

Égalité salariale Hommes/Femmes

Le 14 février 2018, la commission administrative paritaire académique a été est amenée à traiter de **la promotion des PLP selon la nouvelle procédure du PPCR**. Ce même jour, la CAPA s'est réunie pour traiter deux types de promotion.

- La promotion accélérée aux échelons 7 et 9
- Promotion à la classe exceptionnelle

Rappel sur les conditions d'accès à la classe exceptionnelle

Les personnels enseignants peuvent y accéder à partir du 3^e échelon de la hors - classe (à hauteur de 80 % des promotions) s'ils ont exercé en éducation prioritaire ou occupé certaines missions ou responsabilités particulières, pendant au moins huit ans au cours de leur carrière.

Le décret dispose également que la classe exceptionnelle sera accessible (à hauteur de 20 % des promotions) aux autres enseignants, situés au dernier échelon de la hors-classe, pour tenir compte de parcours professionnels remarquables.

Répartition des promotions entre hommes et femme à l'issue des CAPA du 14 février 2018

| | | nombre promu-es | | | | | nombre de promouvables | | | | |
|--|-----------|-----------------|--------|----------|--------|----------|------------------------|--------|----------|--------|----------|
| | | | Femmes | % femmes | Hommes | % hommes | | Femmes | % femmes | Hommes | % hommes |
| promotion à la classe exceptionnelle au 01/09/2017 | Vivier 1 | 47 | 15 | 31,91 | 32 | 68,09 | 54 | 15 | 27,78 | 39 | 72,22 |
| | Vivier 2 | 11 | 5 | 45,45 | 6 | 54,55 | 242 | 112 | 46,28 | 130 | 53,72 |
| | Total | 58 | 20 | 34,48 | 38 | 65,52 | 296 | 127 | 42,91 | 169 | 57,09 |
| Promotion accélérée échelon | échelon 7 | 33 | 14 | 42,42 | 19 | 57,58 | 62 | 31 | 50,00 | 31 | 50,00 |
| | échelon 9 | 18 | 9 | 50,00 | 9 | 50,00 | 112 | 58 | 51,79 | 54 | 48,21 |
| | Total | 51 | 23 | 45,10 | 28 | 54,90 | 174 | 89 | 51,15 | 85 | 48,85 |

Le fait que les statuts des personnel-les soient régis par décrets et que les salaires soient définis par des grilles de rémunération, pourrait faire penser qu'il y a forcément égalité salariale.

À y regarder de plus près, il n'en est rien !

Promotions suite à la CAPA du 14 février 2018

On remarque que 34,48 % des femmes sont promues à la classe exceptionnelle alors qu'elles représentent 43% des promouvables.

En ce qui concerne les promotions accélérées au 7^{ème} et 9^{ème} échelon, nous ne pouvons que regretter que les femmes ne représentent que 45 % des promues alors qu'elles sont 51% à être promouvables.

La parité H/F est-ce un indicateur suffisant pour juger de l'égalité salariale ?

Dans l'académie de Nantes, on constate que le déroulement de carrière est inégalitaire. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer les promotions à la hors classe de 2017.

En effet, on pourrait se réjouir que la parité H/F ait été respectée, dans la mesure où il y avait « quasiment » autant d'hommes que de femmes à être promu-es. Cependant, il aura fallu, en moyenne, 3 années d'ancienneté de plus aux femmes pour accéder à la hors classe.

Comme quoi, on peut nous afficher une parité H/F, tout en oubliant de lutter contre l'inégalité salariale liée au déroulement de carrière.

Par ailleurs, On peut également s'interroger sur le fait que les femmes ne représentent que 28 % des promouvables à la classe exceptionnelle, au sein du vivier 1 (personnels ayant exercés durant plus de 8 ans des fonctions particulières), alors que ces dernières représentent 48 % des PLP dans notre académie

Le simple fait de l'existence d'une loi sur la parité H/F nous rappelle qu'elle fut mise en place précisément à cause d'inégalités flagrantes qui perdurent malgré tout un arsenal juridique.

Rappelons que la parité n'est qu'un moyen et non un but.

Opposée au PPCR et à la création de ce grade, la CGT Educ'action milite pour la suppression des inégalités salariales et d'avancement de carrière entre les femmes et les hommes et interviendra dans ce sens lors des CAPA et auprès du rectorat

La Collective & les élu.es paritaires PLP