



## PROFESSION DE FOI DE LA LISTE PRÉSENTÉE EN SECTION 05 COLLEGE B PAR LE SNESUP-FSU ET LA FERCSUP-CGT AVEC LA PARTICIPATION DU SNCS-FSU

Face aux transformations de l'université française ces dernières années, le CNU reste une instance démocratique essentielle pour le maintien du statut de fonctionnaire d'Etat des enseignant.e.s–chercheur.e.s face aux inégalités de situations locales et aux risques d'arbitraires des pouvoirs locaux. Notre liste, composée de syndiqué.e.s Snesup et FercSup mais aussi de non-syndiqué.e.s, s'oppose aux remises en cause du CNU : par exemple, le projet de loi de « Transformation de la fonction publique » cherche à réduire les prérogatives

des commissions administratives paritaires, pouvant dessaisir le CNU des procédures d'avancement de grade des enseignant.e.s–chercheur.e.s. Finalement écarté, un amendement, visait aussi à permettre aux établissements de contourner la qualification.

Au CNU, notre liste défend aussi, dans toutes les procédures, une évaluation qui permette de reconnaître la diversité des travaux et des carrières en prenant en compte des conditions de travail et statutaires de plus en plus hétérogènes.

### PLURALISME

L'économie, en tant que discipline, reste traversée par des oppositions sur la définition de ses méthodes et ses objets. L'existence d'une variété de pensées et de méthodes de recherches économiques, confrontant leurs résultats, n'est pas un manque de maturité de la discipline. L'histoire des sciences montre que c'est au contraire une démarche normale pour produire des résultats plus robustes et pertinents et pour garantir sa capacité à les évaluer. Nous défendons donc ce pluralisme en économie.

Dans l'évaluation des dossiers, ceci se traduit notamment par la manière de prendre en compte les différentes productions scientifiques. Les ouvrages restent encore trop peu valorisés par rapport aux articles de revues à comité de lecture. Pour les articles, la hiérarchisation des revues valorise très inégalement les travaux selon leur sous-discipline ou leur sensibilité. Il est certes nécessaire de définir un périmètre de revues, mais nos élu.e.s œuvrent à la constitution de listes davantage pluralistes et s'opposent à l'usage de plus en plus systématique du rang de la revue pour juger de la qualité des publications. Ainsi nos élu.e.s sortant.e.s ont obtenu pour la mandature actuelle que la liste de référence pour l'évaluation des articles soit la liste HCERES en économie gestion. Cette liste intègre un domaine « économie et institutions » mal représenté dans les listes de la section 37 du CoNRS et de la Fnege. Par ailleurs, elle ne comprend que trois rangs au lieu de quatre. Deux élu.e.s de la section 05 participent à la commission qui actualise cette liste chaque année. C'est aussi en conservant un poids électoral important que nous pourrions continuer à développer ce domaine « économie et institutions ».

Les travaux aux frontières de la discipline doivent aussi être mieux pris en compte. Les listes HCERES d'autres disciplines ou d'autres indicateurs de qualité des publications doivent être considérés pertinents dès lors que les travaux éclairent une question d'analyse économique. La quantification ne saurait être le seul critère déterminant des travaux valorisés en section 05. Nous défendons aussi une évaluation qualitative des dossiers.

### DIVERSITE DES CARRIERES

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 véritables moyens supplémentaires : l'orientation avec la mise en place et la gestion de Parcoursup ; la sélection à l'entrée du M1 ; l'insertion professionnelle avec le suivi, souvent non rémunéré, d'un grand nombre de stagiaires ou encore le développement de l'alternance. L'ampleur de ces responsabilités empiète de plus en plus sur le temps disponible pour la recherche ou aboutit dans certains cas à un épuisement professionnel.

Les recompositions incessantes du paysage universitaire absorbent beaucoup de temps de travail et sont sources de tension. Elles tendent aussi à accroître les différences dans les conditions d'exercice 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.

Il apparaît donc encore plus nécessaire de prendre en compte la diversité des implications dans le métier et des profils de carrière. Nous nous engageons aussi à tenir compte de la diversité des trajectoires individuelles (maternité, maladie,...) dans l'évaluation des dossiers. Nous présentons une liste paritaire et serons particulièrement attentifs à défendre des opportunités de carrière égales entre hommes et femmes.

### QUALIFICATION MCF

Nous reconnaissons la pluralité des formats de thèse et de leurs indices de qualité : thèses par articles (de plus en plus courantes) ou format classique (encore assez répandu). Les contraintes inhérentes au format classique doivent être prises en compte. Indépendamment des choix de méthode effectués, les thèses par articles doivent permettre d'évaluer la contribution personnelle du doctorant, ce qui n'est plus le cas lorsque les chapitres sont tous co-signés, notamment avec le.a directeur.rice de thèse ou des membres du jury (et problème supplémentaire : ce jury va donc évaluer à travers la thèse les propres travaux de ses membres). (...)

**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**



Nos élu.e.s sortant.e.s ont donc œuvré au cours de la mandature actuelle pour que la section 05 reconnaisse ces exigences. Dès le début de la mandature ils et elles 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 rapporteurs. 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 nous apparaissent comme des indicateurs à surveiller plus particulièrement.

## QUALIFICATION PR

L'ouverture de la voie de recrutement classique (46-1) à partir de 2015 a accru le rôle du CNU qui durant les 5 dernières années a constitué un vivier de qualifié.e.s aux fonctions de professeur.e. Ce vivier nous apparaît davantage représenter la diversité des approches et des profils de carrière que les concours d'agrégation qui constituaient la principale voie pour devenir professeur.e jusque-là. Nous continuons donc à demander la suppression du concours d'agrégation qui d'ailleurs n'a pas été activé depuis 2014.

Des progrès restent à réaliser. Une plus grande discussion et explicitation des critères de qualification apparaît nécessaire. La qualification doit permettre de valoriser différents types de parcours pouvant mener au corps des professeur.e.s. Elle doit se faire à partir d'un faisceau d'indices concernant chacune de nos missions et ne doit pas aboutir à la disqualification à partir d'un unique critère de publications d'articles.

## PROMOTIONS ET CRCT

Pour la promotion à la hors-classe des MCF, nous veillons à ce que les responsabilités pédagogiques et administratives ne soient pas reléguées au second plan. Nous défendons la prise en compte des trajectoires et des conditions d'exercice.

Pour la promotion à l'échelon dit « exceptionnel » de la hors-classe des MCF, instaurée au cours de la mandature actuelle, nos élu.e.s ont défendu et continuerons à défendre un critère d'investissement dans les responsabilités pédagogiques dans la durée et une prise en compte de l'âge des candidats (à qualité équivalente de dossier) afin de garantir une fluidité des promotions compte tenu de l'attribution de supports pour ce type de promotion (essentiellement liée aux sorties du corps et

non au nombre de promouvables comme pour les autres promotions).

Pour l'attribution des CRCT, nous veillons à ce que l'évaluation se fasse vraiment sur le projet et son inscription dans la trajectoire professionnelle (responsabilités assumées, délégations CNRS déjà obtenues) et pas seulement sur le dossier de publication. Au cours de cette mandature, un consensus a été trouvé pour que la répartition des semestres entre MCF et PR se fasse au *pro rata* des candidatures. Nous continuerons à revendiquer une telle répartition.

La mandature actuelle a permis l'obtention de promotions et de CRCT à des candidat.e.s aux profils variés tant du point de vue des options de recherche que des profils de carrière. Nous souhaitons par notre présence dans le prochain CNU pérenniser ces acquis.

## PEDR

Pour nous, les primes ne sont pas une solution face à la dévalorisation de nos carrières. Nous refusons le principe de primes « d'excellence » attribuées à une minorité d'EC et réclamons l'augmentation significative du point d'indice et de la prime statutaire. Nous revendiquons néanmoins que les dossiers pour la PEDR soient examinés par le CNU plutôt que par des instances nommées, que ce soit au niveau national ou local.

Le Snesup a toujours revendiqué que les quotas des 20% de « A » et 30% de « B » attribuables par la section, soient répartis entre corps MCF/PR au *pro rata* des candidatures. Cette pratique a été instaurée dès le départ dans notre section, ce qui a permis à un grand nombre de MCF d'obtenir cette prime, contrairement à ce qui se passait dans d'autres sections avant la généralisation de cette application de quotas par corps. Nous sommes vigilants à ce que le critère de publications ne prenne pas aussi le pas sur les autres critères et notamment sur le critère d'encadrement doctoral.

## SUIVI DE CARRIERE

Au cours de la mandature actuelle, la section a décidé de ne pas mettre en œuvre le suivi de carrière. Il ne s'agit pas de refuser par principe toute évaluation. Mais non seulement nous avons déjà de multiples occasions d'avoir un regard sur nos carrières à travers les procédures d'avancement, de qualification PR, de demandes de PEDR ou de CRCT. Mais en plus nous constatons que l'objectif de cette nouvelle procédure n'est pas clairement établi, dans la mesure où nous ne disposons pas de moyens pour agir face aux appels à l'aide que pourraient constituer certains dossiers de suivi de carrière. Sans évolution sur ce point, nous continuerons à refuser la mise en œuvre de cette procédure.

## NOS CANDIDAT·E·S S'ENGAGENT A :

- Respecter et promouvoir un fonctionnement éthique, transparent et démocratique de la section ;
- Ne pas utiliser leur 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 informant clairement sur les critères d'évaluation, leurs interprétations et les contraintes pesant sur le CNU ;
- Constituer des relais auprès de leurs collègues qui souhaitent des conseils pour bâtir leurs dossiers ;
- Être pleinement investi.e.s dans leur mandat au CNU ou démissionner si ils ou elles doivent exercer d'autres missions rendant difficile leur présence aux sessions CNU.