

Elections 2019 du Conseil National des Universités

Section 05 – Sciences économiques – Collège A « Professeur des Universités »

Nom de la liste : Respect, Pluralisme, Diversité

Liste d'ouverture syndicale et citoyenne soutenue par le SNESUP-FSU et le SGEN-CFDT

Parce que le CNU est la dernière instance démocratique et collégiale d'évaluation de nos missions par les pairs, l'élection du CNU est un moment important pour notre communauté. Il joue jusqu'à présent un rôle crucial dans la détermination des carrières (qualifications, promotions) et pour l'attribution de la PEDR et des CRCT. A ce titre, il constitue un instrument majeur du statut d'enseignant-chercheur face à certaines dérives localistes ou partisans.

Le projet de loi de "transformation de la fonction publique" envisage de dessaisir le CNU des procédures d'avancements de grade des enseignants-chercheurs alors que la Conférence des Présidents d'Université évoque tout simplement sa suppression. Ce serait alors la fin du contingent national de promotions accordées par le CNU au profit d'une gestion purement locale des carrières.

Notre premier engagement sera de défendre les prérogatives actuelles du CNU, tant un CNU fonctionnel doit permettre de garantir l'égalité de traitement des collègues.

Pour assurer ses missions, le fonctionnement du CNU doit reposer sur trois piliers

Le respect des collègues : l'évaluation des collègues doit se faire dans le respect de critères transparents, sans recourir à des arguments d'autorité de la part des rapporteurs, ni au dénigrement des individus, de leurs travaux et/ou de leurs méthodes.

Le pluralisme de la discipline : les sciences économiques sont traversées par des querelles de méthodes, d'approches, voire de débats sur ce que sont ses objets. Nous considérons qu'il n'existe pas une seule manière de contribuer à la production des savoirs de la discipline et qu'au contraire, le pluralisme est un gage de renouvellement des sciences économiques.

Ce pluralisme se retrouve également en ce qui concerne les modalités de la production de connaissances. Si les articles dans les revues académiques constituent une modalité majeure de cette production, les autres supports (ouvrages, chapitres d'ouvrages, rapports ou encore certaines expertises) constituent aussi des supports légitimes.

Nous continuerons à demander que la liste de référence des publications soit la liste de l'HCERES, et nous refusons une logique de classement des dossiers sur un mécanisme automatique de *ranking* des revues et d'une comptabilisation des étoiles. La qualité d'un article ne s'évalue pas à l'aune de la réputation (parfois datée) d'une revue. Au-delà du support, l'évaluation de la qualité d'une publication (article mais aussi ouvrage) repose sur sa lecture ou encore un regard sur son apport à notre communauté scientifique et à la société (via les citations par exemple).

En outre, il convient d'être vigilant par rapport à nos collègues qui réalisent des travaux interdisciplinaires qui peuvent les amener à publier dans des revues hors-disciplines *stricto sensu*. Notre lutte pour la création d'un domaine « Economie et Institutions » dans le classement HCERES a constitué un pas dans ce sens qu'il conviendra de poursuivre.

La diversité des carrières. Le métier d'enseignant-chercheur ne consiste pas uniquement à publier. Les tâches d'enseignement, et de plus en plus, les tâches d'administration figurent aussi parmi nos fonctions. L'évaluation, en particulier pour les promotions et la qualification PR, se doit de regarder à 360° les dossiers des collègues. Les activités d'animation de la recherche (contrats ANR, européens ou

autres, création ou gestion du GIS, de Labex, de laboratoires communs avec des entreprises,...) doivent aussi être valorisées.

Il s'agit aussi de prendre en compte les trajectoires individuelles parce qu'à un moment, la carrière peut être aspirée par une mission plutôt qu'une autre ou des ruptures pour raisons personnelles se produire (maternité, problème de santé,...).

Il s'agit enfin de ne pas séparer l'examen de l'exercice des missions du cadre général dans lequel elles s'exercent : dans un contexte de manque de moyens, tous les enseignants-chercheurs et toutes les Universités ne sont pas égaux.

Ces trois piliers génériques se déclinent selon la nature des missions du CNU.

Qualifications aux fonctions de Professeur. La suspension du concours d'agrégation a permis à notre discipline de rentrer dans le régime normal des autres sections du CNU. Nous continuerons à soutenir cette suspension. Le CNU doit assurer un vivier de professeurs potentiels sur la base de critères transparents et lisibles pour les collègues sur plusieurs années. A la différence de l'agrégation externe qui valorisait le seul investissement dans la recherche, la qualification doit aussi prendre en compte les autres missions des candidats. Nous continuerons à défendre dans cette nouvelle mandature que la qualification d'un candidat ne peut être refusée sur le critère unique du rang de ses publications. A une autre échelle, nos élus militeront pour une augmentation du nombre de postes de Professeurs tant la rareté est l'une des causes des tensions qui ont pu traverser notre section.

Qualifications aux fonctions de Maître de conférences. La dernière mandature semble avoir convergé vers un certain point d'équilibre. Nous défendrons cet équilibre. Ainsi, les thèses par articles ne devraient ouvrir à la qualification que lorsqu'il est possible de dégager les apports individuels du candidat et que l'impartialité du jury est garantie. Par ailleurs, un bon dossier devra faire état d'au moins une publication significative, article référencé ou ouvrage.

Promotions (MCF et PR). Conformément aux trois piliers de cette profession de foi, nous veillerons à ce que l'ensemble des éléments de la carrière soit pris en compte, de manière équilibrée, et non pas exclusivement en fonction des activités de publication. Nous porterons une attention particulière sur les critères d'âge et d'ancienneté afin de maintenir un certain lissage notamment pour les promotions de PR. Les situations locales doivent aussi être prises en compte. Ainsi, nos collègues dans les petits établissements sont parfois contraints de prendre de lourdes tâches administratives. A une autre échelle, il s'agit de dénoncer que le taux de promotion n'a pas changé depuis 2011 ce qui conduit nombre de collègues à ne pas postuler à une promotion.

Suivi de carrière. La section 05 a refusé de mettre en pratique le suivi de carrière lors de la dernière mandature. Dans un contexte où nos tâches administratives s'alourdissent sans cesse, nous continuerons de nous opposer à la mise en place d'un suivi de carrière fort peu utile si on considère le nombre conséquent d'occasions où nous sommes déjà évalués par nos pairs, au CNU, dans nos établissements, dans nos projets de recherche et dans nos publications.

PEDR. Nombre de collègues renoncent à candidater à la PEDR à cause de la rareté des supports disponibles et d'une règle stricte de distribution des notes (20% A, 30% B, 50% C) sans considération du nombre et de la qualité des dossiers présentés l'année considérée, ce qui peut amener à la fluctuation des notations pour un même dossier soumis deux années consécutives. Nous militerons pour une révision de cette règle auprès du ministère et pour la mise en place d'une forme de mémoire des notations au sein du CNU car de nombreuses Universités établissent des files d'attente pour nos collègues notés B.

CRCT. Là encore, la pénurie du nombre de supports, qu'ils soient dans le contingent CNU ou dans le contingent local, doit être dénoncée. Nos collègues doivent pouvoir disposer d'un tel dispositif pour

effectuer des séjours de recherche à l'étranger, se former à de nouveaux outils ou méthodes, explorer de nouveaux champs de recherche. Comme pour les autres domaines, le critère de « l'excellence » du candidat ne doit pas constituer LE critère d'attribution des CRCT ; le projet doit primer.

*

* *

Enfin, concernant l'exécution de notre mandat, nous nous engageons à :

- Respecter et promouvoir un fonctionnement éthique, transparent et démocratique de la section,
- Ne pas utiliser notre mandat à des fins personnelles (notamment promotion par la voie du CNU)
- Réaliser et diffuser un compte rendu des sessions respectant la confidentialité des débats mais mettant clairement en évidence les critères d'évaluation, leurs interprétations et les contraintes pesant sur le CNU ;
- Constituer des relais auprès de nos collègues qui souhaitent des conseils pour bâtir leurs dossiers.

*

* *

Les membres de cette liste partagent l'ensemble de ces principes qu'il s'agit de porter lors de chaque session du CNU mais aussi, aux tous premiers moments de la mandature où nous souhaitons dialoguer et converger de manière collégiale avec les représentants des autres listes, vers des critères d'évaluation transparents et stabilisés sur lesquels nous nous engageons pour l'ensemble de la mandature.

La liste, aujourd'hui soumise à vos suffrages, est une liste ouverte à des profils de collègues très différents. Nous avons demandé le soutien du SNESUP-FSU et du SGEN-CFDT car une partie des questions que traite le CNU relève de la politique générale de l'enseignement supérieur et de la recherche, en particulier le statut des EC, les salaires ou les supports pour les promotions, le nombre de supports de CRCT et les modalités d'attribution des supports de la PEDR.

En votant pour nous, il s'agit non seulement de défendre les principes précédents d'une liste qui entend préserver la diversité de la recherche en économie, la reconnaissance de toutes les missions de notre métier d'enseignant-chercheur et l'équité des procédures d'évaluation, mais aussi de porter un message plus large concernant la conception de l'Université française.

Les candidats de la liste, Respect, Pluralisme, Diversité

M. FRIGANT VINCENT - BORDEAUX ; MME DE LARQUIER GUILLEMETTE - LILLE ; M. MOREAU FRANCOIS - UP13 ; MME JEFFERS ESTHER - PICARDIE ; M. LAUTIER MARC - RENNES 2 ; MME MICHEL SANDRINE - MONTPELLIER ; M. LAMARCHE THOMAS - UP7 ; MME PETIT HELOISE - LILLE ; M. PONSOT JEAN-FRANCOIS - GRENOBLE ALPES ; MME PALERMO GLORIA SANDYE - NICE ; M. ASKENAZY PHILIPPE - EHESS Paris ; Mme BAULANT CAMILLE - ANGERS ; M. LEGENDRE FRANÇOIS - UP12 ; M. BLANC JEROME - IEP LYON ; M. LE MAUX LAURENT - BREST ; M. DESMEDT LUDOVIC - DIJON ; M. MARDELLAT PATRICK - IEP LILLE ; M. VIVIEN FRANCK DOMINIQUE - REIMS ; M. VERCUEIL JULIEN - INALCO ; M. BESSY CHRISTIAN - ENS CACHAN ; M. FLACHER DAVID - UTC COMPIEGNE ; M. LONGUET STEPHANE - PICARDIE ; M. COLLETIS GABRIEL - TOULOUSE 1 ; M. PETIT EMMANUEL - BORDEAUX ; M. ROCCA MICHEL - GRENOBLE-ALPES ; M. BATIFOULIER PHILIPPE - UP13 ; M. DE VETTER FRANCOIS-XAVIER - LILLE ; M. MOATI PHILIPPE - UP7 ; M. POSTEL NICOLAS - LILLE ; M. RIZOPOULOS GEORGIOS - UP7 ; M. BAUDRY BERNARD - LYON 2