

32^e SECTION

PROFESSION DE FOI DES LISTES PRÉSENTÉES PAR LE SNESUP-FSU AVEC LA PARTICIPATION DU SNCS-FSU

LE CNU EST UNE INSTANCE DEMOCRATIQUE ESSENTIELLE POUR L'EXAMEN COLLEGIAL DE NOS MISSIONS PAR DES PAIRS 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, la gestion nationale de nos carrières, l'affirmation du lien enseignement et recherche.

NOS REVENDICATIONS

QUALIFICATION

La politique de gels de postes des établissements entraîne un gâchis humain et scientifique considérable. En 2017, seulement 7 % de qualifiés MCF et 11 % de qualifiés PU ont eu un poste par concours cette année-là.

Le SNESUP-FSU revendique des créations de postes de MCF et PU et défend la qualification, en tant que reconnaissance nationale de l'aptitude à l'exercice des missions d'enseignant-chercheur.

SUIVI DE CARRIERE

Un dispositif boycotté par 75 % des collègues concernés en 2018. Nos élus ont fait en sorte que les dossiers soient évalués de manière bienveillante.

Le SNESUP-FSU s'oppose au suivi de carrière des EC, et notamment à son caractère obligatoire et non confidentiel, ainsi qu'à toute utilisation de la modulation de service. Il dénonce l'absence de moyens donnés par le ministère aux établissements pour mettre en œuvre d'éventuelles recommandations des sections CNU et revendique plus de moyens pour l'amélioration des conditions d'exercice des EC tant en enseignement qu'en recherche.

PROMOTIONS

Le taux de promotion qui n'a pas changé depuis 2011 décourage les EC à postuler à une promotion.

Le SNESUP-FSU défend une augmentation des promotions et le déroulement d'une carrière sur au moins deux grades pour tous les MCF et les PU. Il dénonce le passage au choix à l'échelon exceptionnel, sélection introduite uniquement pour les MCF.

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). En 2016-2017, au total 900 CRCT, pour environ 48 000 EC concernés.

Le SNESUP-FSU revendique à l'inverse une augmentation du nombre de CRCT tant au niveau local que national ainsi qu'un contingent CRCT supplémentaire suite à un congé de maladie, parental ou une mission d'intérêt collectif.

PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE

Un constat de localisme et de traitement inégalitaire : un tiers des établissements attribuent une prime aux collègues classés dans les 50 % meilleurs alors que dans d'autres établissements des collègues classés dans les premiers 20 % n'ont pas de prime; un quart des établissements définissent un montant unique de PEDR, un autre quart un montant différencié MCF et PU ; un quart encore un montant pour les dossiers classés dans les 20 % meilleurs et un autre montant pour les 30 % suivants ; d'autres définissent à la fois des montants différents selon les corps ainsi que des critères locaux supplémentaires.

Le SNESUP-FSU est contre la politique d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des enseignants-chercheurs. Il dénonce la logique des primes qui est un pis-aller pour cacher la dégradation des carrières et la baisse du pouvoir d'achat et qui favorise toujours les mêmes. Dans le cadre contraint existant, par soucis d'équité, le SNESUP-FSU défend l'examen national et transparent des dossiers par le CNU ainsi que des modalités d'attribution et un montant de prime identiques pour tous.

Pour défendre nos missions au sein du service public, pour imposer la collégialité, pour une gestion nationale des carrières

VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LES LISTES



VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LES LISTES PRESENTÉES PAR LE SNESUP-FSU



avec le soutien du SNCS-FSU, listes ouvertes aux non-syndiqué·e·s, composées sur la base du respect de cette profession de foi et des conceptions communes pour le métier et le service public.

Le SNESUP-FSU propose des candidat·e·s engagé·e·s dans leurs activités scientifiques et pédagogiques, représentatif·ves de la diversité des établissements et des territoires, des thématiques et approches de leurs champs disciplinaires. Il a fait le choix de viser la parité des candidat·e·s.

NOS ACTIONS AU COURS DE LA PRECEDENTE MANDATURE :

Par leurs actions au sein des sections CNU, mais aussi par leur investissement dans les bureaux de section, nos élu·e·s 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. Nos élu·e·s ont :

- défendu la publication des critères d'évaluation des dossiers de candidatures ;
- refusé le caractère obligatoire et systématique du suivi de carrière ;
- obtenu, dans les sections où le suivi de carrière a été mis en œuvre, qu'il ne consiste pas en une évaluation productiviste mais qu'il fasse l'objet d'appréciations qualitatives et de recommandations concernant les conditions de travail ;
- proposé de nombreuses motions demandant une augmentation du nombre de CRCT, promotions et PEDR mais également dénonçant le suivi de carrière, PARCOURSUP, la loi ORE et l'augmentation des frais d'inscription pour les étudiants étrangers.

Par leur action au sein de la CP-CNU, ils ont obtenu un contingent MCF séparé du contingent PU pour l'évaluation des dossiers de candidature à une PEDR.

NOS CANDIDAT·E·S S'ENGAGENT :

Sur le fonctionnement des sections et des membres du CNU

- Respecter et promouvoir un fonctionnement éthique, transparent et démocratique des sections CNU ;
- Défendre au sein de la CP-CNU des règles de déontologie communes à l'ensemble des sections ;
- Ne pas utiliser sa position d'élu à des fins personnelles ;
- Mettre en débat et rendre publics les critères pris en compte dans l'examen des dossiers ;
- Rédiger et diffuser des comptes rendus permettant de prendre connaissance de l'activité des sections.

Sur l'amélioration des conditions d'exercice du métier

- 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 ;
- Veiller à la prise en compte de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- Agir pour l'augmentation du contingent de congés de recherche ou de reconversion thématique.

Sur l'analyse des dossiers et la défense des collègues

- 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 ;
- 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, IDEX, IUF...) ;
- Prendre en considération les conditions particulières d'exercice de toutes les missions des EC (IUT, sites délocalisés, isolement géographique ou thématique, etc.) ;
- Défendre la diversité des approches épistémologiques, théoriques, méthodologiques au sein des disciplines ; combattre toute normalisation des pratiques de recherche et des modes de diffusion des résultats ; défendre et promouvoir l'usage de la langue française ;
- Défendre une analyse qualitative des dossiers et ne pas se cantonner à l'aspect bibliométrique quantitatif ni aux seules listes de publications reconnues par l'HCERES ;
- Refuser toute grille d'évaluation automatique sous forme de lettres ou chiffres ;
- Conseiller les collègues qui le souhaitent lors de la constitution de leur dossier et les informer à l'issue de la session CNU dans le respect de la confidentialité des débats.