

<https://www.snetap-fsu.fr/Lettre-ouverte-a-monsieur-Vincon-directeur-general.html>



Egalité professionnelle : lettre ouverte à monsieur Vinçon, directeur général

- Les Dossiers - Égalité professionnelle / Diversité -



Date de mise en ligne : lundi 4 février 2019

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Monsieur le Directeur Général,

Dans la lettre hebdomadaire d'information de la [DGER](#) de la semaine 50 (décembre 2018), vous notiez, en guise de commentaire concernant les résultats électoraux du comité technique de l'enseignement agricole public :

« (...)En ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes, le nombre de femmes élues a augmenté par rapport à 2014 (+1 femme élue titulaire). Contrairement au [CTM](#), les femmes ne détiennent pas la majorité des sièges au [CTEA](#) mais seulement 3 sièges de titulaires sur 10. »

Vous aurez noté que les 3 représentantes au [CTEA](#) étaient du [SNETAP-FSU](#), confirmant donc la parité de notre délégation dans cette instance, tant au niveau des titulaires que des suppléant.es...

La question de la parité n'est pas une préoccupation récente de notre organisation. Lors de son dernier congrès ordinaire de Laval en 2017, a été lancée une réflexion de fond sur la parité et le militantisme syndicale. **Cette réflexion devrait aboutir avec la tenue d'un congrès extraordinaire en mars prochain à la modification des statuts de notre organisation pour y inscrire la parité dans ses principales instances.**

Cette information factuelle émanant de la DGER nous a interpellé et nous permet saisir la balle au bond en quelque sorte. Nous avons repris quelques éléments inscrits dans le bilan social 2017 (le dernier à notre disposition) et nous nous interrogeons sur les points suivants :

Page 178, dans le tableau consacré au taux de féminisation des corps ou emploi dans l'enseignement agricole public les éléments suivants :

- inspecteur.rice de l'enseignement agricole : moins de 32 % de femmes ;
- directeur.rice général.e et directeur.rice de l'enseignement supérieur agricole public : un peu plus de 33 % de femmes ;
- professeur de l'enseignement supérieur ; un peu moins de 36 % de femmes ;
- directeur.rice d'établissement : 37 % de femmes ;

Paradoxalement (sic !), pour les personnels de direction contractuels (direction de centre), le taux de féminisation monte à presque 48 %, pour les [ACEN](#), il est de 56,5 %, comme si l'administration s'autorisait - bien inconsciemment évidemment - à associer féminité et précarité.

Dans tous ces groupes, corps ou emplois, votre administration a sa part de responsabilité et se doit d'engager, au-delà des discours, des procédures de recrutement qui permettront de féminiser davantage ces « fonctions supérieures »...

Page 179, nous ne pouvons voir si les recrutements récents notamment dans les statuts d'emploi de l'inspection et de la direction des établissements scolaires prennent en considération la parité. Nous sommes donc demandeuses des statistiques sur les 5 dernières années ;

Pages 183 à 185, dans le tableau concernant les promotions de grade au choix, nous notons les éléments suivants :

- pour les personnels de direction, les accès à la première classe et à la hors-classe se caractérisent par un net décrochage entre les promues et promouvables féminines par rapport au ratio masculin : pour la hors-classe, 14 directrices promouvables, 24 hommes mais seulement 3 promues et 10 promus (21 % contre presque 42 %, le

double !)

- Sur ce thème des promotions, nous notons avec une certaine satisfaction que la procédure mise en place pour l'accès à la hors-classe des [PLPA](#), [PCEA](#) et [CPE](#) n'est pas discriminante et repose sur des critères objectifs, partagés, évitant cette forme de discrimination. Notre action syndicale dans les instances comme les [CAP](#) n'est pas étrangère à ce résultat ! Pourtant, il reste à faire :

Page 190, la rémunération nette moyenne systématiquement inférieure des enseignantes et conseillères principales d'éducation devrait interroger vos services également. Si l'analyse est d'abord plus complexe comme l'ont déjà montré des travaux sur ce sujet, cela indique que l'inégalité femme-homme affecte aussi « au quotidien » même des métiers, des corps qui se « pensent par principe non discriminant ». Une enquête comme celles menées à l'éducation nationale à l'initiative du [SNES-FSU](#) qui a fait appel à des universitaires pourrait être tout à fait pertinente : Cau-Bareille (D), Jarty (J), Trajectoires et rapports de genre dans l'enseignement du second degré, septembre 2014.

Dans ce rapport, sont pointées, dans les établissements les « pratiques ordinaires » sexistes, discriminante : « *La forte féminisation de nos métiers n'empêche aucunement les personnels de subir de plein fouet les inégalités de sexe* ».

Nous sommes prêtes, monsieur le directeur général, à lancer ce travail d'analyse et de prospective mais aussi d'action afin que l'égalité réelle soit enfin établie dans l'enseignement agricole public.

Le rapport du Forum économique mondial du 18/12/18 mentionne qu'il faudra plus de 202 ans pour parvenir à la parité dans le monde du travail. Espérons qu'au ministère de l'agriculture et plus particulièrement dans l'enseignement agricole public, cela prendra moins de temps.

Clémentine Mattéi
Laurence Dautraix
Geneviève Laurenson
élues (titulaires) SNETAP-FSU au CTEA