

Signature d'un protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la Justice

Cécile MAMELIN, trésorière nationale



En ce début de l'année 2020, le ministère de la justice se dote (enfin) d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 20 janvier dernier par la garde des Sceaux et la majorité des organisations syndicales du ministère.

Les membres du bureau national de l'USM ont participé à son élaboration, et vous délivrent les clés essentielles pour comprendre la genèse et la portée de cet accord.

Quelques rappels historiques :

Depuis 1946, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes, dans tous les domaines, tandis que le principe « à travail égal, salaire égal » a été énoncé pour la première fois dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 en son article 23.

Les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail sont les deux principales institutions veillant à la prise en compte de cette égalité professionnelle au niveau international, tandis que l'Europe a également adopté la même politique volontariste avec le traité de Rome de 1957.

L'égalité entre les femmes et les hommes étant devenu un principe fondamental du droit de l'Union européenne et de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, le traité de Rome a fourni une base juridique spécifique pour l'adoption de mesures communautaires visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances, de traitement en matière d'emploi et de travail, et de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit également toute discrimination fondée sur le sexe et consacre le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le harcèlement et le harcèlement sexuel, contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituant une discrimination fondée sur le sexe (directive communautaire 2006/54), la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a achevé la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement. Elle définit les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel

aux discriminations et renforce la protection des victimes.

La France a ratifié le 4 juillet 2014 la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique. Cette convention, dite convention d'Istanbul, érige des standards minimums en matière de prévention, de protection des victimes et de poursuite des auteurs. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014.

Au niveau national, ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans son article 6 bis.

Pourtant, cette égalité de droits et de statuts a tardé à se construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. La ministre de la justice a décidé d'ériger cette politique en priorité de son ministère et nommé à ses côtés une haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits à temps complet, en la personne de madame Isabelle Rome, magistrate.

Elle a notamment signé, le 8 mars 2016, l'engagement à respecter le guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

En 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a été proclamée cause nationale pour le quinquennat ; le gouvernement a ainsi voulu afficher une démarche volontariste pour faire évoluer la situation et faire en sorte que la fonction publique qui emploie plus de cinq millions de personnes se montre exemplaire pour tout le personnel du ministère.

Signature d'un protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la Justice

Dans la fonction publique, des inégalités persistent tant dans le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et pensions.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Cet accord s'est traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, avec notamment la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'avec la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Processus et méthodes d'élaboration de l'accord :

Périmètre et partenaires sociaux

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, le gouvernement a ouvert le 10 septembre

2018 un cycle de négociations afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre collective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Cette négociation a abouti à la signature d'un accord majoritaire le 30 novembre 2018.

L'ambition affichée du gouvernement et des signataires de l'accord du 30 novembre 2018 est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-édiction ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

Pour cela, le ministère de la justice a engagé dès avril 2018 une concertation, et dès mars 2019, une négociation sur ce thème avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de ses personnels.

Onze réunions de négociation se sont tenues au cours desquelles les six organisations syndicales siégeant au comité

technique ministériel étaient présentes ; par ordre de représentativité : UNSa Justice (notre fédération partenaire, grâce à laquelle l'USM a pu participer aux négociations, puisque notre organisation syndicale n'est pas membre du CTM), délégation union des syndicats FORCE OUVRIERE du ministère de la justice, délégation CGT, délégation CFDT interco, délégation C.JUSTICE, délégation FSU ; ces organisations syndicales ont co-construit 60 actions avec la secrétaire générale, madame Véronique MALBEC, la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, le service des ressources humaines du secrétariat général et les référents égalité des différents services du ministère de la justice (DSJ, DACS, DACG, DAP, DPJJ, IGJ).

Constats et bases de travail

Compte tenu de la spécificité des métiers du ministère de la justice, la représentativité des femmes et des hommes y est assez atypique. On constate une très forte représentativité des femmes dans la plupart des directions, ainsi une surreprésentation féminine est présente au sein de la DSJ, et notamment dans notre corps, celui des magistrats.

Pour exemple, 77 % des femmes sont présentes au 1^{er} concours de recrutement de l'ENM, 71 % au 2^{ème} concours et 82 % au concours complémentaire.

Seule exception à cette féminisation au sein de notre ministère : la direction de l'administration pénitentiaire.

La recherche de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du ministère impose une démarche rigoureuse et sincère, ainsi que la mise en place de mesures innovantes pour les personnels. Le ministère de la justice a souhaité consolider l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'effectivité des mesures négociées et actées dans l'accord.

Ce document constitue une avancée certaine ; elle se doit d'être cohérente, consensuelle et intégrée au niveau central et déconcentré. L'égalité femmes-hommes devra irriguer les différentes dimensions de la gestion des ressources humaines



Signature d'un protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la Justice

et la faire évoluer : formation, parcours professionnels, évaluation des agentes et agents, qualité de vie au travail ainsi que le dialogue social à tous les niveaux. En outre, les violences faites aux personnes devront être combattues avec fermeté. Si cet accord témoigne de la démarche volontariste du ministère, il faudra qu'il entre concrètement en action et ce rapidement.

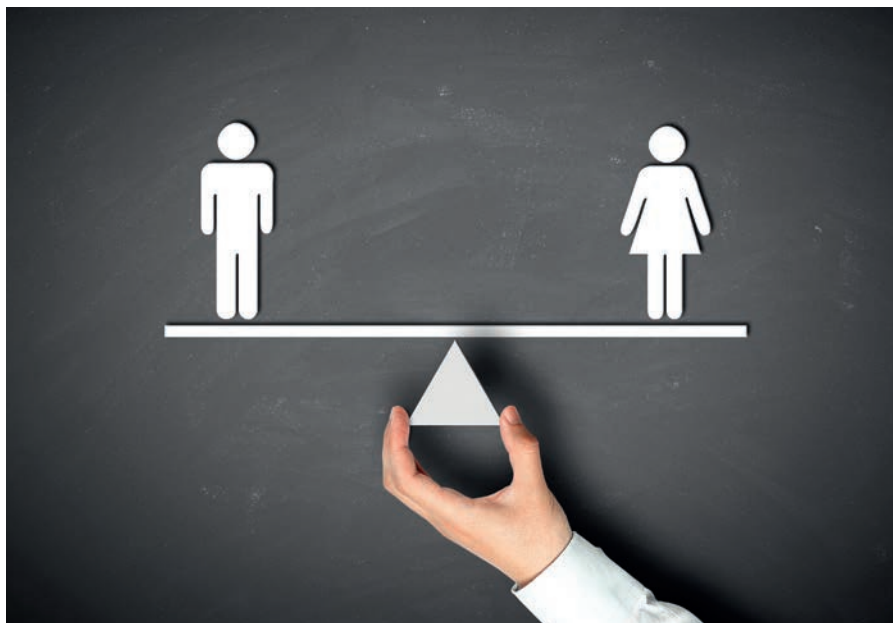
Ce que contient le protocole d'accord :

L'accord s'articule en six axes principaux, lesquels se déclinent en actions et sous actions, appelant ainsi de façon pragmatique le ministère à concrétiser sur le terrain les bonnes intentions exprimées au travers de l'énoncé de ces actions.

L'axe 1 intitulé « *Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle au ministère de la justice* », contenant cinq actions, vise essentiellement à recueillir le maximum de données statistiques au travers d'enquêtes d'opinion et de perception sur le terrain (cohortes, rapports de situation comparée) aux fins de dresser un état des lieux exhaustif des inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels, et permettre ainsi la déclinaison des axes suivants sur des bases précises et complètes.

L'axe 2 intitulé « *Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère de la justice* », contenant cinq actions, décline, au moyen des éléments recueillis dans le premier axe, le plan d'action annuel et pluriannuel au sein du ministère pour la mise en œuvre de l'accord, vise à responsabiliser l'encadrement et à déployer une nouvelle mission de référents égalité au niveau local et à créer des temps de sensibilisation collectifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'axe 3 intitulé « *Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations au ministère de la justice* », contenant sept actions, entend, à partir de diagnostics sincères et partagés avec les organisations syndicales sur les écarts de



rémunération, sensibiliser les acteurs de terrain mais également les personnels sur les incidences des choix de parcours professionnels sur leur rémunération (congés familiaux, temps partiels) et renforcer ainsi la transparence sur les éléments de rémunération lors des recrutements directs ou au cours de la mobilité interne.

L'axe 4 intitulé « *Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au ministère de la justice* », assurément l'un des axes les plus importants de l'accord, contenant sept actions déclinées en autant de sous actions, vise, tel que l'indique le titre de la première action, à renforcer la connaissance des métiers du ministère de la justice pour élargir les viviers en vue d'une plus grande mixité : déconstruction de stéréotypes par le biais de divers supports ludiques et médias, collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale lors de l'orientation des collégiens et des lycéens, intervention dans les forums des métiers, communication à développer lors des campagnes de recrutement ; il s'agit également de lutter contre les discriminations, en y sensibilisant lors de la formation initiale mais également dans le cadre de la formation continue l'ensemble des personnels et des encadrants ; il est

ainsi acté la féminisation des répertoires des métiers et des fiches de poste. De la même façon, le recrutement au ministère de la justice doit être exemplaire par les leviers que peuvent constituer la présidence en alternance des jurys de concours, et la sensibilisation de ces mêmes jurys à la lutte contre les discriminations.

Enfin, plusieurs actions ont pour objectif de garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation, de supprimer les freins à l'avancement et à la promotion, de veiller au respect de l'égalité professionnelle lors des évaluations professionnelles et de prendre toutes mesures utiles afin de garantir aux personnels féminins des bonnes conditions de travail.

L'axe 5 intitulé « *Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au ministère de la justice* » comprend deux actions principales, déclinées en plusieurs sous-actions ; cet axe prévoit une information complète et exhaustive des personnels sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps de travail et de leurs conséquences en termes de carrière (dès la scolarité et les stages, rédaction d'un guide relatif aux dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale, et mise en

Signature d'un protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la Justice

place effective du congé paternité), la mise en place de dispositifs et d'actions facilitant une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle (charte pour l'équilibre des temps de vie, déploiement du télétravail, faciliter les mobilités par la politique du logement, par des informations et accompagnements pour les déménagements, notamment en outre-mer...).

Enfin, l'axe 6 intitulé « *Renforcer la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes au ministère de la justice* » est sûrement l'axe le plus en résonance avec les débats de ces deux dernières années et initiés par le mouvement « hashtagmetoo », avec en point d'orgue législatif français, la loi du 28 décembre 2019, publié au Journal Officiel du 29 décembre, visant à agir contre les violences au sein de la famille ; cet axe comprend huit actions pour la mise en place de dispositifs de formation, de l'élaboration de lexiques de violences, de la sensibilisation de tous les personnels, de la diffusion de fiches réflexes, d'un processus de signalement et d'un accompagnement des services dans la conduite de l'action disciplinaire.

Plus concrètement, et à chacune de ces réunions, l'USM a pu enrichir par ses propres commentaires et propositions les actions suggérées et déclinées par les services du ministère de la justice, en mettant l'accent sur les spécificités de notre métier (une importante féminisation, une mobilité exigeante et constante tout au long de la carrière), de nos fonctions et missions (confrontation à des publics sensibles et à des contentieux eux-mêmes vecteurs d'inégalité dans les relations femmes hommes), et de nos conditions de travail (sous effectifs, encadrement essentiellement masculin, management parfois inapproprié et ignorant des contraintes de la vie personnelle) ; en effet, dans ces discussions, s'il a pu apparaître que notre faible nombre (au regard des autres personnels de ce ministère) ne nous plaçait pas dans les priorités de notre ministère, il s'est montré le plus souvent sensible et à l'écoute de nos arguments et a acté nos

revendications légitimes (un accompagnement des personnels adapté à nos spécificités, une meilleure gestion des situations de harcèlement et la lutte contre le management autoritaire).

Conclusions et perspectives : et après ?

Le présent accord s'inscrit dans une approche de long terme ; sa mise en œuvre opérationnelle requiert un suivi attentif et une implication de tous les acteurs au niveau national comme au niveau territorial. Il s'applique à l'ensemble des personnels relevant du ministère de la justice et donc aux magistrats.

Cette démarche entraîne l'intégration d'un volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines et doit contribuer à sa profonde rénovation. Les marges de progression sont énormes, vous le concéderez volontiers.

Un plan d'action, appuyé sur le rapport de situation comparé annuel (à terme renommé rapport social unique, cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), assorti

d'un calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi, ainsi qu'un bilan de l'année écoulée seront présentés, pour information, aux organisations syndicales du comité technique ministériel.

Cet accord constitue donc un document de référence au sein du ministère ; il reste à savoir si les actions et l'ambition affichées entreront effectivement et à très court terme en application ; en tout état de cause, les actions prévues par cet accord feront l'objet d'un suivi afin d'apprécier les réalisations effectuées ; un débat est prévu avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un bilan annuel présenté en comité technique ministériel, et ce dans le cadre d'un comité de suivi, en application du point 5-2 du cadre de négociation signé le 23 avril 2019 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, lequel doit se réunir dès début 2020.

L'USM, présente aux côtés de l'Unsa, notre fédération partenaire grâce à laquelle nous pouvons porter la parole des magistrats au sein des instances de dialogue social de notre ministère, restera vigilante quant à ces promesses de déclinaisons et veillera à leur effectivité dans les années à venir.

