



## DECLARATION LIMINAIRE DU SNUipp FSU 65

CAPD DU mardi 29 janvier 2019

Monsieur l'Inspecteur d'Académie, Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD

Le 30 Novembre dernier, la FSU a signé le protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, en particulier pour acter les avancées acquises au regard de l'accord de 2013.

Le texte comporte certes, des insuffisances, mais le protocole que l'administration propose est conforme à un certain nombre des mandats de la FSU et constitue un point d'appui intéressant pour faire avancer nos revendications féministes et syndicales, dans une approche globale de la question de l'égalité professionnelle.

Les mesures proposées devraient apporter une amélioration de la situation en posant quelques principes forts : des plans d'actions obligatoires, la suppression des écarts de rémunération et des déroulements de carrière sur la base du principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale », l'accompagnement de la parentalité, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes...

Cependant, la FSU n'est pas dupe : la politique menée par ce gouvernement et les réformes qu'il porte pénalisent les plus précaires, et en particulier les femmes. Le protocole prétend s'attaquer aux inégalités de salaires et de carrières qui pénalisent les femmes ; dans le même temps la réforme de l'action publique envisage une prise en compte du mérite dont on sait qu'elle va accentuer ces mêmes inégalités. Enfin la réforme des retraites à venir s'annonce comme une dégradation pour les fonctionnaires, et particulièrement pour les femmes, dont les carrières sont en moyenne plus courtes, assorties de salaires plus faibles et de périodes de temps partiels.

En ce qui concerne les campagnes de promotions, que ce soit les accélérations de carrière, les promotions à la hors classe ou à la classe exceptionnelle, le SNUipp-FSU sera très attentif à ce que la parité hommes-femmes soit respectée.

Autre inégalité de traitement dans notre profession : le sort fait aux instituteurs entrés tardivement dans le corps des PE. Comme nous l'avons déjà dit dans cette assemblée, un instituteur et un PE font exactement le même métier. La création en 1990 du corps des professeurs des écoles s'est accompagné d'un dispositif d'intégration des instituteurs en activité. Cette intégration a revêtu 2 formes : par la voie du concours interne et par la liste d'aptitude, ces 2 dispositifs étant contingentés à 10% des recrutements de l'année en cours (si l'Etat recrutait 10 000 PE, il pouvait intégrer 1 000 instituteurs). L'intégration dans le corps des professeurs des écoles des 320 000 instituteurs en fonction en 1990 était prévue pour s'achever en 2007. Cependant, si l'intégration par concours interne permettait une reconstitution de carrière, les instituteurs intégrés par liste d'aptitude n'en bénéficiaient pas. Ce qui explique aujourd'hui que nous avons des collègues en âge de partir en retraite et qui sont encore loin d'avoir accès à la hors classe, voire même au 11<sup>ème</sup> échelon de la classe normale. Cela n'est pas acceptable.

La prise en compte de l'AGS comme discriminant à barème égal est une très bonne chose et le SNUipp se félicite d'avoir été entendu sur cette demande. Mais cela ne va pas suffire à rétablir un minimum d'égalité ni même de reconnaissance professionnelle que l'administration doit à ces collègues. Des instituteurs ou anciens instituteurs ralentis dans leur avancement se font rattraper par des collègues ayant jusqu'à 10 années de pratique de moins qu'eux. C'est pourquoi le SNUipp demande une vraie prise en compte de ces carrières « retardées » qui peut se faire par l'appréciation donnée par le Directeur Académique, de façon volontariste.

Le principe « à travail égal salaire égal » s'applique indistinctement pour combattre les inégalités hommes-femmes et les inégalités instituteurs-professeurs des écoles et nécessite des processus volontaristes de la part de l'administration.

C'est pourquoi aussi, le SNUipp-FSU rappelle son opposition au système de promotion à deux vitesses pour l'accès aux échelons 7 et 9 et continue de demander l'avancement le plus rapide pour tous.