

Les promotions d'échelon : paradoxes et singularités

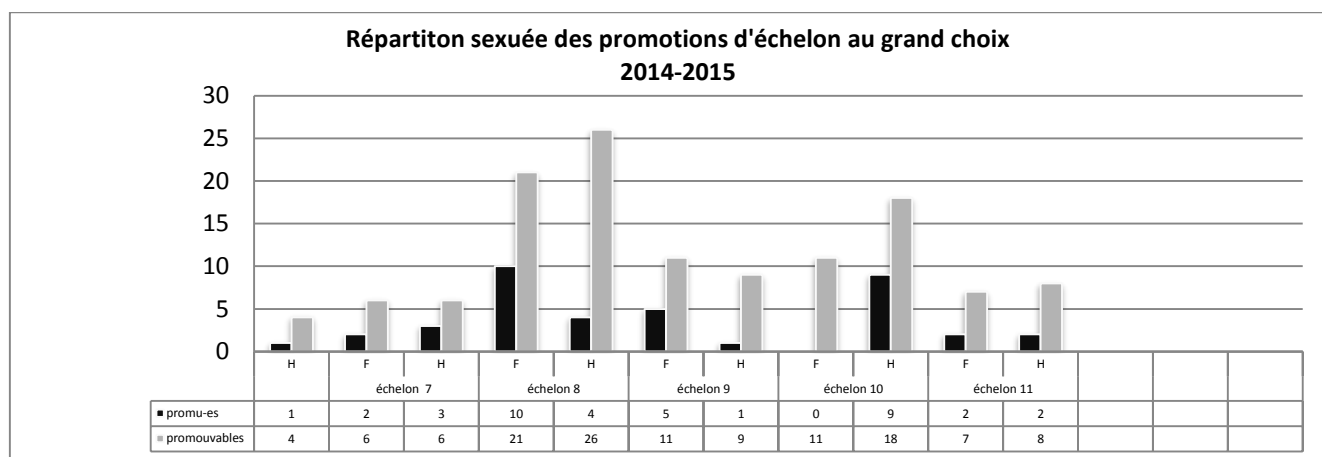
Les lois républicaines et l'indépendance des fonctionnaires contribue souvent à considérer les carrières des enseignant-es unisexes. La réalité est plus complexe... Les statistiques suivies depuis près de 20 ans par le SNEP sur les carrières des PEPS de notre académie contredisent largement cette idée. De nombreux-euses sociologues ont d'ailleurs décrit les inégalités de carrières qui pèsent encore sur celles des femmes. Il est temps d'interroger cette vision angélique de nos déroulements de carrière et d'alerter sur son caractère souvent discriminatoire.

Concernant les promotions d'échelon 2014-2015 de notre académie, nous ne pouvons déduire ce caractère inégalitaire, puisque 46,6% des femmes et 43,3% des hommes promouvables changeront d'échelon à un des deux rythmes d'avancement (grand choix ou choix).

Au grand choix, (rythme le plus favorable) 35% de femmes et 24,3% des hommes seront promu-es. 62% des femmes et 73,9% des hommes bénéficieront d'une promotion au choix (rythme moyen).

Mais ce résultat recoupe des réalités plus paradoxales.

Le graphique ci-dessous indique une grande disparité au 8^{ème} (47,6% de F promues pour 15,4% d'H), et 10^{ème} échelon (0% de F promues, 50% d'H). Comment analyser ces écarts ?



Ce sont les 2 échelons où il y a le plus de promouvables.

Au 8^{ème} échelon, les notes pédagogiques des promouvables sont quasi équivalentes (48,8 pour les F, 48,4 pour les H)

Les dates d'inspection indiquent des notes plus anciennes pour les hommes (34,7% des notes des femmes sont de 2014 et 2013 quand cela ne concerne que 20,8% de celles des hommes). Il y a donc, et nous l'avons toujours dit, une « prime » à la note attribuée en fonction de l'année examinée pour une promotion, en dehors de toute autre considération de nature professionnelle. Les moyennes d'âge des promouvables sont sensiblement plus élevées pour les femmes (37,3 ans contre 36 ans pour les hommes) ce qui peut justifier la plus grande proportion de femmes promues, en tout les cas qui régularise une situation antérieure défavorable. La promotion au choix rétablit légèrement l'équilibre, puisque 80% des hommes en bénéficieront contre 53,8% des femmes. Au total, 51% de femmes et 39% des hommes profiteront d'une promotion.

Au 10^{ème} échelon, aucune femme n'est promue au grand choix (0/11) alors que la moitié des hommes promouvables passeront au grand choix. Où se cache le problème ?

Les notes pédagogiques des femmes accusent plusieurs points de retard (47,9 contre 53,86), même sans prendre en compte les trois premiers promus, collègues notés sur 100, autre problème ! Les deux seules collègues femmes inspectées en 2014 accusent déjà un retard de 1pt et 1,5pt sur les meilleures notes des hommes ! Cet état de fait est accentué par la moyenne d'âge des femmes, (44,25 ans contre 43,9 pour les hommes). Il est donc probable que cette situation perdure pour l'accès aux échelons supérieurs. Contrairement

au 8^{ème} échelon, la promotion au choix ne compense pas cette situation très déséquilibrée, puisque 50% des femmes seront promues pour 80% des hommes.

Il faut ainsi s'interroger sur les écarts de carrière entre les femmes et les hommes en évitant les lieux communs... trop souvent il est aisé d'expliquer cette situation par les carrières des femmes entrecoupées des congés de maternité. Si cette situation existe elle ne donne aucune explication sur les écarts des fins de carrière... Or, être promu-e au 5^{ème} échelon ou au 10^{ème} n'a pas la même incidence, ni sur le salaire ni sur la suite de la carrière puisque les écarts entre les échelons augmentent sensiblement en fin de carrière (10 ans pour passer du 9^{ème} au 11^{ème} à l'ancienneté). On doit aussi remarquer qu'il y a un effet d'entraînement pour la promotion suivante pour un-e enseignant-e ayant été promu-e au grand choix. Pour cette année, 66,6% des hommes promus ont cumulé deux promotions de suite au GC mais cela ne concerne que 38% des femmes. Les modalités de passage au 10^{ème} et 11^{ème} conditionnent l'accès à la hors classe. En effet, Le mode d'accès à la hors classe attribue une bonification de 20 points pour tout passage au grand choix ou au choix. Les femmes de ce 10^{ème} échelon feront les frais pour longtemps de cette discrimination. Une double peine, donc !

Il est impératif que ces situations soient mises à jour et que soient débattu sérieusement ce qui fait obstacle à l'égalité. Il va sans dire que les procédures utilisées, que nous dénonçons depuis longtemps, accentuent les inégalités, voire les fabriquent. L'inspection elle-même analyse-t-elle suffisamment le travail et les rapports sociaux de sexe qui le traverse ? Les critères de notation sont-ils suffisamment explicites et les indicateurs ne devraient-ils pas être plus en phase avec le contenu du travail et de nos missions ? Quel est le vrai cœur du métier ? Et pourquoi les femmes en seraient-elles tellement éloignées et pourquoi en vieillissant, perdraient-elles leurs compétences professionnelles ?

Pour supprimer cette concurrence trop souvent déloyale la revendication du SNEP d'un avancement pour tous au rythme le plus favorable reste la seule qui règle les inégalités de déroulement de carrières quelles qu'elles soient sans entamer la qualité du service rendu. En effet, sur quels critères a-t-on déterminé que 30% des enseignant-es étaient performant-es, 50% étaient moyen-nes et 20% mauvais-ses ?

Depuis 2014, le protocole d'accord pour l'égalité dans la fonction publique, signé par toutes les organisations syndicales, indique le chemin à suivre. Aucune CAPA ne devrait maintenant se dérouler sans avoir sous les yeux un bilan sexué qui permette à nos élu-es de débattre et avancer des propositions, ce qui n'a pas été le cas à cette CAPA. Si cela ne donne pas de solutions toute faites, cela a l'avantage de ne pas ignorer cette situation, point aveugle des carrières dans l'enseignement.

Nina Charlier