

**PROFESSION DE FOI DE LA LISTE « RESPONSABILITE ET DIVERSITE »**  
**Liste intersyndicale présentée par le SNESUP-FSU et le SGEN-CFDT**

**Nos engagements**

*Responsabilité et diversité*, cela signifie d'abord que les candidats de notre liste souhaitent défendre une image de la philosophie qui en préserve la rigueur et l'ouverture. Ils représentent, par leurs différentes spécialités, aussi bien l'histoire de la philosophie (Antiquité, Moyen Âge, Âge classique, période contemporaine) que des champs philosophiques comme l'épistémologie, les recherches sur l'éthique, l'esthétique, la philosophie politique, la philosophie sociale, la philosophie du langage, la philosophie cognitive... Ils souhaitent que les travaux de ces différents domaines, tout comme les recherches interdisciplinaires ou frontalières, soient examinés avec le même sérieux, sans souci d'école et en fonction de leur intérêt purement scientifique (cohérence, impact national et international, transmission du savoir). C'est avec le même souci que notre liste est attentive à la participation des chercheurs CNRS, prenant en compte les collaborations entre chercheurs et enseignants-chercheurs.

Dans la nouvelle mission de suivi de carrière confiée au CNU, les candidats de notre liste se refuseront à toute espèce de classement des enseignants-chercheurs mais assumeront la fonction qui sera désormais la leur en formulant un avis clair et motivé. Cela signifie également que, pendant toute la durée de leur mandat, les candidats élus renonceront à demander une promotion nationale, et qu'ils s'engagent à siéger pendant la totalité de la session, sauf cas de force majeure avéré. Chaque dossier (de qualification, de promotion, de CRCT, de PEDR, de suivi de carrière), obligatoirement soumis à deux rapporteurs, doit être examiné dans les mêmes conditions. Ils tiendront compte des spécificités locales (taille de la composante, *ratio* nombre d'étudiants/nombre d'enseignants, existence ou non d'un laboratoire de recherches de philosophie, heures effectives de cours, répartition CM-TD, etc.), ainsi que de l'accomplissement de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur (enseignement, recherche, responsabilités collectives scientifiques, pédagogiques et administratives locales et nationales). Ils seront attentifs à la parité. Ils œuvreront pour la transparence, la démocratisation et la constance des critères de choix tout au long de la session. Dans la limite imposée par le secret des délibérations, ils apporteront à tous les candidats qui en font la demande des éclaircissements sur le résultat de leur candidature (qualification, promotion, CRCT, PEDR) ou de leur suivi de carrière.

**Les textes officiels**

° Le CNU aura, en 2016 (décret du 26 avril 2009), à se prononcer sur « les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des Professeurs des universités et Maîtres de Conférences », et à procéder « à l'évaluation de l'ensemble des activités et de leur évolution éventuelle des enseignants-chercheurs ». Cette évaluation « est prise en compte pour les mesures relatives à la carrière des professeurs des universités et maîtres de conférences, et à l'attribution de certaines primes et indemnités ».

° Le décret du 2 septembre 2014 fait par ailleurs obligation à chaque enseignant-chercheur d'établir « au moins tous les cinq ans, et à chaque fois qu'il est candidat à une promotion, un rapport mentionnant l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles. Ce rapport est remis au président ou directeur de l'établissement qui en assure la transmission au Conseil national des universités [...]. L'avis émis par le conseil académique [...], siégeant en formation restreinte, sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général, qui figurent dans le rapport d'activité de l'intéressé, est joint à cette transmission [au

CNU] et communiqué à l'intéressé à qui est donnée la possibilité de faire des observations sur l'avis de l'établissement ».

° Le temps de travail des enseignants-chercheurs est constitué « pour moitié [soit 128 h de cours ou 192 h de TD ou de TP annuelles], par les services d'enseignements » et « pour moitié, par une activité de recherche reconnue comme telle par une évaluation ». Toutefois, après avis du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante, et par décision du Président, « le service d'un enseignant-chercheur peut être modulé pour comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de référence ». Il est précisé qu'une telle modulation « ne peut se faire sans l'accord écrit de l'intéressé ».

° *Suivi de carrière* (décret 2 sept 2014) : « Le rapport d'activité [...] sert de base au suivi de carrière de l'enseignant-chercheur, réalisé par la section dont il relève au sein des instances mentionnées au même article ». « Le suivi de carrière est réalisé cinq ans après la première nomination dans un corps d'enseignant-chercheur ou après un changement de corps, puis tous les cinq ans ». « Le suivi de carrière prend en compte l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur. Les établissements prennent en considération ce suivi de carrière en matière d'accompagnement professionnel ».

### Les conséquences

° Le CNU reste la seule instance *nationale* d'évaluation composée pour 2/3 d'*élus*.

° Les établissements doivent « prendre en considération » les avis du CNU, que ce soit pour l'obtention d'un CRCT, d'une promotion ou d'une prime.

° L'avancement des MCF (de la classe normale à la hors classe) et des Professeurs (de la 2<sup>e</sup> à la 1<sup>re</sup> classe, et de la 1<sup>re</sup> classe à la classe exceptionnelle) dépend pour moitié du CNU et pour moitié du Conseil d'Administration des établissements dans la limite des promotions offertes par discipline au plan national.

° L'avis du CNU sur les activités de recherche des enseignants-chercheurs peut servir d'argument pour une modulation des services d'enseignement, lesquels pourraient alors comporter un nombre d'heures inférieur ou supérieur au service de référence.

° Le CNU expertise les demandes de PEDR des PR et MCF, sauf pour les EC relevant d'établissements ayant choisi une expertise locale.

### Que faire ?

° *Les promotions*. Faut-il, pour tous les dossiers n'ayant pas obtenu une promotion nationale, se contenter, par exemple, de la formule « candidature non retenue en raison d'un nombre trop limité de promotions accordées par le CNU » ? Cela revient, de fait, 1) à transférer la responsabilité aux instances locales ; 2) à rendre inexistant pour ces candidatures le rôle de l'instance nationale qu'est le CNU. Pourquoi, dès lors, ne faudrait-il pas commencer à programmer la fin de l'instance nationale ? Et laisser ainsi aux CA et aux Présidents des établissements l'entière liberté de gérer selon des critères d'une tout autre nature l'avancement des enseignants-chercheurs. Il convient de penser particulièrement aux petites UFR, voire aux petits Départements de Philosophie, noyés dans des universités de Sciences Sociales ou de sciences « dures ». Que feront les membres des CA, qui n'ont qu'une très vague idée de la nature de notre travail, des caractéristiques de nos publications, des spécificités de nos formations (nombres d'étudiants, préparation aux concours, nombre de postes aux concours, etc.), d'« avis » réduits à la forme d'une absence d'avis ? Ils s'en passeront. *Il importe donc de formuler un avis clair et argumenté*. Notamment lorsque la section sera amenée à ne pas accorder ni à recommander l'avancement demandé parce qu'elle estimera que le dossier « doit être consolidé ». Une telle formule désigne une situation et les possibilités de l'améliorer. Il existe par exemple des Départements où les maîtres de conférences sont minoritaires et où les professeurs occupent toutes les responsabilités administratives. On peut alors constater la nécessité de « consolider le dossier » en matière de responsabilités collectives, en l'accompagnant de recommandations à l'établissement pour qu'il leur soit permis de les assumer. Mais l'inverse peut se produire : trop imposer de responsabilités collectives et de cours en TD aux maîtres de conférences, limitant *de facto* leur productivité en matière scientifique. Cela vaut tout autant des professeurs à chaque fois qu'ils sont contraints, en cas de sous-encadrement, de faire passer leur recherche au second plan pour assurer des heures d'enseignement complémentaires, ou pour répondre à des sollicitations administratives de plus en plus nombreuses et de plus en plus chronophages.

° *Le suivi de carrière*. Il est évidemment hors de question de soumettre à quelque classement que ce soit les enseignants-chercheurs. Les candidats de notre liste resteront vigilants pour ne pas transformer le CNU en organe d'évaluation individuelle. Faut-il pour autant là encore *ne pas* donner d'avis ? Cela reviendrait, comme pour les promotions, à les abandonner aux jeux mouvants voire aventureux du localisme.