

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Nous tenons à remercier les services pour l'envoi des documents et de l'intégration des données sexuées à ces documents. En effet, nous respectons ici les mesures 1 et 9 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013. Jusqu'à présent, ces données n'étaient que partielles ou inexistantes. Elles ne permettaient pas une analyse.

Si nous nous accordons sur ce point, permettez-nous d'en faire une analyse afin que nous puissions mettre en place la mesure 4 c'est-à-dire « mener une politique volontariste de suppressions des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui dans notre corporation, les écarts moyens de rémunération sont de 7.8% entre les femmes et les hommes. Ces différences atteignent 12% en fin de carrière. L'accès à la Hors –classe a toujours été plus difficile pour les femmes que pour les hommes, car moins représentées dans les fonctions donnant accès à une majoration de barème. Cela est flagrant aujourd'hui que nous constatons le ratio de femmes dans les collègues éligibles à la classe exceptionnelle vivier 1 et 2 confondus.

82% des professeurs des écoles sont des femmes. Elles ne sont que 58.30% éligibles à la classe exceptionnelle, vivier 1 et 2. Quand nous regardons le vivier 2 où l'ancienneté et l'avancement est le plus impactant elles ne sont que 46.70% de promouvables.

Et si nous regardons le ratio promouvables/Promues, elles sont encore discriminées ! Elles ne sont que 50.89% de promues pour le vivier 1 et 31.70% pour le vivier 2 !

Cela montre à quel point les femmes ont un plafond de verre au-dessus d'elles, y compris dans la fonction Publique. Que les grilles d'avancement ne peuvent rien contre les stéréotypes de genre. Alors quelle politique volontariste allez-vous mener pour compenser cette discrimination criante ! Ne faudrait-il pas mettre en œuvre des formations, des consignes aux IEN pour encadrer leurs appréciations et qu'ils prennent conscience des stéréotypes de genres que nous répercutons tous de manière inconsciente, bien souvent, lorsque nous évaluons ? Il y a assez d'études universitaires qui l'ont prouvé pour que nous nous n'étendions pas là-dessus- aujourd'hui et que nous réfléchissions réellement à comment compenser une telle différence de traitement entre les femmes et les hommes. Ne faudrait-il pas un groupe de travail ?

Monsieur l'inspecteur d'Académie, il est temps que les femmes puissent être traitées de manière équitable, depuis les années 70, la loi préconise « A travail de valeur égale, salaire égal ». Maintenant que la leçon est connue, il serait temps que la compétence soit maîtrisée.