



PROFESSION DE FOI DES LISTES OUVERTES PRÉSENTÉES PAR LE SNESUP-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 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, pour la gestion nationale de nos carrières, pour l'affirmation du lien entre enseignement et recherche.

Pièce maîtresse du statut de fonctionnaire d'Etat des enseignant-chercheurs face aux pouvoirs locaux et leurs arbitraires, le CNU est la cible d'attaques récurrentes. Le projet de loi de « transformation de la fonction publique », en réduisant les prérogatives des commissions administratives paritaires, dessaisirait le CNU des procédures d'avancements de grade des enseignants-chercheurs : ce serait alors la fin du contingent national de promotions accordées par le CNU ; la CPU quant à elle envisage tout simplement de supprimer le CNU. Les candidat-e-s de nos listes ouvertes s'opposent fermement à cette volonté de régression démocratique et à tout excès de localisme.

NOS REVENDEICATIONS

QUALIFICATION

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

Avec le SNESUP-FSU et dans l'unité la plus large, nous revendiquons des créations de postes de MCF et PU et défendons la qualification, en tant que reconnaissance nationale de l'aptitude à l'exercice des missions d'enseignant-chercheur.

SUIVI DE CARRIERE

Notre section 19 Sociologie, démographie a refusé de mettre en œuvre le suivi de carrière tout au long de la dernière mandature.

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 reste inchangé depuis 2011, décourage les EC à postuler à une promotion.

Nous défendons une augmentation des promotions et le déroulement d'une carrière sur deux grades pour tous les MCF et les PU. Nous dénonçons le passage au choix à l'échelon exceptionnel de la hors-classe, 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.

Nous revendiquons 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 classé-e-s dans les 50 % meilleurs alors que dans d'autres établissements des collègues classé-e-s 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 entre 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 et des critères locaux supplémentaires.

Les candidat-e-s de nos listes ouvertes s'opposent à la politique d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des EC. Ils et elles dénoncent 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. Néanmoins, dans le cadre contraint existant, par souci 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



En 2011, le Snesup-FSU avait pris une part active à l'élaboration des principes présidant à la constitution des « listes ouvertes et de reconstruction » de la section 19 (avec le Sgen-CFDT, l'Association Française de Sociologie et l'Association des Sociologues Enseignant-e-s du Supérieur). Le contexte de crise dans lequel notre CNU avait été plongé suite au scandale des autopromotions l'exigeait. Le travail de reconstruction a bel et bien été mené de 2012 à 2015 (sous la présidence d'Olivier Martin) et consolidé ces quatre dernières années (sous les présidences de Martine Mespoulet en 2016-2017 puis Jean-Michel Denis en 2018-2019). Il faut rendre hommage à tou-te-s les collègues qui se sont engagé-e-s ces dernières années sur ces listes unitaires. 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-e-s venaient à faire défaut. Les candidat-e-s de nos listes souhaitent clairement inscrire leurs actions dans la lignée des deux mandats précédents. Six des 48 candidat-e-s sont membres sortants 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 et mandatés par le Snesup-FSU. Ces listes présentent des candidat-e-s engagé-e-s dans leurs activités scientifiques et pédagogiques, représentatif-ve-s des contextes d'exercice du métier d'enseignant-chercheur (dans les universités, les IUT et dont la recherche s'effectue dans des EA ou des UMR) des thématiques et approches de la sociologie et de la démographie. Les 48 candidat-e-s (23 femmes et 25 hommes) qui composent nos deux listes (24 par collège, A et B) proviennent de 31 établissements : 27 universités dont sept en Ile-de-France et 20 en régions, deux EPST (CNRS et Ined) et deux ENS, certain-e-s sont adhérent-e-s du SNESUP-FSU ou d'autres syndicats de l'ESR, d'autres non syndiqué-e-s, toutes et tous sont solidaires des engagements de cette profession de foi.

NOS ACTIONS AU COURS DE LA PRECEDENTE MANDATURE

Par leurs actions au sein des sections CNU, mais aussi par leur investissement dans le bureau 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.

- ➔ 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-e-s qualifié-e-s et des bénéficiaires d'un avancement de grade ou d'un CRCT.
- ➔ La section 19 a voté de nombreuses motions demandant une augmentation du nombre de CRCT, de promotions et de PEDR, et d'autres s'opposant au suivi de carrière, à PARCOURSUP, à la loi ORE et à l'augmentation des frais d'inscription pour les étudiants étrangers.
- ➔ Par leur action au sein de la CP-CNU, les élu-e-s Snesup-FSU ont obtenu un contingent MCF séparé du contingent PU pour l'évaluation des dossiers de candidature à une PEDR.

POUR LA MANDATURE 2020-2023, NOS CANDIDAT·E·S ELU·E·S S'ENGAGENT :

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 ;
- ➔ Les MCF s'engagent à ne pas demander leur qualification aux fonctions de professeur (ou à démissionner avant d'en faire la demande) ;
- ➔ À rédiger et diffuser un bilan annuel d'activité permettant 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 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 ;
- ➔ À agir pour l'augmentation du contingent de congés de recherche ou de reconversion thématique ;
- ➔ À inciter toutes et tous les collègues à déposer un dossier de PEDR, puis :
- ➔ À appliquer le principe d'un classement prioritaire dans les 1^{er} et 2^e groupes (ex A et B) des candidatures classées dans le 3^e groupe l'année précédente afin de permettre au plus grand nombre de bénéficier d'une PEDR.

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, EHESS, IDEX, IUF...) ;
- ➔ À prendre en considération les conditions particulières d'exercice de toutes les missions des EC (IUT, sites délocalisés, isolement géographique ou thématique, etc.) ;
- ➔ 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 sous forme de lettres ou de chiffres, mais à 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 ; 2^e et 1^{ère} classe au moins pour les PR) ;
- ➔ Dans l'examen des CRCT, à privilégier les candidat-e-s qui n'en ont encore jamais bénéficié.