





Spécif Campus

La Société Professionnelle des Enseignants et Chercheurs en Informatique de France rassemble la communauté des enseignants et chercheurs en informatique. **Son objectif est de promouvoir l'enseignement et la recherche en informatique et de répondre aux attentes des collègues dans l'exercice de leur métier.** En effet, les spécificités de la 27ème section du CNU, telles que la très large diversité des thématiques relevant aussi bien de la théorie que des usages, la pluridisciplinarité, une transversalité remarquable notamment dans l'enseignement, des besoins de compétences informatiques dans les activités stratégiques de nos établissements, demandent aux enseignants-chercheurs relevant de la section d'assumer des missions s'étendant souvent bien au-delà de nos fonctions statutaires.

La préoccupation de SPECIF Campus est de considérer et d'analyser la diversité de ces situations, de mutualiser les expériences, de comprendre comment l'environnement universitaire interagit avec notre métier, d'identifier les paramètres de l'évolution de nos carrières et de les faire prendre en compte par le CNU. SPECIF Campus est attaché à la reconnaissance du caractère national de notre statut d'enseignant-chercheur et au rôle du CNU dans l'évolution des parcours, à tous les stades de nos carrières.

Par conséquent, nos listes de candidats aux élections de la 27ème section CNU reflètent :

-  la **diversité thématique de l'informatique**, notamment dans ses aspects théoriques, techniques, appliqués et sociaux,
-  la **diversité géographique** des lieux d'exercice des enseignants-chercheurs,
-  la **diversité des contextes** d'enseignement et de recherche,
-  un **quasi-équilibre femmes hommes**.

Pour ces élections, **SPECIF Campus** fait appel à de nouveaux collègues, tout en maintenant des membres sortants, garants de la continuité de l'esprit de consensus et d'efficacité de la 27ème section de la mandature actuelle.

Les porteurs des listes sont **Morgan Magnin** (collège A) et **Elise Bonzon** (collège B).

Voir les listes complètes des candidats, collèges A et B, sur le site

<https://www.specifcampus.fr/>

(Attention, ceci n'est pas un bulletin de vote !)



Qualification. Par son caractère national, la qualification permet de donner des repères stables aux candidats, un regard extérieur sur l'activité et une incitation à toujours progresser, tout en étant un observatoire de l'évolution des disciplines. Nous apprécierons les aptitudes à la recherche, reconnue en informatique et validée par des publications, et les aptitudes à l'enseignement, attesté par une expérience pédagogique. Nous souhaitons, au demeurant, favoriser une certaine ouverture en

prenant en compte des travaux de qualité situés à la frontière de la discipline, ainsi que les travaux interdisciplinaires.

Avancement de grade. Nous continuerons notre mobilisation pour le maintien d'un contingent national de promotions, à l'équilibre avec le contingent local affecté aux établissements. Ce contingent national, qui doit bénéficier à tous les grades, est la garantie d'une meilleure prise en compte de la diversité des carrières. À ce jour, le Ministère a acté une diminution du taux de promotions à la hors-classe des MCF, passant de 20% des promouvables en 2022 à 10% en 2025. Cela va à l'encontre de la valorisation des carrières et nous défendons le principe d'un retour à un taux au moins égal à 20%, comme cela a été le cas jusqu'à l'année dernière. L'étude des dossiers doit apprécier recherche fondamentale, transversale et appliquée, développement logiciel, formation initiale et continue, innovations pédagogiques, gestion de l'enseignement et de la recherche, activités collectives, qu'elles soient administratives ou techniques. Nous sommes attachés à la reconnaissance de carrières équilibrées dans le temps couvrant l'ensemble des aspects de nos missions.

Repyramidage / promotion interne. Une procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage » a été introduite en 2022 et se poursuivra jusqu'en 2025. Cette procédure a le mérite de corriger des déséquilibres entre corps et de reconnaître l'investissement des collègues sur les différentes facettes du métier. Si nous sommes favorables à ce que cette voie puisse perdurer au-delà de son échéance initiale, nous sommes attachés dans le même temps à défendre également les voies traditionnelles de recrutement PR par concours, garantie de la pluralité des carrières possibles.

Prime individuelle RIPEC C3. La prime RIPEC C3 est venue se substituer à l'existence de la PEDR en 2022 et embrasse possiblement chacune des facettes des carrières. Nous nous investissons pour assurer que les dossiers soient examinés et valorisés pour leurs points forts. Mais la mise en place récente du RIPEC ne permet pas à ce jour de vérifier que les évaluations assurées par le CNU 27 se concrétisent par des décisions d'attribution au bénéfice des collègues. Le flou entourant la prise en compte de ces avis, doublé de la politique budgétaire qui incombe aux établissements, doit être revu afin de soutenir les collègues et de ne pas les décourager.

CRCT. Cette ressource est rare (moins de 20 semestres par an pour le CNU 27) et il est essentiel de ne pas perdre de semestres. Aussi, nous continuerons à suivre les décisions d'acceptation ou non par les candidats classés en liste principale, de manière à identifier les désistements et à pouvoir en faire bénéficier les candidats classés en liste d'attente.

Suivi de carrière. Le CNU 27 l'a mis en place en 2017, lorsqu'il a pris un caractère « obligatoire » (et qu'il ne s'agissait plus d'évaluation) et cela en particulier par respect pour les collègues qui déposaient un dossier. Le nombre de dossiers est relativement réduit pour l'instant (environ 200 dossiers par an). Globalement, on constate là aussi que les collègues sont fortement investis dans leurs missions et qu'ils sont bien souvent surchargés. Nos élus s'engagent à ce que les retours confidentiels aux collègues soient rédigés dans un esprit bienveillant qui reconnaisse leur implication et ce qu'ils ont accompli. Actuellement, la prise en compte de ces retours par les établissements doit être améliorée, afin de soutenir correctement les collègues et d'éviter que des situations difficiles ne perdurent. Nos élus s'engagent à poursuivre ce travail de soutien aux collègues, et à veiller à ce que les suivis réalisés ne puissent pas être utilisés à des fins d'évaluation.