



## INTERSYNDICALE INSERTION PROBATION

### **8 MARS 2016 - Ensemble Gagnons l'égalité pour toutes et pour tous!** **« La fatalité ne triomphe que si on y croit » Simone de Beauvoir**

*En ce 8 mars 2016, journée internationale des droits des femmes, la CGT insertion probation, le SNEPAP-FSU et la CFTD interco Justice réunis en intersyndicale entendent rappeler l'importance des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes qui sont des combats de chaque jour.*

*L'égalité proclamée dans la loi n'est toujours pas une réalité au quotidien avec: 27% d'écart salarial entre les femmes et les hommes et 40% d'écart de pension de retraite entre les femmes et les hommes, 80% de tâches ménagères assurées par les femmes et 80% des femmes qui considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes.*

*En effet, les discriminations sont persistantes, les stéréotypes sexués ont la vie dure et les violences sexistes sont favorisées par un sexisme ordinaire encore trop banalisé.*

*Nous savons que les grandes avancées pour les femmes ne sont pas faites au détriment des hommes et qu'au contraire ces avancées se font au bénéfice de toutes et tous.*

*Les luttes d'ores et déjà engagées dans les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation à l'initiative de l'intersyndicale insertion probation avec la tenue de plus de 50 assemblées générales sont loin d'être étrangères aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, l'évolution statutaire et indemnitaire revendiquée par les personnels d'insertion et de probation est d'autant plus d'actualité qu'elle relève également de cette dimension.*

Ainsi, la **Fonction Publique** doit avoir elle aussi une réelle politique volontariste pour lutter contre ces discriminations. Il y a 3 ans, le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique signé par l'ensemble des organisations syndicales prévoyait d'examiner la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou fortement masculines. Dans un rapport de 2014 intitulé « Agir pour la mixité des métiers », le Conseil économique social et environnemental a également préconisé que le principe de traitement égal pour travail de valeur égale soit appliquée dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire dans la Fonction Publique.

**Globalement, de nombreuses professions à prédominance féminine sont sous-valorisées.** On parle là bien-sûr d'une discrimination indirecte car ce ne sont pas les femmes qui sont ici directement discriminées mais ce sont les em-

ploi occupés majoritairement par elles qui sont les plus sous-évalués. **Les corps de la filière insertion probation sont pleinement concernés par cet enjeu car ils sont très fortement féminisés: à plus de 75%** et dans le même temps leurs missions sont sous-valorisées. **Ainsi, lorsque des mesures indemnitaires et de revalorisation statutaire sont engagées pour la majorité des corps de l'administration pénitentiaire qui sont à prédominance masculine (soit plus de 30 000 personnels) et que nous faisons le constat de l'exclusion volontaire de la filière à prédominance féminine (4000 personnels), nous ne pouvons que considérer que le Ministère de la Justice contribue à intensifier de façon globale les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.** Il en va de même pour la question de l'inégalité de traitement concernant le calcul de la retraite des personnels socio-éducatifs qui touche quasi exclusivement des femmes (95% des assistants de service social au Ministère de la Justice sont des femmes).

**Les femmes sont par ailleurs plus fortement pénalisées par les politiques d'austérité,** avec notamment le gel du point d'indice depuis 2010 et le recul du service public (le manque criant de places en crèche est un des nombreux exemples que nous pourrions citer).

**La forte proportion des temps partiels dans la filière insertion probation (au ministère de la Justice 91,5% des temps partiels concernent les femmes), le déroulement de carrière très souvent ralenti par les congés maternité et parentaux, le plafond de verre que nous dénonçons sur l'accès aux postes à haute responsabilité, sont autant de facteurs qui intensifient l'écart de rémunérations (salaire et pension de retraite).** Les bilans sociaux de la Justice et de l'administration pénitentiaire intègrent désormais des éléments sexués. Néanmoins, les données sont très peu affinées et ne permettent pas d'examiner avec précision les rémunérations et notamment les indemnités qui lorsqu'elles sont modulables sont porteuses de nombreuses inégalités.

**Le protocole de 2013 préconisait également des recrutements favorisant la mixité et exempt de tout stéréotype sexué.** La dernière campagne de recrutement démontre à quel point notre administration est rétrograde et n'envisage en aucun cas de favoriser la mixité des recrutements. Pour les surveillants, un homme est à l'affiche quand pour les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation il s'agit d'une femme.

**La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail sont elles aussi des objectifs trop peu pris en compte dans notre institution.**

L'administration pénitentiaire et notamment dans ses établissements fermés où les personnels d'insertion et de probation interviennent est un milieu professionnel (et de vie) où le sexisme ordinaire est très présent et banalisé et où peu d'actions de sensibilisation et de formation sont

menées envers les personnels et les publics pris en charge.

**Par ailleurs, nos organisations qui partagent une vision progressiste et humaniste de la Justice regardent avec attention la condition des personnes placées sous main de justice car elles ne sont pas à opposer aux conditions de travail des personnels.** Pour nous, les conditions de détention et plus largement les conditions de prise en charge de nos publics ont des impacts sur nos conditions de travail et inversement.

**Ainsi, les femmes détenues elles aussi pâtissent de nombreuses discriminations qu'un avis très récent du contrôleur général des Lieux Privatifs de Liberté publié au journal officiel le 18 février 2016.** Sa conclusion est sans appel : *« Il résulte des constats opérés par le CGLPL lors de ses visites que la situation des femmes privées de liberté n'est pas conforme au principe d'égalité entre les hommes et les femmes affirmé tant dans les normes nationales qu'internationales.*

*Minoritaires en nombre, elles sont l'objet de discriminations importantes dans l'exercice de leurs droits fondamentaux : un maintien des liens familiaux rendu difficile par un maillage territorial inégal des lieux d'enfermement, des conditions matérielles d'hébergement insatisfaisantes en raison de leur enclavement au sein de quartiers distincts, un accès réduit ou inadéquat aux activités, une prise en charge au sein de structures spécialisées limitée voire inexistante, et parallèlement, un manque de prise en compte des besoins spécifiques des femmes.*

*Des modifications dans la prise en charge des femmes privées de liberté sont donc indispensables. Elles doivent être mises en œuvre, selon les propositions d'amélioration énoncées dans cet avis, afin de rendre effectif le principe d'égalité entre les hommes et les femmes qui doit s'appliquer dans l'intégralité de la société, celle du « dedans » comme celle du « dehors ». »*

Cet avis met également en évidence qu'alors que les femmes représentent 3,2% de la population pénale, elles ne représentent que 1,2% des personnes bénéficiant d'une semi-liberté. **Nos organisations affirment que les questions d'égalité entre les femmes et les hommes sont peu prises en compte par l'institution et que les femmes placés sous main de justice sont souvent pénalisés dans le cadre de l'individualisation de leur peine et notamment par un accès plus limité aux aménagements de peine (placements extérieurs, placements sous surveillance électronique...) et que les politiques publiques exsangues en termes d'insertion contribuent à intensifier les inégalités entre les femmes et les hommes de façon globale.**

**Afin de dénoncer toutes ces discriminations et interpeler les décideurs politiques sur ces enjeux, l'intersyndicale adresse également un courrier à la Ministre de la Famille, de l'Enfance et des Droits des Femmes et invite tous les personnels des SPIP qui sont actuellement mobilisés pour une juste reconnaissance statutaire et indemnitaire de leurs missions à rejoindre les mobilisations et manifestations de cette journée du 8 mars afin de porter haut et fort les luttes pour l'égalité.**

**Ensemble Gagnons  
l'égalité pour  
toutes et pour tous!  
PLACE A  
L'ACTION !**