

Protocole égalité au Ministère de la Justice Pourquoi la CGT et le SM refusent de signer

Le protocole égalité Femme-Homme est un objectif que s'est donné le Ministère de la Justice : l'obligation légale existe désormais mais le Ministère affirmait vouloir aller plus loin que le cadre légal imposé. Pour rappel, le Ministère de la Justice avait été condamné pour l'année 2016 à des pénalités financières sur le pourcentage de femmes dans les "primo nominations" aux emplois de direction soumis à la décision du gouvernement.

Compte tenu de la forte féminisation du ministère, **engager une réflexion sur l'égalité professionnelle est un cadre important** : cela permet de connaître le chemin à parcourir pour parvenir à une réelle

égalité professionnelle et d'avoir des bilans annuels de ce qui s'inscrit dans cette thématique, pour mesurer les évolutions, les blocages... Cela **permet aussi au Ministère d'ouvrir un espace de réflexion sur la parentalité**. Un guide a d'ailleurs été élaboré et sera actualisé pour donner suite aux nouvelles dispositions qui feront l'objet de décrets Fonction Publique.

C'est un projet « ambitieux » : 6 axes déclinés en 35 actions, qui veut créer un rôle de « [réfèrent.es](#) égalité ». Mais, dans sa forme même, ce protocole fait penser au PAM RPS (6 axes / 29 actions) pour lequel on en est encore à discuter de lettres de cadrages et de mise en place d'indicateurs... 2020.



La CGT et le SM ont largement amendé le projet initial : En filigrane de toutes nos propositions, la CGT et le SM ont défendu le fait que c'est en améliorant les conditions de travail, en prenant en compte la pénibilité, en revalorisant les métiers à prédominance féminine et en luttant contre la précarité qu'on peut faire avancer la mixité des métiers.

- ✓ Écriture du texte en s'adressant aux femmes également et pas uniquement sous forme masculine.
- ✓ Ajout des références internationales et européennes qui ont pré existé à ce type de protocole en France et le permettent. Le préambule a ainsi été étoffé et intègre notamment l'Organisation Internationale du Travail.
- ✓ Intégration des notions de discrimination directe et indirecte
- ✓ Discussion autour de la notion de "salaire égal pour un travail de valeur égale". Sur ce point, nous ne sommes pas surpris, le Ministère mentionne la notion de "salaire égal, pour un travail égal", ce qui en réduit grandement la portée. En effet, alors que les écarts globaux de salaire sont en moyenne de 19% dans la Fonction Publique en raison des temps partiels, des primes, des déroulés de carrière pénalisés, de la dévalorisation des professions à prédominance féminine, parler de salaire égal pour un travail égal se



contente de viser la discrimination pure.

- ✓ Extension du protocole à tous les travailleurs et travailleuses du Ministère car au départ les élèves, stagiaires, apprentis en étaient exclus. L'accord concerne bien l'ensemble des personnels.
- ✓ Sensibilisations obligatoires sur les lieux de travail au moins une fois par an (et pas seulement des plaquettes et par intranet) et des temps forts sur le sujet de l'égalité.

- ✓ Négociation des plans d'action et pas seulement dans le cadre de concertations et de consultations des instances représentatives. Sur ce point, la contrainte s'arrête à la notion de concertation.



- ✓ Introduction de nouveaux indicateurs sur les violences sexistes et sexuelles : si le Ministère a assuré que l'ensemble des indicateurs étaient pris en compte, ils ne sont pas tous listés, aussi la vigilance reste nécessaire pour que tous les aspects soient pris en compte.

Toutefois, un premier bémol est vite apparu au cours de nos échanges au travers de la question des MOYENS DEDIES à ces nombreuses actions.

Une annexe budgétaire devait apparaître, mais elle n'est pas intégrée au protocole soumis à la signature des organisations. En fin d'année, la réponse de la GDS restait plutôt floue puisqu'à contre sens : "bien sûr qu'il y aura des moyens si ce protocole est signé". En tout cas, aucune ligne budgétaire dédiée n'apparaît sur le projet de loi de finance 2020.

Enfin, pour la CGT et le SM ce protocole ne peut être envisagé sans aborder le contexte institutionnel du Ministère de la Justice :

- ★ **Les violences faites aux femmes doivent aussi être pensées dans notre cadre institutionnel violent** : cette réflexion doit être portée dans une approche globale des Risques Psycho Sociaux, et ce lien n'est pas pensé au travers du protocole.
- ★ **Pour la CGT et le SM, l'ensemble des politiques du ministère devrait en permanence intégrer la dimension de l'égalité** et être cohérente afin de faire de l'égalité une réalité et non pas de simples bonnes déclarations d'intention.

Et encore moins le contexte social :

- ★ **La loi de transformation de la fonction publique va à contre-sens de cet objectif** en augmentant la précarité, en individualisant les rémunérations, en enlevant encore des droits aux agent.es en terme de mobilité et en supprimant les CHSCT. Ce protocole ne prévoit aucune avancée statutaire (requalification des agents administratifs de C en B, sur poste par ex.).
- ★ Aujourd'hui, **la politique du gouvernement est davantage une volonté d'affichage sur l'égalité, érigée grande cause nationale du quinquennat et les inégalités sont au contraire aggravées par l'austérité, la casse des services publics.**
- ★ **Le projet de réforme des retraites**, s'il était mis en application, touche les femmes en premier lieu et augmenterait encore significativement ces inégalités.

C'est pourquoi les organisations CGT et le syndicat de la Magistrature ne peuvent apposer leur signature à ce protocole. Hors de question de laisser croire que les vœux pieux et autre affichage autorisent le Ministère et plus largement le Gouvernement à déconnecter la question de l'égalité du contexte actuel d'attaque des droits des agents, du statut et du Service Public.

La CGT n'a pas attendu le Ministère, ni le gouvernement pour adopter des résolutions fortes et porter ce sujet dans l'ensemble de ses négociations.



Comme sur le sujet des retraites, la CGT reste force de propositions que vous pouvez lire ci-après :

>>> Les 10 propositions de la CGT //

- ↳ La disparition des écarts de rémunérations et pensions.
- ↳ La lutte contre la précarité et les bas salaires.
- ↳ La revalorisation salariale et la reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.
- ↳ L'accès des femmes aux mêmes carrières que les hommes.
- ↳ La mixité des métiers.
- ↳ Le remplacement des systèmes d'évaluation individuelle par l'évaluation collective du travail.
- ↳ La fin du « culte du présentéisme » et de la mobilité imposée.
- ↳ La lutte contre toutes les formes de sexisme et contre les violences faites aux femmes.
- ↳ Des droits pour l'articulation vie privée, vie professionnelle.
- ↳ Des droits pour la maternité et la parentalité.

Pour aller + loin :

- ★ La CGT a créé un site internet dédié : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr>
- ★ La CGT a publié un guide CGT sur l'égalité dans la Fonction Publique : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2018/11/CGT-FONCTION-PUBLIQUE-Interactif.pdf>