



Syndicat
de la Magistrature

Accord égalité femme – homme et plan d'action du Ministère de la Justice pour la période 2024/26 Analyse et positionnement de la CGT et du SM

De septembre 2023 à juin 2024, des négociations se sont tenues dans le cadre de seize réunions pour élaborer un projet d'accord relatif à l'égalité femme-homme au sein du ministère de la Justice pour la période 2024-2026. Ce projet d'accord (projet puisque l'ensemble des OS ayant pris part aux négociations ont jusqu'au 12 juillet pour faire connaître au ministère si elles sont ou non signataires de l'accord) consiste en un plan de 70 actions à réaliser au plus tard en 2026 et contient en annexe des indicateurs précis permettant de mesurer le niveau d'accomplissement de l'action visée, d'en tirer une analyse et établir, le cas échéant, un futur plan d'actions.

La CGT et le SM se doivent d'analyser ce projet final au regard des propositions initiales du ministère et des avancées significatives obtenues par les OS, notamment par la CGT et le SM.

Pour rappel, un premier accord avec un premier plan d'action avait été conclu au sein du ministère de la Justice pour la période 2020-2023. Alors que cet accord a été signé par les OS représentatives au niveau ministériel (les organisations représentatives de magistrats, elles, n'étaient pas appelées à signer en tant que telles l'accord négocié), la CGT avait fait le choix de ne pas en être signataire.

Nos organisations ont pu expliquer leur position arguant du fait que cet accord ne prévoyait aucun moyen dédié, que ce soit humain ou budgétaire, pour le rendre effectif (en dehors du dispositif allo discrim, déjà mis en œuvre par ailleurs) et que cet accord nous apparaissait être davantage de l'affichage qu'une réelle volonté de parvenir à une égalité professionnelle femme-homme au sein de ce ministère. En effet, dans le même temps, étaient annoncées une réforme des retraites pénalisant plus encore la carrière des femmes, ainsi que les LDG (Lignes Directrices de Gestion) relatives à la mobilité et à l'avancement, de nature à générer des discriminations en tout genre (liées au sexe, à la maladie, à la diversité, au temps partiel ou à l'exercice syndical).

Les négociations de ce nouvel accord ont ainsi eu pour préalable le bilan de l'accord précédent. Si le ministère enjolivait ce bilan, il reconnaissait néanmoins ce que la CGT et le SM dénoncent : l'existence de quelques événements, de création de documents ou de campagnes de communication que peu, voire pas connus des agent.es.

Le principe qui devait guider ces nouvelles négociations devenait donc une déclinaison d'un plan d'action qui puisse enfin permettre aux agent.es du ministère de mesurer, à tout niveau, de réelles avancées en matière d'égalité professionnelle femme-homme.

Si l'intention était belle et que la CGT et le SM ne pouvaient que souscrire à cette volonté, les premières bases de travail élaborées par le ministère ne laissaient pas présager d'avancées concrètes. De nouveau, aucun moyen budgétaire et humain ne semblait envisagé. Si l'institution (ministère, directions et tous niveaux hiérarchiques en services déconcentrés) affirmait s'engager en faveur de la déclinaison de l'égalité femme-homme, aucune contrainte obligeant à respecter et appliquer le plan d'action prévu par l'accord pour ces différents niveaux n'était véritablement définie.

Enfin, si les violences sexistes et sexuelles (VSS), les violences intra-familiales et les agissements sexistes étaient intégrés dans cette base de travail, aucune mesure en faveur de la protection et/ou de la reconnaissance des victimes n'y figurait.

Si l'ensemble des OS représentatives au niveau ministériel ont activement pris part aux négociations et ont été force de proposition, les revendications de la CGT et du SM ont permis, par une position ferme et insusceptible de compromis, de faire évoluer considérablement ce projet de travail pour parvenir à un projet d'accord bien plus ambitieux pour les personnels. L'égalité professionnelle femme-homme a ainsi pu devenir un sujet sérieusement entendu et soutenu pour toutes et tous.

La CGT insertion probation : 01 55 82 89 71 – spjp.cgt@gmail.com

CGT-PJJ : 06 33 33 02 50 – cgtpji.national@gmail.com

CGT Chancelleries et SJ : 01 44 32 58 60 – fax : 01 46 33 26 98 – synd-cgt-acsi@justice.fr

La CGT Pénitentiaire : 01 55 82 89 67 – fax : 01 55 82 89 68 – ugsp@cgt.fr

Syndicat de la Magistrature : 01 48 05 47 88 - contact@syndicat-magistrature.org

La CGT et le SM, au cours de ces négociations, ont ainsi porté et obtenu, parmi les revendications considérées comme essentielles :

- Le déploiement de moyens budgétaires et humains dédiés : la CGT et le SM n'ont eu de cesse de dénoncer que, si les référent.es égalité femme-homme désigné.es au sein du ministère et des différentes directions pouvaient être investi.es dans cette thématique, elles et ils demeuraient soumis à deux contraintes majeures. D'une part, ces référent.es accomplissaient leurs missions en plus de celles habituelles et n'avaient donc aucune décharge d'activité pour s'y consacrer pleinement. D'autre part, les référent.es ne sont, de fait, pas en position de décisionnaires ou sur un poste leur permettant d'imposer, à quelque échelon que ce soit, le respect des dispositions ou actions destinées à établir une réelle égalité femme-homme. **La CGT et le SM ont ainsi demandé la création de postes entièrement dédiés à l'égalité (et à la diversité), dénommés délégué.es ministériel.les à l'égalité femme-homme.**
La CGT et le SM ont également revendiqué que, pour être indépendant.es, veiller à la stricte application du plan d'action et pouvoir être saisi.es de difficultés d'application par tout échelon, ces délégué.es ne soient sous l'autorité d'aucun échelon directionnel ou déconcentré, mais soient placé.es sous l'autorité de la Haute fonctionnaire à l'égalité femme-homme du ministère de la Justice. À la suite de l'arbitrage du garde des sceaux en ce qui concerne des moyens supplémentaires à consacrer à l'égalité femme-homme, **cette revendication a été acceptée par le Ministère.** Il s'agit pour nos organisations d'une avancée considérable. D'ailleurs, le ministère de la Justice sera le premier ministère à développer ces postes dédiés sous cette forme au sein de la Fonction Publique d'Etat.
- Un préambule et un axe 1 du projet d'accord final qui fait moins de place à l'autosatisfaction du ministère et engage enfin réellement, et de manière contraignante, chaque niveau de l'institution (au sens du ministère de la Justice) dans le respect et la déclinaison de l'accord. Ainsi, chaque Direction au niveau central, chaque direction Interrégionale, direction territoriale ou cour d'appel et ainsi jusqu'au niveau le plus déconcentré, **devra décliner l'accord afin de parvenir à l'égalité femme-homme. Un bilan des actions entreprises ou réalisées devra être présenté en CSA (CSA Directionnel, CSA de Cour d'Appel ou CSA de service ou établissement).** C'était là encore un enjeu majeur pour nos organisations afin que la déclinaison du plan d'action ne soit pas « à la carte » ou ne se fasse selon les sensibilités ou volontés des un.es et des autres et ce, sans rendre compte auprès des personnels eux-mêmes via leurs représentant.es.
- Si nos OS n'ont pas pu obtenir le statut de "lanceurs d'alerte" à proprement parler pour les agent.es/représentant.e.s syndicaux dénonçant des agissements sexistes, discriminations ou faits de violences sexistes et sexuelles, le rôle primordial joué par ces derniers est rappelé dans ce projet finalisé. Aussi, est inscrite la nécessaire prise en compte par tout échelon des remontées qui seraient faites par les représentant.e.s des personnels /OS et qui viseraient de tels faits. Cela obligera donc l'administration, peu importe le niveau, à y apporter une réponse et à envisager, a minima, des mesures à prendre.
- Nos OS ont encore œuvré pour, et obtenu **une définition de "victime" qui correspond à nos revendications. Désormais, un.e agent.e est victime dès lors que des faits de VSS sont portés à la connaissance de l'autorité hiérarchique.** Cela contraste avec la proposition initiale du ministère qui se cantonne trop souvent à dire qu'une victime ne le devient que lorsqu'il y a jugement la reconnaissant comme telle lors de la condamnation au pénal de l'auteur.
- Toujours dans le cadre de la lutte contre les violences intra familiales, violences sexistes et sexuelles, harcèlement et discriminations liées au sexe, la CGT et le SM ont également obtenu que dans le plan d'action, il soit clairement indiqué que **les hiérarchies se doivent, lorsqu'elles ont connaissance de faits de violences sexistes et sexuelles, d'envisager les mesures conservatoires nécessaires pour préserver et protéger les victimes.** Cette avancée, aussi indispensable que légitime, pourra de cette manière, conduire à écarter l'immobilisme des hiérarchies qui, trop souvent, renvoient au " champ pénal" ou au "temps de l'instruction à respecter avant de se prononcer" dans le cadre des saisines que nos organisations peuvent être amenées à faire.

La CGT insertion probation : 01 55 82 89 71 – spjp.cgt@gmail.com

CGT-PJJ : 06 33 33 02 50 – cgtppi.national@gmail.com

CGT Chancelleries et SJ: 01 44 32 58 60 – fax : 01 46 33 26 98 – synd-cgt-acsi@justice.fr

La CGT Pénitentiaire : 01 55 82 89 67 – fax : 01 55 82 89 68 – ugsp@cgt.fr

Syndicat de la Magistrature : 01 48 05 47 88 - contact@syndicat-magistrature.org

La CGT et le SM ont obtenu d'autres avancées importantes en faveur de l'égalité femme-homme, au travers des 70 actions prévues et des indicateurs les accompagnant. Sans en faire une liste exhaustive, nous pouvons en mentionner certaines, significatives.

En ce qui concerne la **protection fonctionnelle**, un dispositif trop souvent basé sur l'opinion subjective des décideurs, nos organisations ont réussi à renforcer la connaissance de la procédure et son octroi, et à exiger une réponse obligatoire à la demande d'un.e agent.e. Nous avons également permis qu'un suivi du nombre de protections octroyées et de prises en charge psychologiques initiées fassent l'objet d'études précises.

Sur le **volet formation**, l'ensemble des représentant.es des personnels comme des encadrant.es, dans un premier temps, seront formé.es au sexisme et à la prévention et prise en compte des cas de VSS, avec des garanties quant au contenu et au format, afin que ces thématiques soient traitées dans le cadre d'une formation spécifiquement dédiée aux VSS et à l'égalité professionnelle et non englobées dans une formation plus généraliste.

La CGT et le SM ont encore participé à **protéger davantage les agentes des discriminations** liées au sexe ou à l'état de santé, au cours des formations initiales ou continues. Les écoles du ministère devront notamment présenter au comité de suivi de l'accord les dispositions prises pour qu'une grossesse en cours de scolarité ne pénalise pas la stagiairisation/titularisation de l'agente. Nos organisations ont également œuvré pour que les agent.es ne soient pas davantage discriminé.es, du fait du genre, de leur état de santé, de l'exercice à temps partiel ou en raison de leur engagement syndical, pour l'avancement ou la mobilité. Encore, tenir compte de la vie personnelle ou familiale des agent.es, que ce soit en cas de mutation ou dans le cadre du respect du droit à la déconnexion ont été inscrits !

Enfin, nos organisations ont porté et obtenu l'inscription dans l'accord du **nécessaire renforcement des "nominations équilibrées"** sur les postes à forte responsabilité afin que l'on parvienne, a minima, à ce que 40% de femmes en occupent, notamment sur les plus hauts postes en administration centrale.

La CGT et le SM ont donc permis de nombreuses avancées puisque le ministère a finalement retenu beaucoup de nos revendications.

Cela a conduit **la CGT et le SM à se prononcer en faveur de la signature de l'accord égalité femme-homme et ainsi être membres du comité de suivi de l'accord chargé de veiller au respect de la déclinaison des 70 actions au regard notamment des indicateurs. Ceci n'est pour autant pas un blanc-seing et nous serons particulièrement attentifs au suivi de l'accord.**

Ce n'est pas le comportement du ministère envers nos organisations depuis la fin des négociations qui aura favorisé cette signature. Nous ne pouvons d'ailleurs pas nous abstenir de le dénoncer. En effet, alors qu'il avait été convenu lors de la dernière réunion de négociations, un délai incompressible de 15 jours minimum afin de permettre à nos organisations de consulter nos militantes et militants, le ministère a balayé ce consensus d'un revers de la main en organisant à la hâte, 8 jours à peine après l'envoi du projet, une signature à Vendôme avec d'autres OS, sans en informer tous les acteur.rice.s de cet accord ou même recueillir leur avis, uniquement pour s'offrir un exercice de communication durant la campagne électorale. Voici un bel exemple d'instrumentalisation des organisations représentatives des personnels qui ont rendu cet accord « signable » au mépris du travail effectué pour nourrir ce projet d'accord.

La CGT et le SM resteront déterminé.es à voir ce plan d'action décliné et respecté pour qu'enfin, l'égalité soit réelle dans ce ministère !!

Parce que l'enjeu est important et le chantier immense, **nous ne lâcherons rien !!**