

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice



2024-2026

Sommaire

| | |
|---|----|
| Préambule | 8 |
| Les 10 engagements du ministère en faveur de l'égalité professionnelle | 10 |
| Axe 1 : Renforcer le rôle et l'engagement des actrices et acteurs de l'égalité professionnelle au sein du ministère de la justice..... | 12 |
| Action 1 - Consolider l'implication de l'institution en faveur de l'égalité professionnelle par la réalisation d'engagements forts | 13 |
| 1.1 Poser un cadre d'action ministériel renouvelé en faveur de l'égalité professionnelle pour les directions et services du ministère..... | 13 |
| 1.2 Intégrer dans les orientations stratégiques de toutes les organisations et juridictions un axe relatif à l'égalité professionnelle | 13 |
| Action 2 - Assurer à chaque échelon territorial du ministère de la justice et dans chaque école du ministère la déclinaison des actions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes grâce à une gouvernance territoriale des délégations interrégionales du secrétariat général | 14 |
| 2.1 Ancrer les délégations interrégionales du secrétariat général dans leur rôle de coordonnateur et animateur de la politique égalité sur leur ressort territorial et dans chaque école nationale du ministère | 14 |
| 2.2 Positionner dans les territoires des délégués et déléguées à l'égalité et à la diversité dont l'action sera animée par la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité | 14 |
| Action 3 - Impliquer davantage l'encadrement supérieur, les encadrantes et encadrants | 15 |
| 3.1 Intégrer systématiquement l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs de l'encadrement supérieur en administration centrale, dans les juridictions, dans les services déconcentrés, services à compétence nationale et établissements publics | 15 |
| 3.2 Intégrer systématiquement dans les cursus de formation des encadrantes et encadrants un module complet lié à l'égalité professionnelle | 15 |
| 3.3 Intégrer systématiquement l'égalité professionnelle dans l'évaluation des encadrantes et encadrants..... | 16 |
| Action 4 - Disposer de réseaux de référentes et référents égalité-diversité et déléguées et délégués à la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité formés, structurés et opérationnels..... | 16 |
| 4.1 Identifier les fonctions de référente et référent égalité-diversité dans les organigrammes et tous les supports de présentation des agentes et agents et des structures | 16 |
| 4.2 Doter les référentes et référents égalité-diversité des outils nécessaires à l'exercice de leurs missions | 17 |

| | |
|---|----|
| 4.3 Assurer une formation systématique et régulière des référentes et référents égalité-diversité et des déléguées et délégués à la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité | 17 |
| 4.4 Organiser annuellement un séminaire des référentes et référents égalité-diversité et des déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité | 18 |
| 4.5 Etablir un bilan annuel des actions menées par les référentes et référents égalité-diversité et les déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité | 18 |
| Action 5 - Conforter le rôle des actrices et acteurs du dialogue social aux niveaux ministériel et directionnel dans la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.. | 18 |
| 5.1 Former les organisations syndicales à l'égalité professionnelle | 18 |
| 5.2. Associer les organisations syndicales représentatives signataires aux événements de sensibilisation et de communication organisés par les structures du ministère de la justice | 19 |
| 5.3 Rendre compte de l'égalité professionnelle en conseil social d'administration ministériel et en conseils sociaux d'administration directionnels | 19 |
| Action 6 – Mettre les agentes et agents du ministère au cœur de la politique d'égalité professionnelle | 19 |
| 6.1 Recueillir la perception des agentes et agents sur les mesures du plan égalité via la diffusion annuelle d'une enquête de perception | 19 |
| 6.2 Créer une boîte à idées virtuelle afin de prendre en compte les idées des agentes et agents sur la déclinaison et mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle | 20 |
| Axe 2 : S'assurer dans toutes les politiques de ressources humaines de la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle | 21 |
| Action 7 - S'assurer du respect de l'égalité professionnelle dans les recrutements au ministère de la justice | 22 |
| 7.1 Mettre en place une campagne de testing concernant les discriminations liées au sexe dans le cadre des recrutements | 22 |
| 7.2 Rappeler dans les notes de service relatives aux campagnes de mobilité et dans le cadre des procédures au fil de l'eau les principes de transparence, d'objectivité et d'équité de traitement pour la sélection des candidats | 22 |
| 7.3 Organiser la traçabilité des recrutements des agentes et agents contractuels et des fonctionnaires dans le cadre des mobilités | 22 |
| 7.4 Analyser et suivre les statistiques des recrutements sous contrat et par la voie de l'apprentissage par : sexe, âge, types de contrat, durée du CDD et passage en CDI | 23 |
| Action 8 - Assurer transparence, objectivité et égalité de traitement dans les rémunérations | 23 |
| 8.1 Poursuivre les analyses des écarts de rémunération des agentes et agents titulaires du ministère de la justice | 23 |
| 8.2 Mettre en œuvre le plan de résorption des écarts de rémunération au ministère de la justice adopté en 2022 avec une déclinaison en feuilles de route par direction | 23 |

| | |
|--|----|
| 8.3 Affiner les analyses des écarts de rémunération par une analyse des écarts de trajectoires professionnelles en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes en lien avec la DGAFP | 24 |
| 8.4 Initier le travail d'analyse des écarts de rémunérations pour les agentes et agents contractuels | 24 |
| Action 9 - Assurer l'égalité professionnelle dans les avancements de grades et de corps et mobilités | 25 |
| 9.1 Renforcer l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion | 25 |
| 9.2 Maintenir une attention accrue lors des campagnes d'avancement et de promotion pour garantir un traitement des demandes des agentes et agents sans biais discriminatoire | 25 |
| 9.3 Mettre en place des dispositifs visant à mieux accompagner tous les agentes et agents dans leurs évolutions de carrière | 26 |
| 9.4 Poursuivre la réflexion sur la création d'un dispositif ministériel d'accompagnement des conjoints et enfants des personnels mutés | 26 |
| Action 10 - Assurer la mixité des métiers au ministère de la justice | 26 |
| 10.1 Promouvoir une campagne de communication interne et externe pour valoriser la variété des métiers exercés dans le ministère et combattre les stéréotypes selon lesquels ils pourraient être genrés | 26 |
| 10.2 Participer aux événements, aux forums des métiers, réaliser des partenariats et développer des stages d'observation métiers | 27 |
| 10.3 Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées | 27 |
| Action 11 - Accompagner les parcours professionnels à toutes les étapes de la carrière | 27 |
| 11.1 Développer, optimiser et professionnaliser les entretiens de carrière | 28 |
| 11.2 Mettre en œuvre une politique de développement et d'accompagnement des viviers pour l'accès aux emplois d'encadrement, aux emplois de direction et dirigeants en lien avec la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat | 28 |
| 11.3 Développer des outils efficaces permettant d'identifier des potentiels d'évolution des agentes et agents | 29 |
| 11.4 Renforcer le développement des dispositifs d'accompagnement personnalisés | 29 |
| Axe 3 : Garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale | 30 |
| Action 12 - Consacrer la parentalité sous toutes ses formes comme un des enjeux majeurs de l'égalité professionnelle | 31 |
| Action 13 - Faire progresser des organisations de travail respectueuses de l'équilibre des temps de vie | 31 |
| 13.1 Faire connaître et respecter la charte de l'équilibre des temps de vie | 31 |
| 13.2 Mettre en œuvre, cadrer et évaluer une déclinaison de l'annualisation du temps partiel dans certains services | 31 |

| | |
|---|-----------|
| 13.3 Travailler avec les organisations syndicales sur le droit à la déconnexion | 32 |
| 13.4 Renforcer les formations au télétravail pour l'ensemble des agentes et agents | 32 |
| 13.5 Développer le recours au télétravail notamment dans des tiers-lieux | 32 |
| 13.6 Assurer le remplacement de l'agente en congé maternité sur certaines fonctions identifiées | 32 |
| Action 14 - Porter le soutien à toutes les formes de parentalité et aux aidants familiaux comme une des priorités ministérielles | 33 |
| 14.1 Rédiger une charte ministérielle de la parentalité..... | 33 |
| 14.2 Prendre en considération les situations de monoparentalité et de célibat géographique..... | 33 |
| 14.3 Sécuriser les droits et la situation des femmes enceintes..... | 33 |
| 14.4 Mieux communiquer sur les autorisations d'absence et les autres dispositifs liés à la parentalité et à la qualité d'aidant familial | 34 |
| 14.5 Communiquer sur les possibilités de don de congés | 35 |
| Action 15 - Soutenir l'organisation personnelle des agentes et agents | 35 |
| 15.1 Poursuivre la dynamique des politiques sociales du ministère de la justice | 35 |
| 15.2 Conforter le rôle d'acteur clé des personnels des services médicaux et sociaux dans le soutien des agentes et agents | 35 |
| Axe 4 : Intensifier la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, les violences intrafamiliales, les harcèlements et les discriminations liées au sexe | 36 |
| Action 16 - Renforcer et coordonner l'accompagnement des agentes et agents victimes et/ou témoins | 37 |
| 16.1 Renforcer l'information des agentes et agents sur les dispositifs de recueil et de traitement des signalements à travers tous les canaux de communication du ministère | 37 |
| 16.2 Renforcer la communication sur le rôle des actrices et acteurs de prévention | 38 |
| 16.3 Renforcer l'accès au dispositif de protection fonctionnelle | 38 |
| 16.4 Mieux faire connaître les mesures conservatoires pouvant être prises en cas de faits de violences sexistes et sexuelles portés à la connaissance de l'autorité hiérarchique ... | 38 |
| 16.5 Soutenir les éventuelles demandes de mobilité émanant des agentes et agents victimes dans des conditions garantant la discrétion et la confidentialité | 39 |
| Action 17 - Renforcer les actions visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations..... | 39 |
| 17.1 Former l'ensemble des publics dits prioritaires à la prévention des violences sexistes et sexuelles | 39 |
| 17.2 Organiser chaque année un événement sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles décliné sur l'ensemble du territoire | 39 |
| 17.3 Poursuivre les partenariats avec les associations et mobiliser l'expertise et/ou le réseau des délégués des droits des femmes au sein des préfectures | 40 |

| | |
|---|----|
| 17.4 Recueillir et mutualiser les bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles | 40 |
| 17.5 Déployer une campagne de communication pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles | 40 |
| 17.6 Elaborer et déployer un violentomètre pour sensibiliser, mesurer et prévenir les violences sexistes et sexuelles | 41 |
| Action 18 - Renforcer l'accompagnement des services dans la mise en œuvre de l'action disciplinaire en cas de violences sexistes, sexuelles, intrafamiliales, harcèlements et discriminations | 41 |
| 18.1 Former les encadrantes et encadrants à la conduite de l'action disciplinaire | 41 |
| 18.2 Elaborer un bilan des sanctions disciplinaires portant sur des situations de violences sexistes et sexuelles, de violences intrafamiliales, harcèlements et discriminations | 41 |
| Action 19 - Prévenir et sensibiliser les agentes et agents au sexisme ordinaire | 41 |
| 19.1 Mesurer l'étendue du sexisme ordinaire au ministère de la justice | 41 |
| 19.2 Sensibiliser au sexisme ordinaire par l'utilisation d'outils ludiques et innovants | 42 |
| 19.3 Intégrer systématiquement le sexisme ordinaire dans la formation des référentes et référents | 42 |
| 19.4 Créer un module Mentor sur les violences sexistes et sexuelles comprenant un volet sexisme ordinaire | 42 |
| Action 20 - Lutter contre les violences intrafamiliales | 43 |
| 20.1 Informer et sensibiliser le personnel et les organisations syndicales au sujet des violences intrafamiliales en s'appuyant sur le réseau existant des associations spécialisées partenaires du ministère | 43 |
| 20.2 Diffuser un guide ministériel de sensibilisation sur les violences intrafamiliales | 43 |
| 20.3 Travailler à l'élaboration de mesures d'accompagnement des personnels victimes de violence intrafamiliale | 43 |
| 20.4 Accompagner les agentes et agents dans leurs démarches pour trouver un hébergement d'urgence en lien avec les DRHAS | 44 |
| Annexe 1 | 48 |
| Glossaire des concepts | 48 |
| Annexe 2 | 53 |
| Textes et références | 53 |
| Annexe 3 | 55 |
| Réunions de négociation | 55 |
| Annexe 4 | 56 |
| Accord de méthode en vue de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice 2024-2026 | 56 |

| | |
|---|-----------|
| Annexe 5 | 64 |
| Indicateurs de suivi et de résultat de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 | 64 |

Préambule

Depuis plusieurs années, un renforcement du cadre légal régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique a émergé afin de prendre en compte les constats sociétaux sur la persistance des inégalités de genre.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, codifiée dans le code général de la fonction publique a renforcé les engagements et les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle, une réglementation spécifique prenant en compte les spécificités liées à la parentalité est entrée en vigueur, et plus récemment la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, a porté de 40 % à 50 % la proportion des personnes de même sexe nommées pour la première fois aux emplois supérieurs et de direction.

Le ministère de la justice a lui aussi évolué et marqué son engagement fort en faveur de l'égalité en signant le 20 janvier 2020 son premier accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec cinq des six organisations syndicales représentatives. Cet accord, socle de la politique d'égalité professionnelle au ministère, comprenait 6 axes et 60 actions.

Toutefois, si les avancées apportées par les actions contenues dans le premier accord égalité professionnelle sont réelles, des efforts restent à mener pour toucher l'ensemble des agentes et agents du ministère.

Dans la continuité de l'accord de 2020, le ministère et les organisations syndicales représentatives au comité social d'administration ministériel sont entrés en négociation dès septembre 2023 afin de définir de nouveaux engagements dans le cadre d'un accord 2024-2026.

De septembre 2023 à juin 2024, 16 réunions de négociation ont donné lieu à des échanges nourris et constructifs qui ont clairement fait émerger un socle d'engagements solennels que le ministre de la justice, la secrétaire générale, les directrices et directeurs d'administration centrale, les cheffes et chefs de service, les cheffes et chefs de Cour et les cheffes et chefs de juridiction s'engagent à respecter. Il s'agit d'un marqueur important du portage institutionnel de cette politique publique qui doit irriguer sur l'ensemble du terrain.

L'engagement fort du ministère se traduit encore plus concrètement par la mise en place de moyens humains supplémentaires dédiés avec la création de postes de déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité à l'échelon des délégations interrégionales du secrétariat général dont l'action sera animée par la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et la diversité.

Ces déléguées et délégués auront pour mission d'accompagner le déploiement de la politique publique d'égalité professionnelle sur l'ensemble du territoire, de coordonner les actions de l'ensemble des directions sur le territoire, de représenter la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et la diversité sur leur territoire en interministériel.

Ce renfort de moyens répond à la nécessité de créer de véritables relais de l'égalité sur le territoire afin de réussir la diffusion et l'appropriation de l'égalité professionnelle en privilégiant la proximité avec les agentes et agents de terrain et s'assurer que les mesures travaillées leur soient adaptées.

L'enjeu de ce deuxième accord est, en effet, d'une part, de garantir une réelle effectivité des mesures négociées auprès de l'ensemble des personnels du ministère de la justice, et, d'autre part, de s'assurer, en concertation avec les référentes, référents et représentants syndicaux, de la pleine appropriation des actions issues des accords égalité.

Le présent plan d'action ministériel s'articule ainsi autour de 10 engagements, 4 axes, 20 actions, 70 mesures, avec la volonté de renforcer les acquis du précédent accord, de développer de nouvelles thématiques et de parvenir à des résultats concrets, mesurables et suivis.

La poursuite, sans relâche et à tous les niveaux de responsabilité, des actions engagées depuis quatre ans, vise à garantir la création d'un environnement professionnel véritablement égalitaire et inclusif.

Le présent accord définit des dispositifs opposables sur l'ensemble du périmètre du ministère de la justice : administration centrale, services déconcentrés, juridictions, établissements publics non dotés de leur propre plan et services à compétence nationale. Il s'applique à l'ensemble des agentes et agents contractuels, fonctionnaires, magistrates et magistrats exerçant ses fonctions au sein de ce périmètre ainsi qu'aux stagiaires, élèves, auditeurs et auditrices des écoles du ministère.

Tous les documents visés dans le présent accord (notamment notes, circulaires, chartes, guides, travaux et bilans du comité de suivi ou groupes de travail) seront accessibles à l'ensemble des agentes et agents et publiés sur l'intranet justice dans l'espace dédié à l'égalité professionnelle.

Parce que l'égalité professionnelle est l'affaire de toutes et tous, l'objectif de ce plan est de veiller à la diffusion et l'application de cette politique fondamentale afin d'en assurer une appropriation efficace à tous les niveaux et auprès de toutes et tous.

Les 10 engagements du ministère en faveur de l'égalité professionnelle

Le ministre de la justice, la secrétaire générale, les directrices et directeurs d'administration centrale, les cheffes et chefs de service, les cheffes et chefs de Cour et les cheffes et chefs de juridiction s'engagent solennellement à respecter les 10 engagements suivants en matière d'égalité professionnelle :

1. Instituer **l'exemplarité** en matière d'égalité professionnelle comme valeur fondamentale à respecter impérativement par tous les niveaux hiérarchiques ;
2. S'assurer de la **continuité des actions** contenues dans l'accord égalité du 20 janvier 2020, notamment des actions concernant la transparence des rémunérations, le recrutement, l'accompagnement des agentes et des agents au retour d'une longue absence, la tenue des entretiens avant et après congé maternité/congé parental/congé d'adoption ;
3. S'assurer de la diffusion, de l'appropriation et de l'actualisation de l'ensemble des guides élaborés dans le cadre de l'accord de 2020 à destination des agentes et agents du ministère, notamment le guide relatif aux dispositifs d'accompagnement en matière familiale, le guide « *Pour un recrutement non discriminant* », le guide relatif à l'impact des congés familiaux sur la rémunération, le temps de travail, la carrière, la retraite, le guide disciplinaire ministériel ;
4. S'engager à communiquer sur le rôle essentiel des déléguées et délégués à la Haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité ainsi que sur celui des référentes et référents égalité-diversité et s'assurer qu'ils soient volontaires pour ces missions et qu'ils aient les moyens d'agir dans le cadre de leurs lettres de mission ;
5. Assurer le suivi de l'**index égalité professionnelle** qui permet de mesurer l'effectivité de l'égalité professionnelle au sein de la structure ministérielle et adopter des mesures correctives si besoin ;
6. S'assurer que l'ensemble des agentes et agents puissent participer aux campagnes de sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
7. Poursuivre la **diffusion des enjeux** de l'égalité professionnelle auprès des prestataires et fournisseurs à travers la **commande publique** ;
8. Impliquer davantage les **écoles** du ministère de la justice dans leur rôle de sensibilisation auprès des agentes et agents ;

9. Garantir l'accompagnement des services RH dans la prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle ;
10. Relayer les événements organisés dans l'ensemble du ministère à l'ensemble des agentes et agents.

Le ministre de la justice, la secrétaire générale, les directrices et directeurs d'administration centrale, les cheffes et chefs de service, les cheffes et chefs de Cour, les cheffes et chefs de juridictions s'engagent à rendre compte du bon respect de ces engagements par tous moyens, notamment au regard des indicateurs associés à ces engagements (en annexe).



Axe 1 : Renforcer le rôle et l'engagement des actrices et acteurs de l'égalité professionnelle au sein du ministère de la justice

Une gouvernance impliquée et consciente des enjeux est une condition fondamentale pour garantir de manière pérenne l'efficacité de la politique égalité professionnelle et la mise en œuvre effective des mesures décrites dans le présent accord. Il est indispensable de responsabiliser davantage l'ensemble des parties prenantes et de s'appuyer sur des leviers pertinents.

La mise en œuvre effective des actions ne peut se faire en effet sans que la hiérarchie au plus haut niveau, l'encadrement à tous les niveaux de la hiérarchie, les actrices et acteurs du dialogue social, les agentes et agents du ministère ne soient informés, sensibilisés, impliqués et motivés à y participer activement.

Une gouvernance efficace est également une condition fondamentale pour garantir, dans la durée, l'efficacité de la politique égalité professionnelle et l'effectivité des mesures concrètes définies dans l'accord. Elle conditionne en partie la réussite des actions entreprises.

Cela suppose une **forte implication et mobilisation** de l'ensemble **des actrices et acteurs** du ministère à tous les niveaux (directions, encadrement, service des ressources humaines et ensemble des actrices et acteurs RH, référentes et référents égalité-diversité nationaux et locaux, etc.) et doit nécessairement s'accompagner **d'un dialogue soutenu et régulier avec les représentants du personnel au sein du ministère**.

Le rôle essentiel des organisations syndicales en tant qu'interlocuteurs privilégiés et partenaires dans la construction d'actions efficaces en matière d'égalité professionnelle doit être particulièrement souligné. **Le dialogue social** représente, en effet, **un levier majeur** pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conséquence, **le rôle des actrices et acteurs du dialogue social tant au niveau ministériel qu'au niveau directionnel** doit être conforté notamment par une association et une information systématique quant au suivi de la mise en œuvre de l'accord égalité.

Une gouvernance équilibrée implique d'associer systématiquement l'ensemble des agentes et agents du ministère. L'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes se présente en effet comme un enjeu professionnel et social fort qui nécessite un travail continu, un engagement et **une implication de tous les instants et à tous les niveaux de l'organisation**.

Afin de diffuser une culture de l'égalité professionnelle, d'accompagner et de favoriser une transformation durable des mentalités, il est nécessaire que l'ensemble des agentes et agents du ministère soit pleinement et régulièrement associé et mis en mesure de participer activement à cette politique d'égalité.

A ce titre, les termes « agentes et agents » visent l'ensemble des personnels du ministère quelle que soit leur catégorie statutaire d'appartenance, quels que soient leur fonction, leur niveau d'encadrement et leur positionnement dans la chaîne hiérarchique.

Action 1 - Consolider l'implication de l'institution en faveur de l'égalité professionnelle par la réalisation d'engagements forts

1.1 Poser un cadre d'action ministériel renouvelé en faveur de l'égalité professionnelle pour les directions et services du ministère

D'emblée, il est important de rappeler que le **cadre d'action ministériel** concerne **l'ensemble des processus RH, des politiques de service, des contrats de service et de l'exercice du dialogue social**.

Ce cadre institutionnel sera diffusé via une note du garde des Sceaux, ministre de la justice à **l'ensemble des directions et services** (administration centrale, services déconcentrés, juridictions, établissements publics, services à compétence nationale) **afin de formaliser les axes stratégiques et objectifs associés à sa politique d'égalité et de mixité professionnelle**.

La note précisera notamment le cadre dans lequel s'inscrit cette politique, les objectifs fixés, les moyens alloués, la mission confiée à la Haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité (et aux déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité), le rôle et la légitimité du réseau des référentes et référents égalité-diversité.

1.2 Intégrer dans les orientations stratégiques de toutes les organisations et juridictions un axe relatif à l'égalité professionnelle

Toutes les institutions, toutes les organisations, toutes les juridictions doivent intégrer dans leurs orientations stratégiques la prise en compte de l'égalité professionnelle.

Les objectifs poursuivis par l'égalité professionnelle seront systématiquement rappelés dans **les documents ou les notes stratégiques directionnelles** (par exemple notes d'orientation en matière de ressources humaines : formation, recrutement). L'égalité professionnelle doit être portée par l'ensemble des directions du ministère et dans l'ensemble des politiques de ressources humaines.

Intégrer un axe relatif à l'égalité professionnelle dans les notes stratégiques est un gage d'effectivité de l'engagement de l'encadrement supérieur pour la mise en œuvre de cette politique.

Action 2 - Assurer à chaque échelon territorial du ministère de la justice et dans chaque école du ministère la déclinaison des actions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes grâce à une gouvernance territoriale des délégations interrégionales du secrétariat général

2.1 Ancrer les délégations interrégionales du secrétariat général dans leur rôle de coordonnateur et animateur de la politique égalité sur leur ressort territorial et dans chaque école nationale du ministère

Afin de renforcer l'exemplarité et l'attractivité du ministère, le secrétariat général s'inscrit dans une stratégie forte et ambitieuse dans la politique d'égalité professionnelle.

Doté de neuf délégations interrégionales sur l'ensemble du territoire, le secrétariat général est un acteur incontournable de la mise en œuvre des politiques publiques portées par le garde des Sceaux, ministre de la justice.

Ces délégations sont chargées d'apporter en régions leur soutien aux juridictions et aux services déconcentrés dans les domaines des ressources humaines, de l'action sociale, des achats, de l'exécution budgétaire et comptable, de l'immobilier, de l'informatique et des télécommunications mais également dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Leur rôle de coordinateur et d'animateur permet de centraliser l'ensemble des actions des différentes directions et services, en prenant en compte véritablement toutes les spécificités des métiers, et d'assurer un déploiement efficace et cohérent de la politique portée.

L'appropriation par tous du rôle des délégations interrégionales est nécessaire pour marquer un ancrage territorial efficace.

Cette gouvernance sera rappelée via une note du garde des Sceaux, ministre de la justice adressée à l'ensemble des directions et services.

En outre, cette gouvernance sera renforcée avec le positionnement de déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité en délégations interrégionales du secrétariat général.

2.2 Positionner dans les territoires des délégués et déléguées à l'égalité et à la diversité dont l'action sera animée par la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité

Les déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité auront pour mission d'accompagner le déploiement de la politique publique d'égalité professionnelle sur l'ensemble du territoire, de coordonner les actions de l'ensemble des directions, de représenter la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et la diversité sur leur territoire en interministériel.

Ce renfort de moyen répond à la nécessité de créer de véritables relais de l'égalité sur le territoire afin de réussir la diffusion et l'appropriation de l'égalité professionnelle en privilégiant la proximité avec les agentes et agents de terrain et s'assurer que les mesures travaillées leur soient adaptées.

Ainsi, plusieurs compétences spécifiques, en lien avec la lettre de mission de la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité et la diversité, pourraient leur être attribuées sur le périmètre du ressort territorial de la délégation.

Un comité de suivi sera dédié à un échange avec les organisations syndicales signataires de l'accord sur les compétences des déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité.

Action 3 - Impliquer davantage l'encadrement supérieur, les encadrantes et encadrants

3.1 Intégrer systématiquement l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs de l'encadrement supérieur en administration centrale, dans les juridictions, dans les services déconcentrés, services à compétence nationale et établissements publics

La mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle nécessite un véritable portage de la ligne managériale, à tous les niveaux de la hiérarchie, à travers des objectifs clairs et forts.

Les encadrantes et encadrants supérieurs pilotent, coordonnent et impulsent la mise en place des politiques publiques au sein de leurs services. A ce titre, ils ont un rôle à jouer pour mettre l'égalité au centre de leur action et de celle des agentes et agents qu'ils encadrent. Du fait de leur positionnement, ils peuvent ainsi encourager, informer et accompagner les agentes et agents en matière d'égalité professionnelle.

La question du renforcement de l'égalité professionnelle est donc désormais intégrée systématiquement dans les lettres d'objectifs de l'encadrement supérieur. Cette mention permettra d'afficher clairement l'engagement attendu du ministère par ses encadrantes et encadrants en matière d'égalité professionnelle.

3.2 Intégrer systématiquement dans les cursus de formation des encadrantes et encadrants un module complet lié à l'égalité professionnelle

Toute personne qui encadre et qui a sous sa responsabilité un ou plusieurs agentes et agents doit être considérée comme un encadrant dans cette sous-action. Il convient de distinguer les encadrants déjà en fonction et les primo-encadrants.

Si à terme, l'ensemble des encadrants devra être formé à l'égalité professionnelle, le ministère a identifié comme public prioritaire les primo-encadrants c'est-à-dire les agentes et agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

A cette fin, un groupe de travail concernant l'intégration d'un module de formation dédié à l'égalité professionnelle pour les primo-encadrants sera constitué avec comme objectif une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2026.

Concernant les encadrants aujourd'hui en fonction, le ministère intègre systématiquement dans l'offre de formation la dimension de l'égalité professionnelle avec un module à visée opérationnelle et spécifique. Ces formations seront concrètes afin d'être utilement déployées par la suite dans les services.

Le ministère s'engage à ce que le contenu de la formation soit conforme et identique au sein de toutes les directions et services afin qu'il n'y ait pas de disparité dans la formation dispensée.

Afin d'avoir une lisibilité sur ces formations, un bilan relatif aux formations proposées, toutes directions et services confondus, ainsi qu'un bilan concernant le nombre d'agentes et agents formés sera effectué et présenté en comité de suivi de l'accord.

3.3 Intégrer systématiquement l'égalité professionnelle dans l'évaluation des encadrantes et encadrants

La mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle nécessite un véritable portage par la ligne managériale au plus haut niveau de la hiérarchie, à travers des objectifs clairs et forts.

L'efficacité de la politique d'égalité professionnelle repose ainsi sur le comportement et les décisions de l'ensemble de l'encadrement. A cet effet l'encadrant doit être évalué quant aux actions conduites au sein de son service.

Cette évaluation portera notamment sur les actions entreprises en vue de favoriser la mixité des métiers, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, la prévention des violences et la prévention des discriminations.

L'annexe relative aux objectifs d'égalité professionnelle accompagnant les notes portant sur les entretiens annuels sera retravaillée avec l'ensemble des directions pour clarifier les attendus.

Action 4 - Disposer de réseaux de référentes et référents égalité-diversité et déléguées et délégués à la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité formés, structurés et opérationnels

4.1 Identifier les fonctions de référente et référent égalité-diversité dans les organigrammes et tous les supports de présentation des agentes et agents et des structures

Le ministère de la justice a mis en place un réseau de référentes et référents égalité-diversité dans toutes les directions d'administration centrale, dans les directions interrégionales et dans les juridictions.

Le constat a été fait que les-référentes et référents en charge de l'égalité professionnelle sont insuffisamment identifiés par les agentes et agents du ministère de la justice. Or, les référentes et référents doivent être connus de l'ensemble des agentes et agents afin qu'ils puissent bénéficier d'un interlocuteur identifié pour les renseigner sur l'égalité professionnelle.

Afin d'être parfaitement identifiées et identifiables, les fonctions de référente et de référent égalité-diversité devront apparaître **sur les organigrammes des structures, services ou juridictions.**

L'espace intranet « Egalité femmes-hommes et diversité », « Identifier son ou sa référent(e) égalité-diversité » sera régulièrement mis à jour.

Une présentation de la cartographie de l'ensemble du réseau des référentes et référents égalité-diversité sera faite deux fois par an en comité de suivi sur la base de **données statistiques** déterminées en concertation avec les organisations syndicales signataires.

4.2 Doter les référentes et référents égalité-diversité des outils nécessaires à l'exercice de leurs missions

Lors de la constitution du réseau de référentes et référents, leurs missions ont fait l'objet d'une lettre de mission signée et notifiée par la directrice ou le directeur d'administration centrale et une mallette pédagogique contenant l'ensemble de la documentation relative à l'égalité professionnelle leur a été remise.

Relais de proximité de la politique du ministère, en dehors de la ligne hiérarchique, les référentes et référents égalité-diversité sont des actrices et acteurs clés, complémentaires des encadrantes et encadrants, dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle.

A ce titre, il convient de réaffirmer leur rôle, de renforcer leur visibilité et de veiller à ce qu'ils disposent des compétences et moyens nécessaires pour assurer leurs missions.

Les lettres de mission des référentes et référents égalité-diversité seront retravaillées afin de préciser le rôle des DIR-SG et des déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité dans l'articulation des réseaux sur les territoires et d'ajouter la mention suivante relative au temps dédié à l'exercice des missions des référentes et référents : *« Votre supérieur hiérarchique devra tout mettre en œuvre pour que vous ayez suffisamment de temps pour participer aux réunions de réseau des référentes et référents égalité-diversité, pour mettre en place des projets et accomplir vos missions de référents ».*

La mallette pédagogique égalité-diversité sera actualisée avec les références réglementaires et les derniers documents travaillés dans le cadre de la continuité de l'accord égalité de 2020.

Une lettre d'information trimestrielle sera diffusée à l'ensemble du réseau des référentes et référents égalité-diversité traitant de l'actualité juridique, ministérielle, interministérielle mais aussi culturelle ayant trait à la thématique de l'égalité professionnelle, ainsi que la mise en évidence d'événements mis en place sur les territoires.

4.3 Assurer une formation systématique et régulière des référentes et référents égalité-diversité et des déléguées et délégués à la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité

Un parcours de formation régulier, spécifique et adapté au niveau d'expertise nécessaire à l'accomplissement des missions des référentes et référents est mis en place.

Ce parcours de formation doit permettre d'effectuer trois niveaux de formation qui seront prévus chaque année :

Un premier niveau « initial » que l'on peut qualifier de généraliste, qui a eu pour objet de **présenter les concepts et les enjeux de l'égalité professionnelle, le cadre juridique, les stéréotypes et leurs impacts sur les pratiques professionnelles et les bonnes pratiques managériales.**

Un deuxième niveau « approfondissement » que l'on peut qualifier de pratique, ciblé sur la présentation des outils existants au ministère de la justice et leur utilisation.

Un troisième niveau « perfectionnement », également pratique, qui contiendrait des cas pratiques à solutionner. Ce troisième niveau de formation a pour objectif de fournir des éléments de connaissances et d'expertise mais aussi de proposer un espace d'échanges de pratiques et de réflexion collective. Ce module permettra de s'assurer que les référentes et référents convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle à destination de l'ensemble des personnels du ministère.

4.4 Organiser annuellement un séminaire des référentes et référents égalité-diversité et des déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité

Dans le but de favoriser l'émulation, les échanges de bonnes pratiques et d'informations, un **séminaire ministériel** regroupant l'ensemble des référentes et référents égalité-diversité du ministère de la justice est organisé **annuellement** par le secrétariat général.

Il s'agit de mettre en place un véritable espace d'apprentissage, de communication inter directionnel et interservices, espace de renforcement des compétences, de réflexion collective et d'échanges sur les difficultés rencontrées notamment au regard des spécificités métiers et territoriales.

4.5 Etablir un bilan annuel des actions menées par les référentes et référents égalité-diversité et les déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité

Une communication plus efficace des actions menées par les référentes et référents égalité-diversité ainsi que par les déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité répond à un double objectif : donner de la visibilité sur leurs rôles et actions, mais également sur le déploiement de la politique d'égalité professionnelle du ministère de la justice sur les territoires.

Elle prend la forme d'un bilan annuel des actions mises en place par les référentes et référents et par les déléguées et délégués sur leur territoire. Ces bilans seront présentés en comité de suivi.

Action 5 - Conforter le rôle des actrices et acteurs du dialogue social aux niveaux ministériel et directionnel dans la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

5.1 Former les organisations syndicales à l'égalité professionnelle

Les représentants syndicaux jouent un rôle central dans l'accompagnement des agentes et agents, notamment en matière d'égalité professionnelle. Afin de leur permettre de mener à bien cette mission, des sessions de formation leur sont proposées.

L'ensemble des représentants syndicaux, qu'ils soient en administration centrale, juridictions ou services déconcentrés sont concernés.

Trois niveaux de formation (initial, approfondissement, perfectionnement) seront proposés.

Une présentation et un temps d'échange concernant la formation des représentants syndicaux seront effectués dans le cadre des comités de suivi de l'accord.

5.2. Associer les organisations syndicales représentatives signataires aux événements de sensibilisation et de communication organisés par les structures du ministère de la justice

Les organisations syndicales signataires sont de véritables partenaires dans la mise en œuvre de la politique égalité au ministère. Afin de leur assurer une visibilité sur les événements, des **invitations systématiques seront envoyées** pour leur permettre d'assister à tous les événements de sensibilisation et de communication organisés par les structures et services du ministère sur les thématiques de l'égalité professionnelle.

5.3 Rendre compte de l'égalité professionnelle en conseil social d'administration ministériel et en conseils sociaux d'administration directionnels

Des bilans des actions effectuées par les directions seront présentés dans **les comités sociaux d'administration directionnels et dans les comités sociaux d'administration de l'ensemble des services déconcentrés et des juridictions** afin de permettre à l'ensemble des représentants syndicaux de disposer du même niveau d'information sur la politique égalité professionnelle.

Un bilan reprenant l'ensemble des bilans directionnels sera présenté en **comité social d'administration ministériel (CSAM)**.

Le format de ce bilan sera travaillé dans le cadre de groupes de travail avec les organisations syndicales signataires, étant d'ores et déjà entendu que les signalements effectués par les organisations syndicales et les traitements effectués y seront mentionnés.

Action 6 – Mettre les agentes et agents du ministère au cœur de la politique d'égalité professionnelle

6.1 Recueillir la perception des agentes et agents sur les mesures du plan égalité via la diffusion annuelle d'une enquête de perception

L'objectif est de recueillir la perception de l'ensemble des agentes et agents du ministère sur l'égalité professionnelle et de mesurer les évolutions de cette perception. Les résultats de cette enquête permettent de mener une politique en faveur de l'égalité professionnelle adaptée aux préoccupations du terrain.

Afin de permettre à chacun de répondre à celle-ci la communication doit être intensifiée et relayée sur le territoire et dans les écoles du ministère. Des temps dédiés seront prévus dans les services pour répondre à celle-ci.

Un retour des chiffres clés de l'enquête est opéré chaque année auprès des agentes et agents via l'envoi d'un courriel et d'une publication sur l'intranet du ministère et tout autre moyen de diffusion adapté.

6.2 Créer une boîte à idées virtuelle afin de prendre en compte les idées des agentes et agents sur la déclinaison et mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle

Dans l'objectif de changer les représentations sociales, de modifier les comportements, afin de véritablement opérer une transformation culturelle qui s'inscrit dans le temps, il est nécessaire d'associer régulièrement l'ensemble des personnels.

Cette action a pour but de faire participer et d'impliquer chaque agente et agent qui le souhaite dans le renforcement d'une politique égalité efficace et pertinente sur l'ensemble du territoire.

En ouvrant la possibilité d'une participation directe à la politique égalité, le ministère place l'ensemble des agentes et agents au cœur de cette politique, favorise une émulation collective et assure les conditions de l'émergence d'idées innovantes pour agir en faveur de l'égalité.

Les agentes et agents pourront adresser par courriel, sur une boîte structurée garantissant la confidentialité des contributeurs, toutes idées qu'ils estiment aller dans le sens de l'égalité professionnelle.

Un recensement trimestriel serait effectué par le bureau en charge de l'égalité professionnelle au sein du service des ressources humaines du secrétariat général. Cela permettra d'identifier, de valoriser et de capitaliser sur les bonnes pratiques et notamment celles à promouvoir.

Les idées les plus pertinentes seront travaillées avec le réseau des référentes et référents égalité-diversité et les organisations syndicales signataires de l'accord puis restituées tous les trimestres via la publication d'un article sur l'intranet.

Axe 2 : S'assurer dans toutes les politiques de ressources humaines de la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle

Les politiques de ressources humaines désignent ici tous les actes de gestion de ressources humaines du recrutement de l'agente ou de l'agent à son départ en retraite. L'égalité professionnelle ne peut être garantie que si elle est prise en compte dans l'ensemble des politiques de ressources humaines **tout au long de la carrière des agentes et agents**.

Plusieurs temporalités dans la carrière d'une agente ou d'un agent ont été identifiées comme étant des leviers permettant de garantir l'égalité professionnelle :

Premier maillon de l'égalité professionnelle, **le recrutement** constitue un enjeu majeur pour le ministère de la justice. Tous les recrutements sont concernés, qu'il s'agisse du **recrutement des agents titulaires, des agents contractuels, des apprentis ou des stagiaires** et toutes les formes de recrutement sont concernées : **recrutement initial, recrutement via une mobilité, recrutement par contrat ou autre**.

Le principe de **l'égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes ayant un même niveau de responsabilité constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Si le code général de la fonction publique garantit l'égalité de traitement des agentes et agents, **des écarts de rémunération peuvent subsister** à toutes les étapes de la carrière et constituer une forme de discrimination qu'il convient d'évaluer et de traiter. Dans la continuité de son premier accord, le ministère s'engage à assurer en matière de rémunération : transparence, objectivité et égalité de traitement.

Au cours de la carrière des agentes et agents, **l'avancement de grade et de corps** par le biais d'examen professionnel ou par liste d'aptitude est un moment à fort enjeu personnel. C'est aussi au cours de ces procédures qu'il existe un risque d'écart genré dans la carrière des femmes et celles des hommes. Les écarts de trajectoire professionnelle entre femmes et hommes peuvent encore affecter le déroulement de carrière de certains agents. Il convient de les identifier pour y apporter les mesures correctives adaptées.

La persistance des inégalités peut également résulter de représentations et de comportements stéréotypés quant à la place des femmes et des hommes à la fois dans le travail et dans la vie personnelle. Le ministère est intimement convaincu que la réussite de sa politique d'égalité professionnelle passera par une **évolution des mentalités, des comportements et la déconstruction des stéréotypes**. Ce changement culturel profond amorcé depuis 2020 nécessite du temps et l'implication de l'ensemble des actrices et acteurs concernés.

Si le ministère de la justice est **un ministère mixte**, les métiers exercés au sein du ministère, pris séparément ne le sont pas toujours. Afin de favoriser cette mixité, qui en elle-même favorise l'égalité professionnelle et limite les risques de violences sexistes, sexuelles et le ministère va

renforcer la communication sur la déconstruction des stéréotypes genrés et nouer de nouveaux partenariats.

La vie professionnelle est jalonnée d'étapes professionnelles marquantes, comme des mobilités ou l'avancement dans un grade ou dans un corps. Elle peut également être entrecoupée par des événements personnels prévus ou imprévus. Dans chacun de ces cas, **l'accompagnement des parcours professionnels** permet d'avancer dans la carrière en anticipant le mieux possible les impacts des choix personnels sur la carrière.

Action 7 - S'assurer du respect de l'égalité professionnelle dans les recrutements au ministère de la justice

7.1 Mettre en place une campagne de testing concernant les discriminations liées au sexe dans le cadre des recrutements

Qu'il s'agisse de recrutement par contrat ou de recrutement via la réalisation d'une mobilité pour un agent titulaire, les discriminations en raison du sexe sont parfois difficiles à identifier. En s'appuyant sur un prestataire externe, des campagnes de testing seront mises en place afin d'identifier l'existence de biais discriminatoires genrés dans les recrutements.

Sur la base des résultats de ces campagnes, les éventuelles mesures correctives seront adoptées en concertation avec les directions et les organisations syndicales signataires de l'accord.

7.2 Rappeler dans les notes de service relatives aux campagnes de mobilité et dans le cadre des procédures au fil de l'eau les principes de transparence, d'objectivité et d'équité de traitement pour la sélection des candidats

Les principes d'égalité de traitement et de transparence sont une garantie pour avoir des procédures assurant l'égalité de traitement des agentes et agents. Leur intégration systématique dans les notes relatives aux campagnes de mobilité favorisera leur respect.

Chaque direction et service du ministère s'assure du rappel de ces principes, y compris des principes relatifs à la conciliation des vies professionnelle, personnelle et familiale, dans les notes relatives aux campagnes de mobilité.

7.3 Organiser la traçabilité des recrutements des agentes et agents contractuels et des fonctionnaires dans le cadre des mobilités

Le ministère de la justice s'engage à rendre plus transparente la procédure de recrutement pour les contractuels et les fonctionnaires dans le cadre de mobilités afin d'assurer une objectivation et une traçabilité du choix à toutes les étapes de la procédure : publication du poste, réception des candidatures, présélection des candidatures, entretien de recrutement jusqu'au contrôle et archivage de la procédure de recrutement.

Si une candidate ou un candidat est écarté(e), elle ou il pourra solliciter des informations sur la motivation des choix des recruteurs. Le ministère de la justice s'efforcera d'apporter des éléments justifiant la décision.

La traçabilité des recrutements permet d'assurer la transparence sur la motivation des choix des recruteurs de retenir ou d'écarter tel ou tel candidat. Il s'agit de systématiser le recours à des outils de suivi commun à l'ensemble des directions. Ces outils seront travaillés dans le cadre des comités de suivi de l'accord.

7.4 Analyser et suivre les statistiques des recrutements sous contrat et par la voie de l'apprentissage par : sexe, âge, types de contrat, durée du CDD et passage en CDI

Le ministère de la justice s'engage à faire un état des lieux annuel de ses recrutements par voie de contrat et par la voie de l'apprentissage. Il s'agit d'un préalable indispensable pour connaître précisément la situation.

Ce recensement a pour objectif de mieux connaître les profils des personnes recrutées, les modes de recrutements privilégiés par les différents profils et ainsi d'adapter sa politique de recrutement et d'attractivité.

Action 8 - Assurer transparence, objectivité et égalité de traitement dans les rémunérations

8.1 Poursuivre les analyses des écarts de rémunération des agentes et agents titulaires du ministère de la justice

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité et de compétences constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Si les causes des écarts de rémunération peuvent être multiples, elles doivent être clairement établies, identifiées, chiffrées et analysées, sur le fondement de la méthodologie interministérielle de calcul des écarts mise à disposition par la DGAFP.

Les analyses pluriannuelles sont essentielles afin de mieux comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elles sont poursuivies pour l'ensemble des corps du ministère de la justice et feront l'objet de rendu compte en comité de suivi de l'accord.

La continuité des travaux sur les analyses des écarts de rémunération poursuit deux objectifs : avoir une vision claire de la situation des corps et évaluer si les mesures mises en place par le ministère produisent des effets significatifs.

L'ensemble des données sera exploité afin d'adapter l'action des directions et services du ministère et d'agir plus efficacement pour réduire les écarts qui subsistent.

8.2 Mettre en œuvre le plan de résorption des écarts de rémunération au ministère de la justice adopté en 2022 avec une déclinaison en feuilles de route par direction

Lors de la mise en œuvre de l'accord de 2020, sur la base d'un bilan ayant permis d'identifier les facteurs causant des écarts de rémunération, un plan de résorption des écarts de rémunération a été adopté en concertation avec les organisations syndicales signataires.

Ce plan, décliné en feuille de route par direction, comprenait des mesures adaptées à chacune des directions.

Afin de tenir compte des évolutions, des nouvelles données d'analyse ainsi que des actions découlant de la mise en œuvre de l'accord de 2020, les directions actualiseront leur feuille de route.

Ces feuilles de route seront présentées en comité de suivi et feront l'objet d'un suivi pour mesurer les effets produits.

8.3 Affiner les analyses des écarts de rémunération par une analyse des écarts de trajectoires professionnelles en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes en lien avec la DGAFP

Au vu des résultats des premières analyses des écarts de rémunération, il est nécessaire de mener des travaux complémentaires notamment pour identifier les écarts de trajectoire professionnelle et plus précisément les causes de ces écarts.

Ces travaux devront permettre d'identifier les moments de divergence entre les carrières des femmes et des hommes et la manière dont les règles de gestion viennent éventuellement renforcer les disparités.

Dans ce cadre, en lien avec la DGAFP, des études de cohortes seront menées avec une méthodologie objective. L'étude permettra notamment d'identifier s'il existe un lien entre la carrière et la nature des postes occupés, les filières statutaires, la mobilité géographique ou fonctionnelle, les charges de famille, ou encore le temps partiel.

Une attention particulière avec chiffres à l'appui sera portée notamment à la situation des agentes et agents ayant temporairement interrompu leur activité ou exerçant leur activité à temps partiel.

Un calendrier de travail sera présenté en comité de suivi de l'accord et les organisations syndicales seront associées à l'élaboration du cahier des charges des futures études.

8.4 Initier le travail d'analyse des écarts de rémunérations pour les agentes et agents contractuels

Dans la continuité des travaux déjà menés et du calcul de l'index égalité professionnelle, il apparaît indispensable d'avoir une connaissance plus précise des rémunérations des agentes et agents contractuels au sein du ministère de la justice.

Le travail d'analyse des écarts de rémunérations sera initié sur les rémunérations des agentes et agents contractuels et des études statistiques seront menées pour connaître la réalité des situations et les causes des éventuels écarts constatés. Ces travaux seront présentés en comité de suivi de l'accord. Des actions de communication et de sensibilisation seront menées régulièrement sur ce sujet.

Action 9 - Assurer l'égalité professionnelle dans les avancements de grades et de corps et mobilités

9.1 Renforcer l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion doivent nécessairement prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle.

S'agissant des promotions de corps et des avancements de grade, la réalisation de statistiques pluriannuelles genrées contribuera à assurer l'exemplarité de ces procédures.

Le bilan annuel, qui a vocation à être communiqué à l'ensemble des personnels et, pour information, aux représentants du personnel en comité social d'administration ministériel, comprendra les données chiffrées.

S'agissant de la mobilité, tout particulièrement pour les postes pour lesquels un entretien préalable est prévu, les lignes directrices de gestion rappelleront utilement le nécessaire lutte contre les discriminations basées sur le sexe et sur le genre.

Des éléments statistiques seront également présents dans le bilan des lignes directrices de gestion « mobilités ».

9.2 Maintenir une attention accrue lors des campagnes d'avancement et de promotion pour garantir un traitement des demandes des agentes et agents sans biais discriminatoire

Le ministère mobilisera l'ensemble des services en charge des campagnes d'avancement et de promotion sur la recherche d'éventuels déséquilibres qui pourront exister entre agents promouvables et agents promus.

L'expression « *maintenir une attention accrue* » recouvre la nécessaire vigilance dont devront faire preuve les services dans l'examen des promotions et avancements.

Dans le cadre des réunions du comité de suivi, le travail initié dès 2020 sera poursuivi : les données sexuées concernant les avancements et promotions des personnels seront communiquées aux organisations syndicales signataires de l'accord et le taux de promotion (ratio genré agents promus/ agents promouvables) systématiquement indiqué.

Un travail concernant les anciennetés moyennes lors des avancements et promotions sera également effectué afin de compléter les données du ministère sur les trajectoires professionnelles.

9.3 Mettre en place des dispositifs visant à mieux accompagner tous les agentes et agents dans leurs évolutions de carrière

La carrière des agentes et agents est jalonnée par de nombreuses étapes liées à des événements personnels mais également professionnels. Il est important que le ministère mène une réflexion sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mis en place afin d'orienter les agentes et agents dans leur choix, de les informer sur l'existant et de les soutenir à chaque étape.

A cet égard les encadrantes et encadrants jouent un rôle clé dans le processus d'accompagnement.

Une réflexion inter directionnelle sera menée au sein du ministère pour mobiliser les encadrantes et encadrants dans l'accompagnement des parcours professionnels et dans la possibilité de mettre en place des entretiens aux étapes clés de la carrière (par exemple : promotion, retour après une longue absence, retour d'un détachement, échec à un examen professionnel).

Une restitution sera présentée au comité de suivi de l'accord à chaque étape évolutive.

9.4 Poursuivre la réflexion sur la création d'un dispositif ministériel d'accompagnement des conjoints et enfants des personnels mutés

Dans la continuité de l'accord de 2020, le ministère poursuivra ses réflexions sur la mise en place de dispositifs d'accompagnement ministériel pour les conjoints des personnels mutés en métropole et en outre-mer.

Ces dispositifs concerneront plus particulièrement l'aide à l'emploi des conjoints, l'aide au déménagement, l'aide aux démarches administratives diverses.

Cet accompagnement qui a pour but de lever les freins à l'avancement portera aussi sur les démarches administratives pour l'inscription à l'école des enfants des personnels mutés.

Action 10 - Assurer la mixité des métiers au ministère de la justice

10.1 Promouvoir une campagne de communication interne et externe pour valoriser la variété des métiers exercés dans le ministère et combattre les stéréotypes selon lesquels ils pourraient être genrés

Si le ministère veille déjà à assurer une communication publique sans stéréotype de sexe, la persistance des stéréotypes genrés dans les parcours scolaires et professionnels nécessite d'encourager les actions visant à favoriser l'orientation et les candidatures de femmes ou d'hommes sur des métiers dans lesquels une population est très significativement sous représentée.

En lien avec la DICOM, le ministère veillera à valoriser les métiers sans stéréotype sur l'internet, l'intranet, lors de ses présentations, lors des forums et à l'occasion de la publicité des offres d'emplois sur les réseaux sociaux.

Une cartographie des métiers mixtes et non mixtes du ministère par l'identification des métiers pour lesquels la proportion de femmes et d'hommes est inférieure à 40% sera utilement réalisée pour nourrir la réflexion.

10.2 Participer aux événements, aux forums des métiers, réaliser des partenariats et développer des stages d'observation métiers

Afin de déconstruire les stéréotypes auprès des plus jeunes et toucher le public des jeunes actifs entrants dans le monde professionnel, le ministère s'engage à renforcer sa participation aux forums de présentation des métiers, à concrétiser encore plus de partenariats (associations, ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur, ministère des armées en vue d'une intervention lors de la journée défense et citoyenneté, entreprises, autres intervenants) et à proposer des stages d'observation au sein de l'ensemble de ses services lorsque cela est possible.

Le ministère renforcera les actions de communication concernant ses diverses participations et les partenariats noués.

10.3 Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées

L'accès des femmes aux grades les plus élevés par un dépassement du « plafond de verre » constitue non seulement un enjeu symbolique mais il permet, en outre, de mesurer l'effectivité de l'ambition affichée d'égalité de parcours.

Le renfort du dispositif des nominations équilibrées pourra être envisagé via la fixation d'objectifs pour le ministère discutée lors du comité de suivi.

En outre, dans la continuité du précédent accord, le ministère pourra envisager d'étendre le dispositif des nominations équilibrées aux magistrats de l'ordre judiciaire, dans le respect des garanties afférentes à leur statut. A cet égard, une réflexion sera menée avec la direction des services judiciaires¹.

Le ministère poursuivra également sa réflexion sur la possible extension des 40% pour les emplois particulièrement exposés au sein du ministère notamment les emplois fonctionnels atteignant à minima la hors échelle B.

Action 11 - Accompagner les parcours professionnels à toutes les étapes de la carrière

¹ En application de l'article 9 de la loi organique n°2023-1058 du 20 novembre 2023 relative à l'ouverture, à la modernisation et à la responsabilité du corps judiciaire.

11.1 Développer, optimiser et professionnaliser les entretiens de carrière

A titre liminaire, il est important de préciser que cette mesure complète utilement la mesure 9.3 qui institutionnalise une approche managériale de l'accompagnement. Cette présente mesure a pour objet de décentrer l'accompagnement vers le réseau des conseillers mobilités carrière.

Les entretiens de carrière permettent aux agentes et agents d'échanger avec un professionnel dédié et compétent pour les renseigner sur leur projet professionnel. La professionnalisation du réseau des conseillers mobilités carrière doit s'accroître afin de s'imposer comme l'acteur privilégié de l'accompagnement des agentes et agents.

Cette approche personnalisée de la carrière assure une transparence sur les perspectives professionnelles et permet, in fine, de lever des freins à l'évolution professionnelle.

L'accompagnement des personnels est un outil important pour leur permettre d'avoir des parcours plus souvent ascendants et diversifiés dans la mesure où il permet d'identifier des potentiels, d'améliorer l'accès à l'information et de lever des inhibitions.

L'objectif poursuivi est d'optimiser et de développer le réseau des conseillers mobilités carrière et de développer ces entretiens pour qu'ils puissent être proposés aux agentes et agents qui le souhaitent.

Une cartographie territoriale du réseau des conseillers mobilités carrière sera en outre présentée en comité de suivi de l'accord.

11.2 Mettre en œuvre une politique de développement et d'accompagnement des viviers pour l'accès aux emplois d'encadrement, aux emplois de direction et dirigeants en lien avec la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat

Les préjugés ou stéréotypes de genre donnent lieu à des jugements de valeur ou des idées préconçues à l'encontre de groupe d'individus, en leur attribuant des caractéristiques ou comportements non fondés. Ils peuvent d'une part, être la source de discriminations dans le parcours professionnel des agentes et agents et d'autre part générer chez certains et certaines un comportement d'autocensure notamment pour postuler aux postes à responsabilité.

L'objectif recherché est de mettre en place des mesures ciblées d'accompagnement pour promouvoir l'égalité professionnelle sur l'ensemble des postes à responsabilité, quelles que soient les filières concernées, en créant des viviers de femmes et d'hommes en exploitant notamment les outils mis à disposition par la délégation interministérielle de l'encadrement supérieur de l'Etat.

Ainsi, après présentation et échanges en comité de suivi, le ministère s'engage à mettre en œuvre des dispositifs permettant de repérer les potentiels d'évolution des agentes et agents, et de les accompagner dans l'accès aux emplois d'encadrement, aux emplois de direction et dirigeants.

Ces dispositifs seront présentés aux organisations syndicales signataires. Ils feront l'objet d'un bilan annuel et d'une communication aux agents.

11.3 Développer des outils efficaces permettant d'identifier des potentiels d'évolution des agentes et agents

Dans le cadre d'un dialogue social constructif, l'administration souhaite mettre en place des outils permettant de repérer les potentiels d'évolution des agentes et des agents et de les accompagner dans l'accès aux emplois d'encadrement, ou tout autre emploi permettant une évolution de carrière.

L'objectif est la constitution de viviers dans lesquels des potentiels d'évolution sont détectés. Le ministère souhaite travailler, en lien avec les organisations syndicales signataires, sur des outils de rééquilibrage et de féminisation des viviers si besoin, plus généralement des outils permettant aux agentes et agents d'évoluer dans leurs trajectoires et carrières professionnelles.

Ces outils doivent permettre aux agentes et agents de faire un bilan individuel de leurs compétences et de réfléchir à leurs trajectoires professionnelles.

Une évaluation des premières expérimentations des revues des cadres sera effectuée en lien avec les organisations syndicales signataires et toutes les recommandations d'amélioration seront étudiées.

Ces dispositifs seront présentés aux organisations syndicales signataires. Ils feront l'objet d'un bilan annuel et d'une communication aux agents.

11.4 Renforcer le développement des dispositifs d'accompagnement personnalisés

Le recours aux dispositifs d'accompagnement personnalisés pourra être encore plus développé. Il s'agit du tutorat, du marrainage, du coaching et du mentorat.

Ce sont des moyens forts permettant d'accompagner les agentes et agents dans leur parcours professionnels. Ils seront donc encouragés.

Dans la cadre de l'accord triennal, le ministère s'engage à travailler sur le déploiement de ces dispositifs pour l'ensemble des agentes et agents, quelles que soient leurs fonctions.

Axe 3 : Garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale

La conciliation et l'articulation des temps de vie est un sujet incontournable de l'égalité professionnelle. A la fois facteur d'égalité et gage d'un travail de qualité, le maintien et le développement de cet équilibre passe par la mise en place de nouveaux outils.

Si la mise en œuvre des actions du premier plan égalité a permis des avancées, l'élaboration d'un nouveau plan en faveur de l'égalité professionnelle ne saurait se départir des bouleversements sociaux et structurels engendrés par la pandémie mondiale. L'articulation des temps de travail, l'exercice de la parentalité et la diversité des situations de vie peuvent affecter la vie professionnelle du personnel et nécessitent un accompagnement vigilant.

L'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle constitue un objectif partagé au service du bien-être au travail, tant pour les agentes et agents que pour l'employeur. La meilleure articulation des temps de vie favorise l'engagement de chacune et chacun, l'amélioration de la qualité de vie au travail, tant au niveau individuel qu'au niveau du collectif ainsi que l'attractivité des missions exercées.

La conciliation des temps de vie est un levier dont le ministère entend se saisir pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'enjeu de l'équilibre des temps repose principalement sur la répartition entre temps consacré au travail et temps consacré à la vie personnelle. A ce titre, le ministère entend faire progresser **des organisations de travail respectueuses de l'équilibre des temps de vie** en expérimentant de nouvelles modalités d'organisation du travail.

En outre, l'articulation des temps de vie contribue à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. **Des dispositifs existent ou sont en cours de mise en œuvre au sein du ministère mais ils ne sont pas toujours connus.** Au sein du ministère, les femmes comme les hommes doivent pouvoir en bénéficier plus largement, ce qui implique une plus grande communication.

La parentalité génère des contraintes qui impactent la vie professionnelle et constitue souvent le premier facteur de différenciation dans les parcours professionnels comparés des femmes et des hommes. Le concept de la parentalité s'est d'ailleurs imposé dans le cadre des discussions comme l'un des éléments majeurs de l'équilibre des temps de vie. Prendre en compte la parentalité sous toutes ses formes permettra aux agentes et agents, parents, d'avancer plus sereinement dans leur carrière.

L'équilibre des temps est renforcé par le soutien apporté par le ministère à **l'accompagnement individualisé** des agentes et agents. De nombreuses actions d'accompagnement existent déjà,

les efforts pour les faire connaître, ainsi que ceux visant à renforcer l'offre de service, doivent être poursuivis.

Action 12 - Consacrer la parentalité sous toutes ses formes comme un des enjeux majeurs de l'égalité professionnelle

La parentalité sous ses différentes formes s'est révélée être l'un des enjeux forts de l'égalité professionnelle lors des réunions de négociation avec les représentants du personnel : évolutions de la société, émergence de nouvelles formes de parentalité, adaptation du cadre réglementaire, constat des difficultés pour concilier parentalité et activité professionnelle.

La prise en compte de la parentalité sous toutes ses formes s'est ainsi imposée comme l'un des engagements forts du ministre dans le cadre du présent accord. Elle pose les conditions d'une identité professionnelle partagée en faveur d'un accompagnement des familles tout en respectant leur diversité.

Le soutien à la parentalité devient ainsi une politique publique à part entière qui constitue un investissement social permettant d'améliorer le présent des familles mais aussi de les accompagner pour mieux prévenir les difficultés auxquelles elles pourraient être confrontées.

Cet engagement sera formalisé par la diffusion d'une note à l'ensemble des directions et services et par la création d'une journée de la parentalité au sein du ministère de la justice.

Action 13 - Faire progresser des organisations de travail respectueuses de l'équilibre des temps de vie

13.1 Faire connaître et respecter la charte de l'équilibre des temps de vie

La charte pour l'équilibre des temps de vie a été signée le 8 mars 2021. Elle énonce 8 engagements forts permettant d'agir pour favoriser l'équilibre des temps de vie.

Le ministère s'engage à accentuer la communication sur cette charte, son nécessaire respect et son application effective et évaluera sa mise en œuvre sur la base du questionnaire travaillé avec les organisations syndicales lors des comités de suivi de l'accord de 2020.

13.2 Mettre en œuvre, cadrer et évaluer une déclinaison de l'annualisation du temps partiel dans certains services

La réglementation prévoit la possibilité d'opter pour l'annualisation du temps partiel. Il s'agit d'une modalité de temps de travail qui permet de travailler à temps plein pendant une partie de l'année et ne pas travailler pendant l'autre partie de l'année au prorata de la quotité de temps partiel sollicitée.

Cette organisation, qui doit s'anticiper pour assurer le fonctionnement normal du service, peut permettre aux agentes et agents qui le souhaitent d'avoir un équilibre personnalisé de leur temps de vie.

A ce titre, le ministère s'engage à développer la communication sur cette possibilité et à partager un bilan sur l'application de ce dispositif dans le cadre du comité de suivi.

Le ministère s'assurera tout particulièrement que la charge de travail des agentes et agents ayant recours à ce dispositif reste adapté tout au long du dispositif.

13.3 Travailler avec les organisations syndicales sur le droit à la déconnexion

Le recours au télétravail et le développement de l'usage du numérique engendrent de nouveaux comportements au travail. Une attention particulière devra ainsi être apportée à la régulation du temps de travail pour maintenir les limites entre les mondes personnels et professionnels.

Ainsi, un groupe de travail sera mis en place pour échanger sur le droit à la déconnexion et ses implications en concertation avec les organisations syndicales signataires de l'accord.

13.4 Renforcer les formations au télétravail pour l'ensemble des agentes et agents

La formation au télétravail de l'ensemble des agentes et agents, quelles que soient leur positionnement dans la chaîne hiérarchique, est indispensable à la fois pour lever les a priori concernant cette modalité d'exercice des fonctions mais également pour accompagner et organiser au mieux l'activité des agentes et agents qui télétravaillent.

Ces formations devront donc être renforcées et les agentes et agents fortement incités à se former au travail à distance.

13.5 Développer le recours au télétravail notamment dans des tiers-lieux

Le télétravail doit encore être conforté au sein du ministère de la justice comme modalité d'organisation du travail.

L'objectif, rappelé par la circulaire du 23 février 2024 relative aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la justice, est de favoriser le recours à une part de télétravail (dont la demande est toujours à l'initiative de l'agent) pour l'ensemble des personnels dont les activités peuvent faire l'objet d'un travail à distance.

Dans ce cadre, la mise en place de tiers-lieux pour télétravailler en dehors de son domicile, permettra de renforcer l'effectivité du recours au télétravail.

13.6 Assurer le remplacement de l'agente en congé maternité sur certaines fonctions identifiées

Le remplacement des agentes en congé maternité est essentiel et nécessaire pour favoriser une gestion sereine de cette période à la fois pour les femmes enceintes et également pour le

service. Le remplacement des agentes pendant cette période présente ainsi un double intérêt lorsque cela est possible.

Un groupe de travail composé de l'ensemble des directions et associant des actrices et acteurs des services déconcentrés et juridictions permettra de définir les fonctions pour lesquelles ce remplacement est possible.

Action 14 - Porter le soutien à toutes les formes de parentalité et aux aidants familiaux comme une des priorités ministérielles

14.1 Rédiger une charte ministérielle de la parentalité

L'évolution des structures familiales et de la société doit être mieux prise en compte.

Un groupe de travail sera mis en place avec les organisations syndicales signataires de l'accord afin de rédiger une charte de la parentalité au ministère de la justice. Cette charte sera ensuite diffusée dans l'ensemble des services du ministère.

14.2 Prendre en considération les situations de monoparentalité et de célibat géographique

Les encadrantes et encadrants doivent être sensibilisés aux responsabilités et aux difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les familles monoparentales et les agentes et agents chargés de famille en situation de célibat géographique dans l'organisation du temps de travail.

Dans le cadre de la réflexion globale sur la parentalité, le ministère souhaite consacrer un axe spécifique sur la monoparentalité et les agentes et agents en situation de célibat géographique tout en préservant l'équité entre agents.

Si la discrimination portant sur le critère de la situation de famille ne concerne pas uniquement la monoparentalité, il s'agit d'une situation qui peut entraîner des discriminations. Il est donc nécessaire de réfléchir spécifiquement à l'accompagnement des familles monoparentales et des agentes et agents en situation de célibat géographique dont les difficultés dans l'équilibre des temps de vie peuvent différer des autres modes de parentalités.

14.3 Sécuriser les droits et la situation des femmes enceintes

La grossesse est une période qui appelle une attention particulière tant pour des raisons personnelles que professionnelles. Dans ce contexte, l'administration doit créer un environnement favorable.

Le ministère de la justice veille à chaque étape de la gestion de ressources humaines à prévenir toute forme de discrimination notamment en raison de la grossesse et s'assure de la prise en considération de l'état de grossesse dans le cadre de l'exercice des fonctions.

A ce titre, la situation des femmes enceintes doit être sécurisée qu'elles soient auditrices de justice, élèves, stagiaires, titulaires ou contractuelles. Ainsi, plusieurs leviers seront mobilisés :

- En premier lieu, l'information au moment de la déclaration de l'état de grossesse. Le ministère s'engage désormais à transmettre l'ensemble de la documentation afférente aux dispositifs et droits existants pour les femmes enceintes (cf. documentations travaillées dans le cadre de l'accord de 2020 et contenues dans la mallette pédagogique) ;
- En deuxième lieu, les actions de formation des encadrantes et encadrants et des actrices et acteurs RH en matière d'égalité professionnelle. Ces actions de formation seront poursuivies et adaptées selon les besoins ;
- Enfin, le ministère s'engage à faire un rappel à l'ensemble de ses directions et services sur la nécessaire prise en compte de l'état de grossesse en fonction de la spécificité des métiers exercés et les aménagements qui peuvent en résulter.

Ces aménagements devront être connus et appliqués. Dans le cadre des réunions du comité de suivi de l'accord, les écoles du ministère présenteront les dispositifs mis en œuvre afin de permettre l'adaptation de la scolarité, lorsque cela est possible (notamment eu égard à la nature des épreuves et au calendrier), aux femmes enceintes.

14.4 Mieux communiquer sur les autorisations d'absence et les autres dispositifs liées à la parentalité et à la qualité d'aidant familial

Si de nombreux droits en matière de parentalité et d'aidant familial sont aujourd'hui reconnus, pour autant ils peuvent être méconnus des agentes et agents et donc insuffisamment sollicités.

Ainsi, un important travail d'information doit être fait à l'intention des femmes et des hommes afin de les encourager à solliciter davantage leurs droits notamment en matière de congés (maternité, paternité, de naissance, d'adoption, de présence parentale, non rémunéré pour raisons personnelles et familiales, de proche aidant, et de solidarité familiale), de positions administratives (congé parental et mise en disponibilité), de possibilité d'aménagement d'organisation du temps de travail (temps partiel, télétravail, autorisation d'absence et aménagement d'horaire), de garde d'enfants (chèque emploi service universel et les places en crèche), de logements, d'aides financières ou bien encore en matière de dons de jours de repos.

Enfin, pour mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société, notamment avec la reconnaissance de la qualité d'aidant familial, l'information doit également porter sur les évolutions juridiques. Par exemple, les autorisations d'absence pour les agentes et agents inscrits dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) s'inscrivent dans ce cadre.

Le ministère s'engage à mieux prendre en compte les difficultés familiales auxquelles certains sont confrontés en assurant une communication efficace sur les autorisations spéciales d'absence et les aménagements d'horaires qui peuvent être sollicités pour différents types de situations.

Aussi, le ministère s'engage à accompagner la parentalité et les situations de vie particulières en menant également une campagne de sensibilisation auprès des encadrantes et encadrants.

14.5 Communiquer sur les possibilités de don de congés

Certaines familles sont confrontées à des difficultés particulières. Un soutien spécifique doit leur être proposé afin de ne pas accentuer les risques d'inégalités.

Les possibilités de dons de congés ont fait l'objet d'évolutions réglementaires mais sont souvent méconnues des encadrantes et encadrants mais également des agentes et agents.

Le ministère s'engage à communiquer sur les procédures de don, permettant grâce à la solidarité des personnels, d'aider des agentes et agents qui vivent des situations personnelles difficiles.

Cette communication se devra d'être double : informer les encadrantes et encadrants sur l'existence des dons et les procédures afférentes mais également les agentes et agents sur les modalités de mobilisation de ces dispositifs.

Action 15 - Soutenir l'organisation personnelle des agentes et agents

15.1 Poursuivre la dynamique des politiques sociales du ministère de la justice

Comme pour les autres dispositifs mis en place au sein du ministère, les dispositifs d'accompagnement ministériel et interministériel ne sont pas toujours connus des agentes et agents. Afin d'en assurer la connaissance et la maîtrise par les agentes et agents, la diffusion de l'information sera renforcée.

Par ailleurs, un bilan de l'action sociale sera présenté annuellement en comité de suivi.

15.2 Conforter le rôle d'acteur clé des personnels des services médicaux et sociaux dans le soutien des agentes et agents

Les personnels sociaux, assistantes et assistants de service social, médecins, psychologues sont des personnes ressources pour assurer un soutien personnalisé et adapté à la situation personnelle et professionnelle de chaque agente et agent. Renforcer ce réseau et faire connaître leur rôle et leurs compétences sont nécessaires pour apporter une aide aux agentes et agents qui le souhaitent.

Axe 4 : Intensifier la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, les violences intrafamiliales, les harcèlements et les discriminations liées au sexe

Afin de **prévenir les actes** de violences sexistes ou sexuelles, les harcèlements et les discriminations liées au sexe, le garde des Sceaux, ministre de la justice se doit, d'une part, de mettre en œuvre des **mesures de prévention** permettant d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations, et d'autre part, de proposer aux agentes et agents **les outils nécessaires** pour réagir efficacement, s'ils s'estiment victimes ou témoins, notamment par l'activation de dispositifs de signalement qui permettront la mise en place d'un accompagnement adapté à chaque situation.

Dès décembre 2020, le ministère a d'ailleurs mis en place son dispositif de signalement ministériel.

Des circonstances peuvent conduire à la détérioration des conditions d'exercice des missions de certains agents publics victimes d'actes de violences. En effet, au-delà de l'atteinte à la dignité et à la sécurité des agentes et agents, les violences peuvent avoir un impact sur la santé, sur le déroulement de la carrière ainsi que sur le collectif de travail. Il s'agit donc à part entière d'un sujet relevant de l'égalité professionnelle.

Le ministère de la justice s'engage à **renforcer l'accompagnement des agentes et agents** en déclinant des mesures visant à mieux qualifier, prévenir et protéger.

Le ministère de la justice poursuit son **engagement contre toute forme de violences sexistes et sexuelles, de violences intrafamiliales, de harcèlement et de discrimination**.

Les actions de prévention seront renforcées en matière de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination et cela notamment par le biais de formations spécifiques, d'évènements de sensibilisation et de partenariats noués notamment avec des associations spécialisées.

Les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement sexuel doivent être systématiquement sanctionnées. A cet égard, le ministère doit être exemplaire et sera intransigeant en matière de violences sexistes et sexuelles. Ainsi, afin d'améliorer la prise en charge des signalements et dans le but de traiter ces situations, une attention particulière doit être portée quant à la bonne compréhension de ce que sont les comportements ainsi que **le rappel précis du rôle de l'employeur et des garanties qu'il se doit d'apporter aux agentes et agents**.

Le sexisme ordinaire est difficile à déceler. Il est toutefois facteur d'un climat professionnel hostile et inégalitaire pouvant entraîner des risques sur la santé et la sécurité des agentes et agents. Le ministère s'engage à combattre ce dernier en veillant à faire connaître la notion d'agissement sexiste et à donner des clés pour agir efficacement contre ces agissements.

La prévention et la conscientisation des violences intrafamiliales sont cruciales au sein du ministère de la justice. Elles contribuent à briser le cycle de la violence en aidant les agentes et agents à reconnaître les signes précurseurs et à agir avant que la situation ne s'aggrave. En sensibilisant les personnels sur les signes permettant de déceler ces actes et en encourageant la libération de la parole, le ministère contribue à créer une culture d'intransigeance envers les violences intrafamiliales.

A ce titre, la prévention par la conscientisation constitue un pilier clé en matière de lutte contre les violences intrafamiliales. Elle crée les conditions d'un changement des attitudes sociales et permet d'offrir un meilleur soutien aux victimes.

Le ministère s'engage ainsi à créer un environnement professionnel plus sûr, où les personnels, notamment les encadrantes et encadrants, seront davantage sensibilisés aux sujets des violences et seront en mesure de jouer un rôle actif dans la prévention et le soutien des victimes.

Action 16 - Renforcer et coordonner l'accompagnement des agentes et agents victimes et/ou témoins

16.1 Renforcer l'information des agentes et agents sur les dispositifs de recueil et de traitement des signalements à travers tous les canaux de communication du ministère

Pour que les agentes et agents aient recours aux dispositifs mis à leur disposition il faut qu'ils en aient connaissance et qu'ils puissent clairement identifier le champ de compétence spécifique de chacun.

Dans ce but, le ministère va renforcer sa communication et rendre plus visibles et accessibles les informations sur les différents dispositifs (signalement, écoute psychologique, alerte) sur l'intranet égalité/diversité et sur tous les intranets directionnels, mais également via l'affichage et la mise à disposition des brochures dans les lieux collectifs en administration centrale, dans tous les services déconcentrés et juridictions.

Le ministère de la justice s'est doté d'un dispositif Allodiscrim en décembre 2020 ayant pour objet de recueillir les signalements des agentes et agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation. Le dispositif est également étendu aux victimes de violences d'origine extra professionnelle détectées sur le lieu de travail.

Le ministère s'engage à renforcer la communication du dispositif de signalement ministériel, par le biais des outils existants (affiches, FAQ, livret descriptif, vidéos, support PPT), à destination de l'ensemble des personnels en administration centrale, au sein des juridictions et des services déconcentrés.

Les lieux de formation doivent également être des relais pour mettre à disposition la documentation sur l'égalité professionnelle.

En outre, une information régulière par courriel ainsi qu'un retour annuel aux agentes et agents sur ces dispositifs seront mis en place.

Enfin, l'information systématique sur l'existence et le fonctionnement des cellules d'écoute dans le cadre des formations spécialisées des CSA sera maintenue.

16.2 Renforcer la communication sur le rôle des actrices et acteurs de prévention

Les actrices et acteurs de prévention du ministère (assistant de service social, médecin de prévention, correspondant handicap, responsable SST, psychologue du travail) et leur rôle sont souvent méconnus.

Il apparaît donc nécessaire de renforcer la communication auprès des personnels du ministère de la justice afin de permettre un meilleur accompagnement et une meilleure réactivité face aux situations qu'ils peuvent rencontrer. Il conviendra, à ce titre, de mettre en évidence les dispositifs de prévention existants par le biais de canaux diversifiés de diffusion (intranet, affichage, courriel, etc.).

16.3 Renforcer l'accès au dispositif de protection fonctionnelle

Afin de mieux protéger les personnels, le ministère s'engage à clarifier le cadre juridique et les pratiques liées à l'octroi de la protection fonctionnelle.

Un travail d'harmonisation des pratiques par le biais d'un document ministériel unique sera élaboré. Il permettra notamment d'accompagner les agentes et agents comme les personnels en charge de décider de l'octroi ou non de la protection fonctionnelle et de déconstruire notamment les idées reçues concernant son octroi.

L'administration s'engage à apporter, dans des délais raisonnables, une réponse explicite aux demandes de protection fonctionnelle.

Enfin, les mesures prises au titre de la protection fonctionnelle feront l'objet d'un suivi par catégorie de mesures.

16.4 Mieux faire connaître les mesures conservatoires pouvant être prises en cas de faits de violences sexistes et sexuelles portés à la connaissance de l'autorité hiérarchique

En cas de signalements de faits de violences sexistes et sexuelles portés à la connaissance de l'autorité hiérarchique, différentes mesures conservatoires peuvent être prononcées à l'encontre des auteurs de ces faits.

Le ministère de la justice poursuit son engagement au côté des victimes de violences sexistes et sexuelles en renforçant la communication sur le panel des mesures conservatoires pouvant

être prises comme par exemple la suspension des auteurs de ces faits, leur orientation vers des personnels -sociaux ou toute mesure conservatoire et utile à la mise en protection des victimes de ces faits.

16.5 Soutenir les éventuelles demandes de mobilité émanant des agentes et agents victimes dans des conditions garantes de la discrétion et de la confidentialité

L'employeur a l'obligation légale de protéger son agente ou agent public contre les attaques dont il peut faire l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Ainsi, toutes les mesures de prévention préalables au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité devront être engagées. Ces mesures incluent notamment l'examen des possibilités d'éloignement de l'auteur présumé du service de l'agent victime.

Une note de la secrétaire générale sera diffusée aux services pour institutionnaliser les mesures d'appui et de soutien aux agentes et agents publics ainsi que les conditions selon lesquelles l'organisation des demandes de mobilité émanant des agentes et agents victimes doivent être prises en compte.

Action 17 - Renforcer les actions visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations

17.1 Former l'ensemble des publics dits prioritaires à la prévention des violences sexistes et sexuelles

A titre liminaire, il convient de préciser que les publics dits prioritaires sont ceux dont les fonctions leur confèrent des moyens d'actions dans la prévention des violences ou qui ont un rôle central pour faire évoluer les pratiques (encadrantes et encadrants, agentes et agents des services de ressources humaines, représentants du personnel, actrices et acteurs de la prévention, élèves des écoles de service public, référentes et référents égalité-diversité).

Des formations à la prévention des violences sexistes et sexuelles leurs seront dispensées afin de leur permettre d'adopter les bons réflexes pour créer un environnement sans violence et pour agir lorsque des violences sont commises. En effet, la complexité et la spécificité des violences sexistes et sexuelles rendent indispensables la formation et la spécialisation des professionnels confrontés à ces situations. L'objectif étant de les doter de moyens leur permettant d'agir rapidement.

17.2 Organiser chaque année un évènement sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles décliné sur l'ensemble du territoire

Le ministère s'engage à mettre en place annuellement un évènement de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles à destination de l'ensemble des personnels en administration centrale. Des événements seront également organisés sur l'ensemble du territoire au sein des juridictions et des services déconcentrés. Ces événements permettront ainsi, grâce à une mobilisation collective, de favoriser la prévention de la commission de ces actes de violence.

17.3 Poursuivre les partenariats avec les associations et mobiliser l'expertise et/ou le réseau des délégués des droits des femmes au sein des préfectures

Afin de créer un environnement de travail inclusif et propice à lutter contre toutes les formes de discrimination, le ministère de la justice poursuit son engagement en nouant des partenariats avec des associations spécialisées. Afin de s'assurer de l'effectivité de ces partenariats, le ministère communique à leur sujet pour les faire connaître au sein de l'ensemble des structures sur le territoire et permettre l'utilisation des services qu'elles mettent à disposition.

Par ces partenariats, le ministère entend veiller à une égalité de droit et de traitement des personnels et s'engage à soutenir les agentes et agents victimes de propos ou d'actes discriminatoires, à mesurer les avancées et à partager les bonnes pratiques afin de faire évoluer l'environnement professionnel.

Le réseau des délégués départementaux au droit des femmes sera également mobilisé. Au cœur des politiques interministérielles, ce réseau départemental est un partenariat indispensable pour partager des bonnes pratiques de prévention.

17.4 Recueillir et mutualiser les bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Des bonnes pratiques sont mises en place au sein du ministère permettant de garantir un environnement de travail dénué de violences sexistes et sexuelles dans les différents services déconcentrés et juridictions mais ne sont pas toujours connues ni mutualisées. En outre, des associations travaillant sur ce sujet spécifique de la prévention des violences sexistes et sexuelles disposent d'outils de prévention.

Ainsi, afin de travailler à leur transposition et mutualisation un groupe de travail inter-directionnel sera mis en place dont l'objet sera de recueillir et proposer un calendrier de déclinaison des bonnes pratiques dans l'ensemble des structures du ministère.

Un onglet spécifique sur le site des bonnes pratiques du ministère sera créé.

17.5 Déployer une campagne de communication pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles

Une campagne de communication pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles sera déployée. L'objectif de cette campagne sera double. Il s'agira de rappeler à l'ensemble des personnels du ministère de la justice que face à toute forme de violence le ministère agit et d'insister sur les dispositifs existants et sur la nécessité de signaler chaque acte de violence.

Cette campagne sera diffusée, au plus près des agentes et agents, par le biais de canaux diversifiés de diffusion, avec l'aide de la DICOM.

17.6 Elaborer et déployer un violentomètre pour sensibiliser, mesurer et prévenir les violences sexistes et sexuelles

En concertation avec les organisations syndicales, un « violentomètre » sera élaboré. Il s'agit d'un outil d'auto-évaluation visuel comprenant des questions et permettant notamment de repérer la présence ou menace de violences sexistes et sexuelles. Cet outil offrira une échelle précise pour aider les agentes et agents à reconnaître et comprendre rapidement les signes d'abus.

Action 18 - Renforcer l'accompagnement des services dans la mise en œuvre de l'action disciplinaire en cas de violences sexistes, sexuelles, intrafamiliales, harcèlements et discriminations

18.1 Former les encadrantes et encadrants à la conduite de l'action disciplinaire

Des formations spécifiques seront dispensées à destination des encadrantes et encadrants et des services RH afin de favoriser la diffusion d'une meilleure connaissance et appropriation des procédures, des moyens et des outils relevant de l'action disciplinaire.

En effet, il est primordial de connaître ce qui relève du disciplinaire et de l'infra-disciplinaire, quelle procédure mettre en place et comment la mettre en œuvre, mais aussi de pouvoir accompagner les personnes victimes. Les formations à destination des encadrantes et encadrants services RH devront donc rappeler la nécessité de savoir écouter, de définir et qualifier les agissements concernés.

18.2 Elaborer un bilan des sanctions disciplinaires portant sur des situations de violences sexistes et sexuelles, de violences intrafamiliales, harcèlements et discriminations

Les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales peuvent conduire à des sanctions pénales sans préjudice des sanctions disciplinaires infligées en parallèle.

Les données statistiques sur les sanctions disciplinaires sont compilées chaque année. Elles permettent de prendre la mesure des efforts à fournir pour lutter contre les faits de cette nature. Dans le cadre du travail collaboratif avec les organisations syndicales, ces données sur les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales seront présentées annuellement lors d'un comité de suivi et diffusées sur l'intranet.

Action 19 - Prévenir et sensibiliser les agentes et agents au sexisme ordinaire

19.1 Mesurer l'étendue du sexisme ordinaire au ministère de la justice

Afin de mesurer le sexisme ordinaire au sein du ministère de la justice, un questionnaire sera élaboré par un prestataire extérieur et adressé à un panel représentatif de l'ensemble des agentes et agents. Il visera notamment à objectiver le sexisme vécu ou ressenti au sein du

ministère et mesurera l'opinion des agentes et agents sur des situations potentiellement rencontrées en tant que victime ou témoin de sexisme ordinaire.

Des questions pourront notamment être posées sur des thématiques telles que la perception et le niveau de connaissance du sexisme au sein de l'environnement professionnel, la confrontation au sexisme ainsi que la prévention du sexisme.

L'analyse des résultats sera opérée par le prestataire et permettra au ministère de prioriser les actions à mener pour lutter contre le sexisme.

19.2 Sensibiliser au sexisme ordinaire par l'utilisation d'outils ludiques et innovants

Des outils ludiques et innovants visant à identifier les comportements sexistes seront mis à la disposition des personnels du ministère afin de déconstruire les préjugés et de s'interroger sur ses propres représentations genrées.

19.3 Intégrer systématiquement le sexisme ordinaire dans la formation des référentes et référents

Le sexisme ordinaire peut être difficile à détecter et peut être intégré, sans que l'on en soit conscient, aux échanges professionnels. Il favorise la reproduction de représentation stéréotypée des sexes et peut, de manière insidieuse, détériorer le climat professionnel et les relations de travail.

Afin de mieux comprendre ce qu'il recouvre, le détecter, en comprendre les ressorts, faire et savoir comment apporter une réponse efficace aux remarques sexistes lorsqu'elles se présentent, la thématique du sexisme ordinaire sera intégrée au parcours de formation spécifique des référentes et référents égalité-diversité.

19.4 Créer un module Mentor sur les violences sexistes et sexuelles comprenant un volet sexisme ordinaire

Tout comme pour le module spécifique sur l'égalité professionnelle, la création d'un module sur les violences sexistes et sexuelles comprenant un volet sur le sexisme ordinaire sur Mentor, permettra de mettre à profits les possibilités offertes par la plateforme Mentor afin diversifier les leviers de sensibilisation au sexisme.

Action 20 - Lutter contre les violences intrafamiliales

20.1 Informer et sensibiliser le personnel et les organisations syndicales au sujet des violences intrafamiliales en s'appuyant sur le réseau existant des associations spécialisées partenaires du ministère

La mobilisation des associations partenaires du ministère en matière de lutte contre les violences intrafamiliales et conjugales est essentielle afin de sensibiliser les personnels sur ces sujets.

Il s'agit de porter à leur connaissance également les différents professionnels compétents pour les accompagner lorsqu'ils sont confrontés à ce type de violence : réseau des assistants de service social, mais aussi l'ensemble des professionnels de l'action sociale et de la santé (médecin de prévention, psychologue, responsable de ressources humaines).

20.2 Diffuser un guide ministériel de sensibilisation sur les violences intrafamiliales

Le ministère de la justice s'engage à diffuser à l'ensemble de ces services, le guide interministériel de sensibilisation sur les violences intrafamiliales et à travailler avec les directions et les organisations syndicales à une déclinaison ministérielle de ce guide.

20.3 Travailler à l'élaboration de mesures d'accompagnement des personnels victimes de violence intrafamiliale

Les agentes et agents qui subissent des violences au sein de leur foyer, en raison de la situation particulièrement difficile dans laquelle ils se trouvent, n'ont pas toujours les moyens d'accéder à de l'information sur les démarches qu'ils peuvent mettre en place pour se protéger. La particulière vulnérabilité dans laquelle ils se trouvent dans ce cadre peut également rendre difficile leur parcours pour trouver des solutions pratiques aux problèmes complexes liés à la situation qu'ils subissent.

Ainsi, en lien avec la Haute fonctionnaire en charge de l'égalité, le ministère s'engage à travailler à des mesures concrètes d'accompagnement des personnels victimes de violences intrafamiliales.

L'accès à l'information sur les dispositifs d'accompagnement RH existants sera facilité ainsi que celui sur le dispositif d'écoute psychologique et le dispositif de signalement ministériel, compétent pour connaître des violences intrafamiliales détectées sur le lieu de travail.

Dès qu'une situation extraprofessionnelle de violence est détectée sur le lieu de travail, l'agente ou l'agent concerné sera pris en charge et accompagné par les professionnels sociaux du ministère afin qu'une aide et des solutions personnalisées et adaptées lui soient proposées.

Dans le cadre de cette prise en charge, les possibilités de recours judiciaires devront lui être présentés. En effet, différents dispositifs judiciaires peuvent être mis en œuvre dans le cadre d'un parcours juridictionnel lié à des violences intrafamiliales.

Enfin, de nouveaux dispositifs d'accompagnement doivent être développés et proposés aux agentes et agents victimes de violences intrafamiliales pour répondre aux problèmes concrets rencontrés dans ces situations (mise à disposition d'un répertoire d'associations spécialisées par ressort géographique par exemple ou mise en place d'une expérimentation de sauvegarde des documents administratifs de l'agente ou l'agent dans un espace sécurisé sur son lieu de travail).

20.4 Accompagner les agentes et agents dans leurs démarches pour trouver un hébergement d'urgence en lien avec les DRHAS

La politique d'action sociale du ministère de la justice contribue à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. La politique en faveur de l'accès à l'hébergement d'urgence fera l'objet d'une attention particulière. Le ministère dispose d'hébergements réservés permettant à des agentes et agents se trouvant dans une situation d'urgence de se loger et d'obtenir à l'issue un logement pérenne. Les DRHAS renforceront l'accompagnement des personnels dans les démarches visant à trouver un hébergement d'urgence.


Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord a été préparé en étroite collaboration avec la haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité, les référents égalité des services du ministère et les organisations syndicales représentatives. Il sera mis en application en cohérence avec le plan d'action ministériel. Il a fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales du comité social d'administration.

- Chacune des réunions de travail consacrées à l'élaboration de cet accord a donné lieu à un compte rendu aux organisations syndicales et aux services du ministère ;
- L'accord constitue le second document de référence au sein du ministère après celui du 20 janvier 2020 ;
- Les actions prévues par cet accord feront l'objet d'un suivi afin d'apprécier les réalisations effectuées et d'en débattre avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un bilan annuel présenté en comité social d'administration ;
- Le suivi de l'avancement des engagements au regard des indicateurs fixés par l'accord est réalisé dans le cadre du comité de suivi du présent accord institué en application du point 4 de l'accord de méthode en vue de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice 2024-2026 ;
- Le comité de suivi sera réuni fin 2024.

Ont signé le présent accord le

25 JUIN 2024



Eric Dupond Moretti,
Le garde des Sceaux,
Ministre de la justice



Pour l'UNSa Justice




Pour l'USM

Pour l'Union des syndicats FORCE
OUVRIERE
du ministère de la Justice

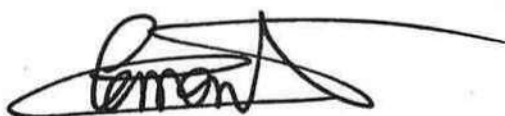
Pour la CGT

Kelly BIANCO



Pour le SM

Pour la CFDT interco



Présentation des annexes

Annexe 1

Glossaire des concepts

Annexe 2

Textes et références

Annexe 3

Réunions de négociation

Annexe 4

Accord de méthode en vue de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice 2024-2026

Annexe 5

Indicateurs de suivi et de résultat de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026

Annexe 1

Glossaire des concepts

Tout au long de cet accord, de nombreux concepts sont abordés.

Avec l'ajout de ce glossaire, le ministère entend apporter une définition précise et partagée avec les directions et les organisations syndicales représentatives des différents concepts abordés, ce qui implique d'élargir certaines définitions juridiques pour englober de plus larges situations.

Agentes et agents : Les termes « agentes et agents » visent l'ensemble des personnels du ministère quelle que soit leur catégorie statutaire d'appartenance, quels que soient leur fonction, leur niveau d'encadrement et leur positionnement dans la chaîne hiérarchique.

Agissement sexiste : Les agissements sexistes sont des actes ou des paroles, uniques ou répétés :

- véhiculant des stéréotypes liés au sexe, c'est-à-dire les préjugés et représentations réductrices et généralistes qui essentialisent ce que sont, ou ne sont pas, les femmes et les hommes ;
- dégradants, dirigés contre une personne à raison de son sexe qui la rabaissent ou la dénigrent, et ce, même si l'auteur de la remarque avait pour intention d'employer le ton humoristique.

Aidant familial : Est considéré comme un aidant familial, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine et qui n'est pas salarié pour cette aide.

Avancement/Promotion : Le fonctionnaire peut bénéficier d'un avancement dans un grade supérieur ou d'une promotion dans un corps supérieur. Ces évolutions constituent des étapes importantes et marquantes dans la carrière de l'agente et de l'agent.

Cette évolution de carrière peut avoir lieu :

- à l'initiative de l'agente et de l'agent, par la voie de l'examen professionnel ;
- à l'initiative de l'administration, au choix, dans un grade supérieur par l'inscription à un tableau d'avancement (TA) ou dans un corps supérieur par l'inscription sur une liste d'aptitude (LA).

Coaching : Le coaching n'est ni de la formation, ni du conseil, ni du tutorat. Il s'agit d'une démarche « auto-apprenante » qui permet d'atteindre un objectif et d'améliorer ses performances, en mobilisant ses ressources. Un coach n'est pas un psychologue et ne propose pas de solutions toutes faites. C'est un facilitateur de réflexion et d'introspection qui aide à trouver ses propres leviers de changement.

Co-maternité : La co-maternité vise le cas d'un couple de parents composé de la mère biologique et d'une autre femme, sa partenaire, qui est légalement reconnue comme deuxième parent.

Dispositif des nominations équilibrées : Le dispositif des nominations équilibrées oblige les employeurs publics à respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les primo nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique.

Ecart de rémunération :

- « *Effet ségrégation* » : différence de représentation des femmes et des hommes dans les corps, plus ou moins bien rémunérés ;
- « *Effet démographique* » : positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons d'un même corps ;
- « *Effet primes* » : composante indemnitaire qui expliquerait les différences de primes versées.

Encadrement supérieur : Au ministère de la justice, l'encadrement supérieur est composé à la fois des corps et emplois interministériels visés par la réforme de la haute fonction publique comme les administrateurs de l'État, mais également des corps et emplois spécifiques du ministère de la justice comme les chefs de cours, les directeurs des services pénitentiaires, les directeurs interrégionaux de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse, et les délégués interrégionaux du secrétariat général.

Etude de cohorte : Une étude de cohorte regroupe des sujets partageant ensemble un certain nombre de caractéristiques, suivis dans le temps (longitudinalement), à l'échelle individuelle.

Faute disciplinaire : Elle se caractérise par un manquement des agentes et agents publics aux obligations statutaires et déontologiques qui s'imposent à eux tant à raison de leur statut que des fonctions qu'ils exercent.

Index égalité professionnelle : La loi instaure, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Les administrations de plus de 50 agents doivent publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. A défaut de publication, une pénalité financière est prévue.

Marrainage : Le marrainage vise à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi de femmes confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi. Elles sont accompagnées par des professionnelles en activité ou retraitées, bénévoles, qui partagent leur expérience et leurs réseaux. Le marrainage permet de renforcer l'égalité en matière d'insertion professionnelle.

Mentorat : Le mentorat désigne une relation interpersonnelle d'accompagnement et de soutien basée sur l'apprentissage mutuel. Son objectif est de favoriser l'autonomie et le développement de la personne accompagnée en établissant des objectifs qui évoluent et s'adaptent en fonction des besoins spécifiques.

Mixité des métiers : La mixité professionnelle est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, dans une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi.

Mobilité fonctionnelle : La mobilité fonctionnelle conduit une agente ou un agent public à travailler dans un domaine métier ou une politique publique différents de ceux dans lesquels il exerçait ses fonctions auparavant, sans nécessairement changer d'employeur.

Mobilité géographique : La mobilité géographique se traduit par un changement de localisation de son employeur direct, c'est-à-dire un changement de résidence administrative.

Monoparentalité : Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).

Opposabilité : L'opposabilité signifie que tout agente ou agent du ministère peut se prévaloir du plan au fur et à mesure de la mise en œuvre de ses actions. Dans le cas où certaines actions n'auraient pas pu être réalisées, l'administration et toutes les parties prenantes doivent démontrer avoir tout mis en œuvre pour que ces actions soient réalisées. L'ensemble des actrices et acteurs du plan est responsable de sa mise en œuvre.

Parentalité : La parentalité désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale : matérielle, psychologique, morale, culturelle et sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. Cette relation adulte/enfant suppose un ensemble de fonctions, de droits et d'obligations (morales, matérielles, juridiques, éducatives, culturelles) exercés dans l'intérêt supérieur de l'enfant en vertu d'un lien prévu par le droit (autorité parentale). Elle s'inscrit dans l'environnement social et éducatif où vivent la famille et l'enfant.

Pluri-parentalité : Situation familiale dans laquelle au moins trois adultes ont un rôle parental vis-à-vis d'un enfant.

Primo-encadrant : Le terme primo-encadrant est employé afin de définir une agente ou un agent accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Proche aidant : Le proche aidant est défini comme étant une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

Sexisme ordinaire : Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et

qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Stéréotype : Un stéréotype est une image préconçue, une représentation simplifiée de la réalité. Le stéréotype devient discriminant lorsque cette représentation devient un jugement de valeur, sans fondement dans la réalité et qui dicte un comportement.

Télétravail : Le télétravail repose sur des critères cumulatifs qui le distinguent des autres formes de travail à distance :

- L'agent en télétravail a demandé et obtenu l'autorisation d'exercer en télétravail une partie de son temps de travail qu'il aurait pu réaliser sur site ;
- Sur un (ou plusieurs) lieux de télétravail ;
- En alternant un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- En utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ne peut être assimilé à du télétravail :

- La situation d'un agent qui travaille dans un service où se pratique le travail en réseau ou en site distant, quand bien même l'agent a demandé à travailler dans ce service dans le cadre d'une mobilité ;
- Le travail nomade qui est pratiqué pour des activités qui s'exercent, par nature, en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, les activités de contrôle).

Temps partiel annualisé : Le temps partiel annualisé permet d'alterner des périodes travaillées à temps plein et des périodes non travaillées. Ainsi, la quotité de temps de travail sollicité dans le cadre du temps partiel n'est pas proratisée sur une période journalière ou hebdomadaire, mais sur une année. La rémunération de l'agent ou l'agent concernée est versée au prorata de la quotité de temps de travail demandée, chaque mois pendant toute l'année que la période soit une période travaillée à 100 % ou non travaillée.

Territorialisation : La territorialisation vise à la fois à favoriser et renforcer la diffusion homogène de la mise en œuvre de l'accord égalité à chaque échelon territorial du ministère de la justice, et à permettre la remontée d'information du terrain sur la mise en œuvre de ces actions.

Testing : Le testing consiste à construire de toutes pièces deux curriculum vitae (CV) fictifs parfaitement similaires en termes de parcours et de qualifications. La seule distinction significative apparaissant au sein de ces deux candidatures est celle dont on souhaite examiner l'effet sur l'accès à l'emploi. Ces deux CV sont par la suite transmis simultanément en réponses aux mêmes offres d'emploi. Puisque les deux candidatures sont parfaitement similaires à l'exception d'une caractéristique, tout écart significatif d'accès aux entretiens de recrutement ne peut être imputable qu'au seul effet de cette caractéristique sur l'accès à l'emploi.

Tiers-lieu : La notion de tiers-lieu englobe tous les espaces partagés de télétravail, notamment publics, qui se distinguent du domicile de l'agent ou de l'agent et des lieux à usage privé

depuis lesquels il est autorisé, à sa demande, à télétravailler. Ces tiers-lieux doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.

Tutorat : Le tutorat est une pratique qui consiste à accompagner un agent ou une agente, souvent moins expérimenté, dans l'acquisition de compétences ou de connaissance au sein d'un environnement professionnel. Cette relation de tutorat peut, par exemple, être mise en place à l'arrivée des agents et agentes au sein de l'administration. Le tutorat implique que la situation de travail soit organisée de manière à faciliter l'apprentissage d'un métier, d'une fonction, dans le cadre d'une relation d'appui personnalisée et formalisée.

Victime : Est considérée comme victime dans le cadre de l'accord égalité professionnelle, toute personne qui révèle / fait état / des faits de violence la concernant / ou indique subir ou avoir subi des faits de violence provenant d'une tierce personne.

Violences intrafamiliales : Les violences intrafamiliales sont les actes de violence commis par des personnes ayant un lien conjugal ou familial (au sens large) avec la victime. Touchant principalement des femmes et des enfants, mais aussi des hommes, les violences conjugales et intrafamiliales traduisent des agressions qui peuvent être verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, administratives et/ou économiques. Les violences conjugales et intrafamiliales se distinguent de simples disputes de couple ou conflits familiaux dans lesquels deux points de vue s'opposent dans un rapport d'égalité et sans violence. Elles peuvent également s'exercer via les techniques d'information et de communication (téléphone, mail, réseaux sociaux, etc.).

Violences sexistes et sexuelles : Les violences sexistes et sexuelles comportent notamment l'injure ou la diffamation à caractère sexuel ou sexiste, l'outrage sexiste, la diffusion de messages contraires à la décence, la captation d'image et diffusion d'image impudique, l'exhibition sexuelle, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol.

Annexe 2

Textes et références

Lois

Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ;

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Décrets

Décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat ;

Décret n°2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat ;

Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant ;

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;

Décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Circulaires

Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents égalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics ;

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ;

Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Accords

Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique ;

Accord du 20 janvier 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice ;

Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Références diverses

Guide de présentation de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre – DGAFP – septembre 2019 ;

Circulaire interministérielle n°2012-63 du 7 février 2012 relative à la coordination des dispositifs de soutien à la parentalité au plan départemental ;

Guide ministériel du proche aidant - Ministère de l'économie, des finances et de la relance

Guide « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction Publique » - DGAFP - novembre 2022) ;

Guide pratique relatif à la conduite de l'action disciplinaire – Intranet du ministère de la justice

Rapport sur le sexisme dans le monde du travail – Haut Conseil à l'égalité ;

Guide pratique relatif aux violences conjugales et intrafamiliales « Comprendre Alerter Accompagner » - DGAFP) ;

Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Annexe 3

Réunions de négociation

| | |
|-------------------|--|
| 7 septembre 2023 | Réunion d'ouverture relative à la négociation d'un nouvel accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice |
| 19 septembre 2023 | Réunion relative aux groupes de travail du nouvel accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la justice |
| 6 octobre 2023 | Signature de l'accord de méthode en vue de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice (2024-2026) |
| 9 novembre 2023 | Réunion relative au groupe de travail n°1 de l'accord : « Renforcer le rôle et l'engagement des actrices et acteurs de l'égalité professionnelle au sein du ministère de la justice » |
| 21 novembre 2023 | Réunion relative au groupe de travail n°2 de l'accord : « S'assurer dans toutes les politiques de ressources humaines de la prise en compte et de l'effectivité des politiques d'égalité professionnelle » |
| 12 décembre 2023 | Réunion relative au groupe de travail n°3 de l'accord : « Garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale » |
| 9 janvier 2024 | Réunion de synthèse des groupes de travail n°1, 2 et 3 |
| 19 janvier 2024 | Réunion relative au groupe de travail n°4 de l'accord : « Intensifier la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, les harcèlements et discriminations au sein du ministère de la justice » |
| 6 février 2024 | Réunion relative au groupe de travail n°5 de l'accord : « Opposabilité, effectivité, méthode et territorialisation » |
| 13 février 2024 | Réunion de synthèse des groupes de travail n° 1 à 5 |
| 16 février 2024 | Réunion de synthèse des groupes de travail n° 1 à 5 (suite) |
| 22 février 2024 | Réunion de synthèse des groupes de travail n° 1 à 5 (suite) |
| 8 mars 2024 | Réunion de synthèse des groupes de travail n° 1 à 5 (suite) |
| 13 mars 2024 | Réunion de synthèse des groupes de travail n° 1 à 5 (suite) |
| 5 juin 2024 | Réunion de présentation du projet d'accord |
| 11 juin 2024 | Réunion de présentation du projet d'accord |

Annexe 4

Accord de méthode en vue de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice 2024-2026

Préambule

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel.

L'élaboration du plan d'action en faveur de l'égalité est régie par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ainsi que par les articles L. 132-1 et suivants du code général de la fonction publique.

Aux termes de l'article 2 du décret susvisé, ce plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévue par l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° du même article.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen. »

Selon l'article L. 132-2 du code général de la fonction publique, le plan d'action mentionné à l'article [L. 132-1](#) comporte au moins des mesures visant à :

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

1 – Cadre juridique de la négociation

1-1 Rappel des bases juridiques

Le cadre juridique de la négociation collective a été créé par l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 dont les dispositions sont aujourd'hui codifiées aux articles L. 221-1 à L. 227-4 du code général de la fonction publique ; elles sont complétées par le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique.

Pour les magistrats, l'adoption définitive des dispositions prévues par le projet de loi organique relatif à l'ouverture, la modernisation et la responsabilité du corps judiciaire, en cours de discussion, constitue une condition nécessaire pour appliquer aux magistrats un éventuel accord de fond relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En revanche, il est possible dès à présent d'ouvrir à la signature des acteurs de la négociation ci-dessous mentionnés, le présent accord de méthode.

1-2 Domaine de négociation

La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est explicitement mentionnée à l'article L. 222-3 du code général de la fonction publique parmi les matières pour lesquelles des négociations peuvent être engagées dans la fonction publique.

Pour les agents publics, l'article L. 222-3 du même code dispose que, « Les accords mentionnés à l'article L. 221-2 peuvent porter sur les domaines relatifs : 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ; 2° Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ; 3° A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ; 4° A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ; 5° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; 6° A la promotion de l'égalité des chances, à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ; 7° A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ; 8° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ; 9° A l'apprentissage ; 10° A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ; 11° A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ; 12° A l'action sociale ; 13° A la protection sociale complémentaire ; 14° A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. ».

Pour les magistrats, l'article 6 du projet de loi organique relatif à l'ouverture, la modernisation et la responsabilité du corps judiciaire prévoit à ce stade de compléter l'article 10-1 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature, en ajoutant un II ter ainsi rédigé : « II ter. – Les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège au sein des comités sociaux d'administration placés auprès de l'autorité administrative compétente ont qualité : « 1° Au niveau national, pour conclure et signer des accords, applicables aux magistrats, dans les domaines mentionnés aux 1°, 2°, à l'exception

de ceux relatifs au temps de travail et au télétravail, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9°, 12° et 13° de l'article L. 222-3 du code général de la fonction publique ; ».

2 – Acteurs de la négociation

L'article L. 221-2 du code général de la fonction publique prévoit que les organisations syndicales représentatives et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines mentionnés aux articles L. 222-3 du code général de la fonction publique ou dans les conditions prévues à l'article L. 222-4 du même code.

2-1 Pour l'administration

La négociation est engagée par la secrétaire générale du ministère de la justice, agissant par délégation du garde des sceaux, ministre de la justice, en présence des représentants des directions, systématiquement conviés aux réunions (DAP, DSJ, DPJJ, SG, DACS, DACG, IGJ).

2-2 Pour les organisations syndicales

Les organisations syndicales habilitées à participer à la négociation sont celles qui disposent, en tant que telles ou dans le cadre d'une liste commune, d'au moins un siège au comité social d'administration ministériel (CSA-M), eu égard à l'objet et au périmètre de la négociation.

Sont ainsi habilitées à participer à la négociation les six organisations syndicales suivantes : UNSa Justice, USM, Union des syndicats FORCE OUVRIERE du ministère de la Justice, CGT, SM, CFDT Interco.

Les organisations syndicales de magistrats représentées au comité social d'administration ministériel participent à la négociation sans attendre les modifications proposées par le projet de la loi organique actuellement au Parlement, sous réserve de l'entrée en vigueur de cette dernière avant la signature d'un éventuel accord de fond.

3- Champ de la négociation

Le ministère de la justice engage une négociation relative à un deuxième accord cadre ministériel portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le 20 janvier 2020, le ministère de la justice a signé avec la majorité des organisations syndicales représentatives un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice. Cet accord comportait 6 axes et 60 actions.

Lors du comité technique ministériel du 16 novembre 2022, le plan d'action issu de cet accord a été renouvelé pour une durée d'un an maximum et la secrétaire générale s'est engagée à ouvrir la négociation d'un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle pour la période 2024-2026 (cf. courrier adressé aux représentants du personnel du CSAM du 30 juin 2023).

Si la mise en œuvre effective du premier plan a permis une identification des acteurs de l'égalité et de la diversité à travers la création d'un réseau de référentes et référents au maillage territorial fin, une prise de conscience générale de l'importance de l'intégration de

ces politiques dans les pratiques professionnelles mais également la création d'un grand nombre d'outils de sensibilisation, l'enjeu du deuxième plan est de s'assurer de la réelle effectivité de ces mesures auprès de l'ensemble des personnels du ministère de la justice et sur l'ensemble du territoire.

La démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engage tous les niveaux de l'organisation pour l'ensemble des directions et services, pour tous les chefs de service (chefs de cour, chefs de juridiction, directeurs interrégionaux, directeurs territoriaux, chefs d'établissement, ...), pour toutes les catégories d'agents (agents publics et magistrats), ainsi que pour les acteurs RH et les partenaires sociaux. Elle s'appuie sur l'expérimentation et une démarche métier avec des professionnels. Elle est indissociable de l'effectivité du dialogue social.

Le présent accord de méthode prévoit d'ordonnancer les négociations en vue d'un accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes autour de plusieurs ateliers thématiques avec les organisations syndicales, documentés en amont et qui pourront, le cas échéant, constituer les axes du futur accord cadre.

Compte tenu des sujets faisant déjà l'objet de négociations par ailleurs (qualité de vie et condition de travail, télétravail...) et des outils existants, les groupes de travail seront articulés autour des cinq axes suivants :

- **GT 1 : « Renforcer le rôle et l'engagement des acteurs de l'égalité professionnelle au sein du ministère de la justice »** : la mise en œuvre sur l'ensemble du territoire de politiques d'égalité professionnelle efficaces suppose une forte implication et mobilisation de l'ensemble des acteurs du ministère (directions, encadrement, service des ressources humaines et ensemble des acteurs RH, référentes et référents égalité-diversité nationaux et locaux, etc.) à tous les niveaux. Cet objectif, pour être atteint, doit s'accompagner d'un dialogue soutenu et régulier avec les représentants du personnel au sein du ministère ...
- **GT2 : « S'assurer dans toutes les politiques de ressources humaines de la prise en compte et de l'effectivité des politiques d'égalité professionnelle »** : aucun des domaines des politiques de ressources humaines ne peut être laissé à l'écart de l'impératif d'égalité professionnelle. Dans le cadre de la nouvelle négociation, les actions seront poursuivies, approfondies et amplifiées en matière de recrutement, de rémunération, de mobilité, de retour à l'emploi, d'avancement et de promotion, de mixité des métiers, de suivi des primo nominations, de la mise en œuvre de l'index égalité issu de la loi du 19 juillet 2023 ainsi que pour mieux accompagner les parcours professionnels à toutes les étapes de la carrière ...
- **GT3 : « Garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale »** : la conciliation des temps de vie est un élément incontournable des politiques d'égalité professionnelles efficaces et performantes. Pour y parvenir, les échanges pourront porter notamment sur l'organisation du travail, l'équilibre des temps de vie, la parentalité, les aidants familiaux, le soutien à l'organisation personnelle des agents ...

- **GT4 : « Intensifier la lutte contre les violences sexuelles, sexistes, les harcèlements et discriminations » :** dans ce nouvel accord, il s'agit, de manière déterminante de mener une politique exemplaire, volontariste et engagée, d'améliorer et de consolider la prévention, la protection, la détection et l'accompagnement des victimes tout en garantissant l'information et la prise en compte effective de leurs droits. Des actions efficaces et convergentes devront être amplifiées en matière de sensibilisation et de formation des agents et des encadrants, de partenariat et de mobilisation du tissu associatif, de diffusion de l'information et de communication. Cette approche globale pourra être complétée des dispositifs permettant de mieux répondre à la problématique des violences intra familiales ...
- **GT5 : « Opposabilité, effectivité, méthode et territorialisation » :** afin d'assurer un déploiement des politiques d'égalité professionnelle sur l'ensemble du territoire et au plus près du vécu des agents et des acteurs de proximité, les échanges pourront porter sur l'appui aux acteurs de proximité concrètement implantés dans les services, le renforcement de l'effectivité des actions avec des objectifs de progression, des outils de support et la création d'indicateurs de suivi et de résultats. Il s'agit aussi de développer le recours aux expérimentations, aux études d'impact, aux évaluations et de réfléchir aux conditions de leur extension. La mise en place du comité de suivi de l'accord constitue un levier d'effectivité déterminant ...

L'accord cadre traduira les axes déterminés dans l'accord de méthode, en objectifs et actions assortis d'indicateurs qui seront déclinés dans les directions à réseau, en administration centrale (y compris dans les services à compétence nationale) et à tous les niveaux. Le comité de suivi de l'accord s'appuiera sur des indicateurs et des études d'impact. L'accord cadre a vocation à être décliné dans les établissements publics du ministère de la justice.

Certaines actions pourront faire l'objet d'expérimentations ministérielles, directionnelles ou territoriales, avant évaluation et éventuelle généralisation. Ces expérimentations seront présentées en comité de suivi.

4 – Gouvernance et suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 227-1 du code général de la fonction publique, l'accord cadre prévoira un comité de suivi et en définira la composition, les missions, les moyens ainsi que la fréquence de réunions. Ce comité assurera le suivi de l'avancement des engagements au regard des indicateurs fixés par l'accord. Il associera les représentants des organisations syndicales signataires.

5 – Signature et validité de l'accord

Au terme du calendrier arrêté pour la négociation, la secrétaire générale établira un projet de protocole d'accord et l'adressera à l'ensemble des organisations syndicales habilitées à négocier (cf. point 2.2). Un délai de signature de quatre semaines sera ouvert à compter de la notification par l'administration du projet d'accord aux organisations syndicales.

En application de l'article L. 223-1 du code général de la fonction publique, l'accord sera valide s'il est signé par une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur

des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau du CSA ministériel.

Les signataires seront ceux habilités à la négociation, sous réserve de l'entrée en vigueur préalable de la loi organique relative à l'ouverture, la modernisation et la responsabilité du corps judiciaire.

6 – Modalités de la négociation

6-1 Composition des délégations

Chaque organisation syndicale ou liste commune fixe librement la composition de la délégation qui participera à la négociation, dans la limite maximale de huit membres par délégation. Il appartient aux organisations syndicales composant la liste commune de définir ensemble la délégation qui participera à la négociation. Les membres de la délégation peuvent changer au cours de la négociation, notamment en fonction des questions abordées.

6-2 Calendrier de la négociation

La négociation débutera en octobre 2023 par l'organisation d'une réunion multilatérale ayant vocation à déterminer les axes de travail et s'achèvera en 2024.

Après le cycle de réunions des cinq groupes de travail mentionnés au 3., une réunion de synthèse sera organisée.

6-3 Droits et devoirs des acteurs de la négociation.

Afin de garantir le déroulement de la négociation dans de bonnes conditions, la secrétaire générale s'engage notamment à :

- communiquer le lieu et le calendrier des réunions,
- confirmer par écrit aux organisations syndicales habilitées à négocier la tenue de la séance 15 jours avant la date de celle-ci et transmettre les documents de travail 10 jours avant l'ouverture de chaque séance de négociation,
- convoquer jusqu'à la fin de la négociation toutes les organisations syndicales habilitées à participer à celles-ci,
- mobiliser l'ensemble des directions tout au long de la négociation.

En retour, les organisations syndicales :

- font parvenir les noms des membres qui composent leur délégation dans un délai de 5 jours avant l'ouverture de chaque séance de négociation,
- participent au processus de négociation en faisant part, dans la mesure du possible de leurs positions et de leurs propositions sur les sujets ouverts à la négociation, par écrit à la secrétaire générale dans un délai de 3 jours avant l'ouverture de chaque séance de négociation,
- ne peuvent bloquer la négociation au motif d'un refus d'y participer : si la secrétaire générale est tenue d'inviter toutes les organisations syndicales, la négociation peut se poursuivre si une ou plusieurs d'entre elles refusent ou cessent d'y participer.

Toutefois, en cas d'impossibilité majeure à tenir une réunion prévue dans le calendrier, les

réunions feront l'objet d'une nouvelle convocation.

7 – Entrée en vigueur de l'accord de méthode

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit au terme de la négociation de l'accord cadre.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication sur le site du ministère de la justice.

Paris, le 6 octobre 2023,

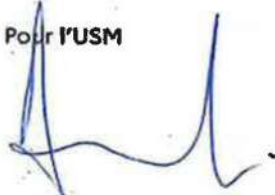
La secrétaire générale du ministère de la justice

Carine CHEVRIER

Pour l'UNSa Justice



Pour l'USM



Pour l'Union des syndicats FORCE OUVRIERE
du ministère de la Justice



Pour la CGT

Cyril PALON



Pour le SM



Pour la CFDT interco



Calendrier des réunions de négociation de l'accord égalité professionnelle
2024-2026

| Date | Horaire | Objet | Salle |
|--------------|------------|---------------------|--|
| 09/11 | 9h30-16h30 | GT 1 et GT 2 | Bouleau <i>(à confirmer pour l'après midi)</i> |
| 21/11 | 9h30-16h30 | GT 3 et GT 4 | Séquoia-Erable <i>(à confirmer pour l'après midi)</i> |
| 12/12 | 9h30-16h30 | GT 5 | Erable <i>(à confirmer pour l'après midi)</i> |

Annexe 5

Indicateurs de suivi et de résultat de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026

| Indicateurs de suivi et de résultat de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 | | | | | |
|--|--|--|---|--------------------------|--|
| | ACTIONS | | Indicateurs de suivi de l'action (3 niveaux: non réalisé/ en cours de réalisation/ réalisée) | Indicateurs de résultats | Observations |
| | Action 1 - Consolider l'implication de l'institution en faveur de l'égalité professionnelle par la réalisation d'engagements forts | | | | |
| Axe 1 Renforcer le rôle et l'engagement des actrices et acteurs de l'égalité professionnelle au sein du ministère de la justice | 1.1 | Poser un cadre d'action ministériel renouvelé en faveur de l'égalité professionnelle pour les directions et services du ministère | Rédaction d'une note GdS à destination de l'ensemble des directeurs de l'administration centrale Intégration systématique des objectifs poursuivis en matière d'égalité professionnelle dans les documents ou notes stratégiques directionnelles | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultats. Des exemples seront toutefois fournis aux OS participant aux COSUI. |
| | 1.2 | Intégrer dans les orientations stratégiques de toutes les organisations et juridictions un axe relatif à l'égalité professionnelle | | | |
| | Action 2 - Assurer à chaque échelon territorial du ministère de la justice et dans chaque école du ministère la déclinaison des actions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes grâce à une gouvernance territoriale des DIR-SG | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | 2.1 | Ancrer les délégations interrégionales du secrétariat général dans leur rôle de coordonnateur et animateur de la politique égalité sur leur ressort territorial et dans chaque école nationale du ministère | Diffusion d'une note sur la gouvernance | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultats. La note sera transmise en COSUI. |
| | 2.2 | Positionner dans les territoires des déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité dont l'action sera animée par la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité | Rédaction de la lettre de mission des déléguées et délégués à l'égalité. | | La lettre de mission sera faite en concertation avec les OS du COSUI. |
| | Action 3 - Impliquer davantage l'encadrement supérieur, les encadrantes et encadrants | | | | |
| | 3.1 | Intégrer systématiquement l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs de l'encadrement supérieur en administration centrale, dans les juridictions, dans les services déconcentrés, services à compétence nationale et établissements publics | Intégration systématique de l'égalité professionnelle dans les lettres d'objectifs | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultats. Des exemples seront toutefois fournis aux OS participant aux COSUI. |
| | 3.2 | Intégrer systématiquement dans les cursus de formation des encadrantes et encadrants un module complet lié à l'égalité professionnelle | Création d'un groupe de travail concernant l'intégration d'un module de formation dédiée à l'égalité professionnelle pour les primo-encadrants | | |
| | | | Intégration d'un module égalité professionnelle dans l'offre de formation des encadrantes et des encadrants Réalisation d'un bilan relatif aux formations proposées toutes directions et services confondus Réalisation d'un bilan concernant le nombre d'agentes et agents formés | Nombre de formations proposées par direction Nombre d'agentes et agents en situation d'encadrement ayant suivi la formation | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | 3.3 | Intégrer systématiquement l'égalité professionnelle dans l'évaluation des encadrantes et encadrants | Rédaction d'une note SG à destination de l'ensemble des directrices et directeurs de l'administration centrale pour rappeler l'intégration de l'égalité professionnelle dans l'entretien professionnel Travail de l'annexe relative aux objectifs d'égalité professionnelle dans les notes relatives aux entretiens professionnels annuels avec l'ensemble des directions | | L'indicateur de résultat sera déterminé en COSUI au regard notamment des possibilités offertes par l'outil ESTEVE. |
| | Action 4 - Disposer de réseaux de référentes et référents égalité-diversité et déléguées et délégués à la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité formés, structurés et opérationnels | | | | |
| | 4.1 | Identifier les fonctions de référente et référent égalité-diversité dans les organigrammes et tous les supports de présentation des agentes et agents et des structures | Mise à jour des supports | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultats. Des exemples seront toutefois fournis aux OS participant aux COSUI. |
| | 4.2 | Doter les référentes et référents égalité-diversité des outils nécessaires à l'exercice de leurs missions | Actualisation des lettres de missions égalité-diversité des référentes et référents Actualisation de la mallette égalité-diversité Transmission d'une veille égalité-diversité | Nombre de veilles égalité/diversité transmises aux référentes et référents | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultats. Des exemples seront toutefois fournis aux OS participant aux COSUI. |
| | 4.3 | Assurer une formation systématique et régulière des référentes et référents égalité-diversité et des déléguées et délégués à la Haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité | Continuité du parcours de formation spécifique | Nombre de référentes et référents formés suivant le niveau de formation | |
| | 4.4 | Organiser annuellement un séminaire des référentes et référents égalité-diversité et des déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité | Organisation de l'événement en AC et sur le territoire | Nombre de référentes et référents présents | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | 4.5 | Etablir un bilan annuel des actions menées par les référentes et référents égalité-diversité et les déléguées et délégués à l'égalité et à la diversité | Réalisation du bilan | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultats. Le bilan sera présenté en COSUI. |
| | Action 5 - Conforter le rôle des actrices et acteurs du dialogue social aux niveaux ministériel et directionnel dans la politique d'égalité entre les femmes et les hommes | | | | |
| | 5.1 | Former les organisations syndicales à l'égalité professionnelle | Organisation de sessions de formation de tous niveaux à destination des organisations syndicales | Nombre de représentants syndicaux formés / Nombre de sessions de formations organisées | |
| | 5.2 | Associer les organisations syndicales représentatives signataires aux événements de sensibilisation et de communication organisés par les structures du ministère de la justice | Mise en œuvre d'événements relatifs à l'égalité professionnelle en collaboration avec les organisations syndicales | Nombre d'actions et d'événements où les organisations syndicales ont été conviées | |
| | 5.3 | Rendre compte de l'égalité professionnelle en CSAM et en CSA directionnels | Inscription à l'ordre du jour des instances | Nombre de bilans présentés | |
| | Action 6 - Mettre les agentes et agents du ministère au cœur de la politique d'égalité professionnelle | | | | |
| | 6.1 | Recueillir la perception des agentes et agents sur les mesures du plan égalité via la diffusion annuelle d'une enquête de perception | Rédaction et diffusion de l'enquête de perception | Nombre de répondants à l'enquête + nombre de répondants à certaines questions | Des questions particulières seront ciblées avec les organisations syndicales dans le cadre du suivi des indicateurs de résultat. |
| | 6.2 | Créer une boîte à idées virtuelle afin de prendre en compte les idées des agentes et agents sur la déclinaison et mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle | Création de la boîte à idées virtuelle Communication trimestrielle | Nombre de mails reçus dans la boîte à idées | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| Axe 2 S'assurer dans toutes les politiques de ressources humaines de la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle | Action 7 - S'assurer du respect de l'égalité professionnelle dans les recrutements au ministère de la justice | | | | |
| | 7.1 | Mettre en place une campagne de testing concernant les discriminations liées au sexe dans le cadre des recrutements | Mise en place de la campagne | Nombre de campagnes de testing mises en place Suivi des analyses des campagnes de testing | |
| | 7.2 | Rappeler dans les notes de service relatives aux campagnes de mobilité et dans le cadre des procédures au fil de l'eau les principes de transparence, d'objectivité et d'équité de traitement pour la sélection des candidats | Rédaction d'une note SG à destination de l'ensemble des directrices et directeurs de l'administration centrale | | Cette action ne peut faire en tant que telle l'objet d'un indicateur de résultat. La note sera présentée en COSUI. |
| | 7.3 | Organiser la traçabilité des recrutements des agentes et agents contractuels et des fonctionnaires dans le cadre des mobilités | Elaboration d'un tableau de suivi | | Les indicateurs seront travaillés en COSUI |
| | 7.4 | Analyser et suivre les statistiques des recrutements sous contrat et par la voie de l'apprentissage par : sexe, âge, types de contrat, durée du CDD et passage en CDI | Elaboration d'un tableau de suivi | | Les indicateurs seront travaillés en COSUI |
| | Action 8 - Assurer transparence, objectivité et égalité de traitement dans les rémunérations | | | | |
| | 8.1 | Poursuivre les analyses des écarts de rémunération des agentes et agents titulaires du ministère de la justice | Effectuer les analyses annuellement | Nombre de corps ayant fait l'objet d'une analyse Ecarts de rémunérations au MJ Ecarts de rémunération par corps | |
| | 8.2 | Mettre en œuvre le plan de résorption des écarts de rémunération au ministère de la justice adopté en 2022 avec une déclinaison en feuilles de route par direction | Actualisation des feuilles de route par les directions et service | | La feuille de route de chaque direction et service déclinera des indicateurs de résultats. |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|
| | 8.3 | Affiner les analyses des écarts de rémunération par une analyse des écarts de trajectoires professionnelles en étudiant des cohortes de femmes et d'hommes en lien avec la DGAFP | Mise en œuvre de groupes de travail avec la DGAFP Communication d'un rétroplanning Travail sur le cahier des charges des études de cohortes | | Dans la cadre du travail sur le cahier des charges, les indicateurs de résultats seront évoqués avec les organisations syndicales. |
| | 8.4 | Initier le travail d'analyse des écarts de rémunération pour les agentes et agents contractuels | Effectuer les analyses annuellement | Ecart de rémunération par catégorie de contractuels | |
| | Action 9 - Assurer l'égalité professionnelle dans les avancements de grades et de corps et mobilités | | | | |
| | 9.1 | Renforcer l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion | Intégration des enjeux d'égalité professionnelle dans les LDG | Nombre de promotions de corps et avancements de grade par sexe Nombre de mobilités par sexe | |
| | 9.2 | Maintenir une attention accrue lors des campagnes d'avancement et de promotion pour garantir un traitement des demandes des agentes et agents sans biais discriminatoires | | Données sexuées concernant les avancements et promotions Taux de promotion par sexe (ratio promus/promouvables) | |
| | 9.3 | Mettre en place des dispositifs visant à mieux tous les agentes et agents dans leurs évolutions de carrière | Proposition concrète sur la mise en place d'entretiens aux étapes clés de la carrière par les encadrantes et encadrants | Nombre d'entretiens réalisés | |
| | 9.4 | Poursuivre la réflexion sur la création d'un dispositif ministériel d'accompagnement des conjoints et enfants des personnels mutés | Création d'un dispositif d'accompagnement ministériel | | Les indicateurs de résultats seront déterminés ultérieurement une fois le dispositif construit. |
| | Action 10 - Assurer la mixité des métiers au ministère de la justice | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|
| | 10.1 | Promouvoir une campagne de communication interne et externe pour valoriser la variété des métiers exercés dans le ministère et combattre les stéréotypes selon lesquels ils pourraient être genrés | Mise en place de la campagne de communication Etablissement de la cartographie des métiers mixtes et non mixtes | Nombre de corps mixtes et non mixtes au ministère | |
| | 10.2 | Participer aux événements, aux forums des métiers, réaliser des partenariats et développer des stages d'observations métiers | Participation du ministère aux forums / Accueil de stagiaires en visant à favoriser la mixité | Nombre de participations du ministère à des événements | |
| | 10.3 | Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées | Organisation d'une réflexion sur le renfort du dispositif Organisation d'une réflexion sur l'extension du dispositif | Nombre de primo-nominations par sexe | |
| | Action 11 - Accompagner les parcours professionnels à toutes les étapes de la carrière | | | | |
| | 11.1 | Développer, optimiser et professionnaliser les entretiens de carrière | Optimiser le réseau des CMC Etablir une cartographie territoriale du réseau des conseillers mobilités carrière | Nombre de CMC par directions Nombre d'entretiens réalisés Réaliser le suivi de la cartographie territoriale du réseau des conseillers mobilités carrière | |
| | 11.2 | Mettre en œuvre une politique de développement et d'accompagnement des viviers pour l'accès aux emplois d'encadrement, aux emplois de direction et dirigeants en lien avec la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat | | | |
| | 11.3 | Développer des outils efficaces permettant d'identifier des potentiels d'évolution des agentes et agents | | Nombre d'agentes et agents participant à la revue des cadres | Des indicateurs précis seront ciblés en fonction des bilans des revues des cadres |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | | | | | (fonctionnaires et magistrats) |
| | 11.4 | Renforcer le développement des dispositifs d'accompagnement personnalisés | Travailler sur le déploiement de ces dispositifs avec les services concernés | Nombre de dispositifs d'accompagnement personnalisé mis en place | |
| Axe 3 Garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale | Action 12 - Consacrer la parentalité sous toutes ces formes comme un des enjeux majeurs de l'égalité professionnelle | | | | |
| | 12 | Consacrer la parentalité sous toutes ces formes comme un des enjeux majeurs de l'égalité professionnelle | Diffusion d'une note à l'ensemble des directions et services Création de la journée de la parentalité | Nombre de journées de la parentalité organisées sur le territoire Nombre de participants à la journée de la parentalité en centrale et dans les territoires | |
| | Action 13 - Faire progresser des organisations de travail respectueuses de l'équilibre des temps de vie | | | | |
| | 13.1 | Faire connaître et respecter la charte de l'équilibre des temps de vie | Accentuation de la communication sur la charte Déploiement du questionnaire | Exploitation des retours du questionnaire | |
| | 13.2 | Mettre en œuvre, cadrer et évaluer une déclinaison de l'annualisation du temps partiel dans certains services | Organisation d'une expérimentation sur la déclinaison de l'annualisation du temps partiel | Nombre d'agentes et agents F/H en temps partiel annualisé | |
| | 13.3 | Travailler avec les organisations syndicales sur le droit à la déconnexion | Organisation d'un groupe de travail et définition de la notion | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|
| | 13.4 | Renforcer les formations au télétravail pour l'ensemble des agentes et agents | Poursuivre l'offre de formation sur le télétravail | Nombre d'agentes et agents formés au TT Nombre de formations proposées | |
| | 13.5 | Développer le recours au télétravail notamment dans des tiers-lieux | Diffusion de la circulaire télétravail et communication sur la circulaire | Nombre de télétravailleurs F/H | |
| | 13.6 | Assurer le remplacement de l'agente en congé maternité sur certaines fonctions identifiées | Rédaction d'une note SG à destination de l'ensemble des directrices et directeurs de l'administration centrale | Nombre de congés maternité remplacés sur le nombre de congés maternité | |
| | Action 14 - Porter le soutien à toutes les formes de parentalité et aux aidants familiaux comme une des priorités ministérielles | | | | |
| | 14.1 | Rédiger une charte ministérielle de la parentalité | Mise en place d'un groupe de travail Rédaction d'une charte | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat. |
| | 14.2 | Prendre en considération les situations de monoparentalité et de célibat géographique | Mise en place d'un groupe de travail | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat. |
| | 14.3 | Sécuriser les droits et la situation RH des femmes enceintes | Diffusion de la documentation afférente aux dispositifs et droits existants pour les femmes enceintes Transmission d'une note à l'ensemble des directions et services sur la nécessaire prise en compte de l'état de grossesse en fonction de la spécificité des métiers | Nombre annuel de signalements de discriminations liés à la grossesse (ALLODISCRIM/SIGNAL DISCRIM) | |
| | 14.4 | Mieux communiquer sur les autorisations d'absence et les autres dispositifs liés à la parentalité et à la qualité d'aidant familial | Préparer des documents de communication pédagogiques | Nombre de communications faites à ce sujet Nombre d'ASA prises (H/F) avec déclinaison des types d'ASA | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | 14.5 | Communiquer sur les possibilités de don de congés | Préparer des documents de communication pédagogiques | Nombre de communications faites à ce sujet Nombre de dons de congés | |
| | Action 15 - Soutenir l'organisation personnelle des agentes et agents | | | | |
| | 15.1 | Poursuivre la dynamique des politiques sociales du ministère de la justice | Présentation de la politique sociale en CSA M | Statistiques sur les logements et la petite enfance | |
| | 15.2 | Conforter le rôle d'acteur clé des personnels des services médicaux et sociaux dans le soutien des agentes et agents | Diffusion sur internet/affichage | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat. |
| Axe 4 Intensifier la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, les violences intrafamiliales, les harcèlements et les discriminations liées au sexe | Action 16 - Renforcer et coordonner l'accompagnement des agentes et agents victimes et/ou témoins | | | | |
| | 16.1 | Renforcer l'information des agentes et agents sur les dispositifs de recueil et de traitement des signalements à travers tous les canaux de communication du ministère | Préparer et diffuser des communications adaptées (rendre visible et accessible l'information sur l'intranet égalité/diversité et sur tous les intranets locaux/afficher et mettre à disposition des brochures dans les lieux communs en administration centrale et sur les territoires ainsi que dans les lieux de formation/informer systématiquement sur l'existence et le fonctionnement des cellules d'écoute dans le cadre des formations spécialisées des CSA) | Nombre d'agentes et agents connaissant l'existence du dispositif de signalement / Nombre de saisines du dispositif de signalement/ Nombre de communications sur le dispositif de signalement | |
| | 16.2 | Renforcer la communication sur le rôle des actrices et acteurs de prévention | Préparer et diffuser des communications adaptées | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat. |
| | 16.3 | Renforcer l'accès au dispositif de protection fonctionnelle | Rédaction d'une circulaire ministérielle | Nombre de protections fonctionnelles octroyées pour des cas de violence, harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes Nombre de suivis psychologiques proposés ou financés dans le cadre des protections fonctionnelles | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| | 16.4 | Mieux faire connaître les mesures conservatoires pouvant être prises en cas de faits de violences sexistes et sexuelles portés à la connaissance de l'autorité hiérarchique | | Nombre de mesures conservatoires prises suite à un signalement en cas de faits de violences sexistes et sexuelles | |
| | 16.5 | Soutenir les éventuelles demandes de mobilité émanant des agentes et agents victimes dans des conditions garantant de la discrétion et de la confidentialité | Rédaction d'une note de la SG | Nombre de mobilités demandées à ce titre | |
| | Action 17 - Renforcer les actions visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations | | | | |
| | 17.1 | Former l'ensemble des publics dits prioritaires à la prévention des violences sexistes et sexuelles | Mise en place des formations | Nombre de formations réalisées sur ces sujets/Nombre d'agentes et agents formés | |
| | 17.2 | Organiser chaque année un événement sur la thématique de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles décliné sur l'ensemble du territoire | Organisation de l'événement en administration centrale et sur le territoire | Nombre d'événements organisés sur ces thématiques | |
| | 17.3 | Poursuivre les partenariats avec les associations et mobiliser l'expertise et/ou le réseau des délégués des droits des femmes au sein des préfectures | Travailler sur des partenariats et des conventions | Nombre de partenariats mis en place et de conventions | |
| | 17.4 | Recueillir et mutualiser les bonnes pratiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles | Mise en place du groupe de travail Création d'un onglet spécifique sur le site des bonnes pratiques | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat. |
| | 17.5 | Déployer une campagne de communication pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles | Préparer et diffuser une campagne de communication | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat. |
| | 17.6 | Elaborer et déployer un violentomètre pour sensibiliser, mesurer et prévenir les violences sexistes et sexuelles | Création du violentomètre avec les organisations syndicales | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat. |
| | Action 18 - Renforcer l'accompagnement des services dans la mise en œuvre de l'action disciplinaire en cas de violences sexistes, sexuelles, intrafamiliales, harcèlements et discriminations | | | | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | 18.1 | Former les encadrantes et encadrants à la conduite de l'action disciplinaire | Mise en place de formations | Nombre de formations / Nombre d'agentes et agents formés | |
| | 18.2 | Elaborer un bilan des sanctions disciplinaires portant sur des situations de violences sexistes, sexuelles, de violences intrafamiliales, harcèlements et discriminations | Elaboration d'un tableau de suivi avec les directions | Nombre de décisions disciplinaires portant sur des situations de violences sexuelles, sexistes et intrafamiliales | |
| | Action 19 - Prévenir et sensibiliser les agentes et les agents au sexisme ordinaire | | | | |
| | 19.1 | Mesurer l'étendue du sexisme ordinaire au ministère de la justice | Réalisation d'un bilan sur un périmètre pilote sur l'étendue du sexisme ordinaire | Suivi des résultats du bilan | |
| | 19.2 | Sensibiliser au sexisme ordinaire par l'utilisation d'outils ludiques et innovants | Mise à disposition d'outils ludiques | Nombre d'actions ludiques mises en place sur cette thématique | |
| | 19.3 | Intégrer systématiquement le sexisme ordinaire dans la formation des référentes et référents | Mise en place de formations | Nombre de formations intégrant le sexisme ordinaire dans les formations des référentes et référents | |
| | 19.4 | Créer un module Mentor sur les violences sexistes et sexuelles comprenant un volet sexisme ordinaire | Mise en place de formations | Nombre de participants au module Mentor portant sur les violences sexuelles et sexistes et sur le sexisme ordinaire | |
| | Action 20 - Lutter contre les violences intrafamiliales | | | | |
| | 20.1 | Informier et sensibiliser le personnel et les organisations syndicales au sujet des violences intrafamiliales en s'appuyant sur le réseau existant des associations spécialisées partenaires du ministère | Organisation d'actions de sensibilisation | Nombre d'actions de sensibilisation mises en place | |
| | 20.2 | Diffuser un guide ministériel de sensibilisation sur les violences intrafamiliales | Réalisation d'un guide ministériel | | Cette action en tant que telle ne peut faire l'objet d'un indicateur de résultat. |

| | | | | | |
|--|------|---|---------------------------------------|---|--|
| | 20.3 | Travailler à l'élaboration de mesures d'accompagnement des personnels victimes de violences intrafamiliales | Création d'outils informatifs adaptés | Nombre d'agentes et d'agents accompagnés | |
| | 20.4 | Accompagner les agentes et agents dans leurs démarches pour trouver un hébergement d'urgence en lien avec les DRHAS | Note de la SG | Nombre d'hébergements d'urgence attribués | |