



Déclaration GT LDG promotions et carrières Le 13 décembre 2023, Lille

Mesdames et mesdames,

Nous vous proposons de renommer ce GT "Bilan LDG" en "GT promotions, carrières et inégalités salariales entre les hommes et les femmes".

En effet, à la lecture des documents préparatoires qui nous ont été transmis, nous constatons et une fois n'est pas coutume qu'à la course pour l'égalité, l'académie de Lille ne se distingue toujours pas de la meilleure des façons.

Alors qu'elle aurait pu prétendre à une médaille olympique, en plein audit AFNOR sur l'égalité et la diversité, l'analyse de la dernière campagne, qui nous occupe aujourd'hui, nous montre au contraire que l'académie de Lille a déclaré forfait pour l'axe 3 du plan académique.

Vous aurez bien évidemment relevé la métaphore voulue autour du sport visant à dénoncer notamment le constat scandaleux du traitement fait aux femmes dans le corps des PEPS et ce pour toutes les opérations de carrières de la campagne 2023. De l'évaluation dont les modalités sont toujours genrées et discriminantes (comme dans tous les corps) jusqu'à la promotion qui ne respecte pas les équilibres prévus.

Aussi concernant le contenu des documents, nous attendons un éclairage et des réponses de la part de l'administration sur ces questions :

- Qui fait les tableaux de promotions et veille à l'équilibre et au respect des LDG ?
- Comment sont établies les statistiques indiquées sur les arrêtés de promotion ?
- Comment l'administration procède-t-elle à la répartition des avis recteur pour la classe exceptionnelle ?
- Comment l'administration compte-t-elle rattraper les pertes pour les personnels concernés cette année lors de la prochaine campagne ?

Ces questions sont d'autant plus pressantes que les nouvelles modalités d'accès à la classe exceptionnelles risquent d'accroître les inégalités existantes et que nous n'avons pour l'heure toujours aucune réponse de la part de l'administration sur la manière dont elle compte éviter de creuser davantage les inégalités de carrière.

Par ailleurs, lutter contre ces inégalités, rattraper celles creusées depuis des années, nécessite plus qu'une campagne de communication et un label, mais doit reposer sur une réelle volonté politique et académique et surtout se traduire par des actes concrets.

Peut-on imaginer, plutôt que de respecter les équilibres des promouvables hommes/femmes lors des opérations de promotion, de les dépasser pour féminiser par exemple davantage le corps des agrégés, ou encore rattraper les retards de carrière et salariales en favorisant l'accès à des grades mieux rémunérés ?

La FSU continue de dénoncer la mise en œuvre de la loi de Transformation de la Fonction Publique qui, en instaurant l'opacité dans les opérations de carrière et de promotion participe au creusement des inégalités, mais également au sentiment de suspicion et de mépris de la part des collègues qui se voient refuser l'accès à une promotion. Sentiment particulièrement renforcé pour l'accès au corps

des agrégés par liste d'aptitude où les collègues ne disposent d'aucun élément objectif pour comprendre les choix qui sont faits et les modalités de départage des candidatures.

En l'absence de la revalorisation historique pourtant promise pour toutes et toutes, mais surtout pour toutes, depuis la dernière campagne présidentielle, les opérations de carrière et de promotions restent la seule perspective d'amélioration des rémunérations pour les collègues situés en milieu et fin de carrière. L'attention doit donc également être portée sur l'ancienneté des promouvables et permettre une rotation des promotions au bénéfice de tous les agents et de facto au bénéfice du service public d'Éducation Nationale, qui - sauf erreur de notre part- ne peut plus se permettre de faire partir davantage ses personnels formés et qualifiés faute de rémunération à la hauteur des enjeux de leurs missions de service public.

Redonner de l'attractivité à nos métiers passera indéniablement par de meilleures rémunérations, mais également une meilleure considération, de meilleures perspectives de carrière, ainsi qu'une gestion des carrières plus juste et égalitaire.

Compte tenu de la crise que nous traversons, nous savons toutes et toutes que la pierre angulaire nécessaire à la résolution de la situation de crise, ce sont les femmes qui mériteraient bien elles aussi un quoi qu'il en coûte !

Nous finissons cette déclaration sur une note positive en remerciant les services d'avoir pris en considération dans les opérations de carrière les demandes de la FSU concernant la communication faite aux agents. Nous ne doutons que nos demandes en termes d'égalité seront elles aussi entendues.