



Montreuil, le 14 Janvier 2026

L'égalité professionnelle

Extrait des Statuts de la CGT Insertion et Probation :

«.... La CGT Insertion Probation se bat pour que prévalent les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité, de sororité, de pacifisme, d'écologie, de solidarité et d'égalité entre les femmes et les hommes.

La CGT Insertion Probation dénonce et s'oppose à toutes formes d'expressions, provocations ou conduites patriarcales qui n'ont pour seul but que le maintien d'inégalités genrées.

Elle agit pour une société démocratique, favorisant l'émancipation de l'individu, libérée de l'exploitation capitaliste et de toute autre forme d'exploitation et d'oppression tant matérielles que morales, contre les discriminations de toutes sortes, le sexisme, le racisme, la xénophobie et toutes les formes d'exclusions. »

L'Égalité Femmes Hommes est un repère revendicatif de la CGT IP, inscrite dans son document d'orientation et déclinée par deux grands axes :

- ◆ l' égalité professionnelle
- ◆ la prise en compte des violences sexistes et sexuelles

■ L'égalité professionnelle

Contrairement à l'idée reçue selon laquelle dans la fonction publique l'égalité professionnelle est acquise, dans les faits l'existence des inégalités est bien réelle. Parmi les causes identifiées : des écarts de rémunération et de pension de retraite entre les femmes et les hommes, des discriminations indirectes liées au temps partiel, à la maternité ou parentalité, à la mobilité...

Les emplois et filières à prédominance féminine sont sous-valorisé·e·s, y compris à qualification égale et niveau de diplôme comparable. Ces emplois souffrent de moins de reconnaissance dans tous les sens du terme et au mépris de la loi. La fonction publique est féminisée à hauteur de 62,5%. Au sein de l'administration pénitentiaire, et plus particulièrement dans les SPIP, cette féminisation est une réalité qui traverse les différent.e.s corps et fonctions (agent.e.s non titulaires, travailleur.euse.s sociaux.iale.s , personnels administratifs, psychologue, personnel de direction...)

Les concepts de plafond et parois de verre viennent illustrer la ségrégation professionnelle existante avec la difficulté pour les femmes de pouvoir évoluer professionnellement ou de se voir automatiquement orientées vers certaines filières, certains métiers.

Les interruptions de carrière pour motif familial, le recours au temps partiel sont des barrières visibles et invisibles qui impactent fortement le déroulé des carrières des femmes.

Ces barrières visibles et invisibles font obstacle à l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Ces barrières visibles et invisibles entraînent des incidences sur la rémunération et sur le calcul des retraites.

l'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes titulaires de la Fonction Publique est de 19 %.

En 2017, un écart de plus de 350 euros mensuel était relevé entre une retraite femme et homme dans la fonction publique d'état.

C'est pourquoi pour la CGT, il faut l'application urgente des textes en vigueur et l'ouverture de négociations sur les thématiques suivantes :

- **La revalorisation des emplois et filières à prédominance féminine**
- **Les conditions de travail des femmes**
- **Les évolutions de carrière**
- **L'articulation vie privée / personnelle /vie professionnelle**
- **La parentalité**
- **La lutte contre les stéréotypes et le sexisme ordinaire**
- **la mise en place d'un droit à la santé pour les femmes**

■ **Violences sexistes et sexuelles :**

Notre organisation syndicale constate qu'au sein de notre administration, peu de remontées de chiffres, de bilans, d'études concernent la question des violences sexistes et sexuelles au travail. Pourtant, au sein de l'administration pénitentiaire, les violences sexistes et sexuelles sont plus qu'ailleurs tues et niées.

Les premiers indicateurs sont alarmants, dans les bilans du dispositif Allo Discrim mis en place depuis 2020 au sein du Ministère de la Justice, le nombre de saisines qui concerne notre administration est toujours le plus élevé. Sur 149 saisines en 2023, 60 provenaient d'agent.es de la DAP (sans compter les saisines en administration centrale).

Les violences sexistes et sexuelles au travail ne regroupent pas que des faits définis comme graves par la loi, mais sont bien aussi issues de réflexions, de comportements sexistes répétés ou non dont les exemples sont nombreux au sein de notre administration.

La CGT IP alerte sur ces zones grises ou ces eaux troubles qui créent un climat que l'on sent malsain et qu'il faut dénoncer dès ses prémices.

D'autant plus que cela ne se borne pas à une parole ou un geste particulier mais au contexte, à la personne qui agresse, et à l'impact occasionné chez la personne qui le reçoit : il y a bien violence lorsque la personne qui reçoit la parole ou le geste le ressent comme tel.

Ces violences peuvent d'ailleurs même être directes ou indirectes (violences environnementales...) Chacun a son niveau a un rôle à jouer dans le repérage de ces situations.

La CGT IP s'engage à faire de cette thématique un combat collectif.

Elle revendique :

- **que les violences sexistes et sexuelles soient clairement identifiées comme un indicateur dans le cadre des risques psycho sociaux**
- **l'application réelle et concrète des droits dont la protection fonctionnelle pour enfin protéger les victimes**
- **l'obligation de mise en place de dispositifs de prévention pour les travailleur.euse.s les plus vulnérables dans les services mais également à l'ENAP**
- **Le renforcement et développement des actions de sensibilisation de l'ensemble des personnels**
- **L'obligation de formation des cadres et services RH afin de parfaire le repérage des situations de violence, pouvoir ainsi informer sur les dispositifs et outils existants et décliner des mesures de prévention et des procédures claires.**
- **Que l'égalité femme-homme soit inscrite dans les lettres de mission/objectifs individuels des directeur. ice.s et dans les objectifs de service des différents services déconcentrés dont les SPIP**

Mais pour la CGT IP, aucun sujet en lien avec les VSS ne doit être éludé. Parce que nous avons bien conscience que des VSS peuvent aussi se produire au sein de la CGT, **notre organisation s'est dotée d'un cadre commun d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans la CGT et/ou au sein de l'Union nationale des syndicats CGT SPIP.**

Ce cadre commun a fait l'objet d'un travail nourri au sein de la CE de la CGT IP et a été présenté au congrès 2024 où il a été adopté et annexé à la charte de l'union de syndicats CGT SPIP. [Cadre commun de la CGT IP accessible ici](#))

Le cadre commun d'action contre les VSS se distinguait de celui établi par la Confédération à plusieurs égards autour de 2 axes principaux :

- ❖ Protéger la victime et prendre les mesures indispensables à sa protection par 3 étapes successives : D'abord accueillir et écouter la ou les victime(s) et/ou témoin(s) et les croire.
La seconde étape consiste à recevoir le ou les mis en cause pour exposer les faits et rappeler les valeurs de la CGT comme les statuts et Charte de l'Union nationale des syndicats CGT SPIP et enfin il convient alors de réunir le collectif de direction pour débattre des faits en vue de prendre des décisions à l'égard du mis en cause et les mettre en œuvre
- ❖ Responsabiliser les syndicats en leur rappelant leur devoir d'agir au cas où des faits de VSS seraient portés à leur connaissance.

Il s'agit d'une réelle avancée pour la prise en compte des VSS mais aussi pour permettre à chaque syndiqué.e de pouvoir s'investir et évoluer sereinement dans l'organisation. Cela démontre encore que l'ensemble de la CGT IP est mobilisée sur cette thématique et consciente des enjeux.

■ La place de l'égalité professionnelle au sein de la CGT IP

La commission exécutive de la CGT IP a fait de la thématique une référence à part entière dans le cadre de ses deux derniers mandats.

A ce titre, des outils d'information à destination des secrétaires locaux et plus largement des adhérent.e.s et collègues sont référencés sur le site de la CGT IP. ([Accès direct à la rubrique égalité femme homme du site ici](#))

De plus, des communications et des propositions d'actions sont diffusées lors des journées de mobilisations massives en ce domaine, à savoir les 08 mars et 25 novembre. Enfin, puisque sensibiliser chacun.e reste à atteindre à moyen terme, des offres de formation à destination de toutes et tous les syndiqué.e.s CGT sur le sujet sont transmises par la référence de notre organisation syndicale.

❖ Les accords égalité professionnelle au sein du ministère de la justice depuis 2020 :

Le Bureau National de la CGT IP a toujours été et reste présent et force de proposition sur diverses réunions liées à l'Egalité Professionnelle auprès des différentes instances.

La CGT avait néanmoins refusé de signer en janvier 2020 l'accord devant conduire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Ministère de la Justice car elle savait déjà que le contenu de ce protocole ne serait qu'une vitrine institutionnelle, sans aucune amélioration perceptible par les agent.e.s de terrain du Ministère.

Depuis, la CGT a été associée aux négociations en vue de l'élaboration du nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Justice pour la période 2024- 2026. Le premier constat a donné raison à la CGT en ce que le précédent accord n'avait pas été décliné dans les directions et services déconcentrés et qu'il convenait que les mesures visant à

parvenir à l'égalité femme-homme au sein de ce ministère soient palpables par les agent.e.s.

Pour aboutir, entre autres, à cet objectif, la CGT/ SM a porté et obtenu les points suivants :

- la création de "délégué.es à l'égalité et à la diversité", placé.es sous l'autorité de la Haute Fonctionnaire à l'égalité femme-homme et implanté.es dans chaque DIR SG. Jusqu'à présent, la thématique était portée par des référent.es qui accomplissaient cette mission en plus de leurs fonctions habituelles, souvent soumis à des supérieurs hiérarchiques peu enclins à développer l'égalité femme-homme dans nos services.
- la déclinaison de l'accord dans chaque objectif de Directeur de service (DI/ CE et DFSPiP) et présentation des actions en CSA .
- la prise en compte obligatoire par tout échelon des remontées qui seraient faites par les représentants du personnel / OS et qui viseraient des faits d'agissements ou violences sexistes et/ ou sexuelles. Cela oblige l'administration à considérer que la victime est victime dès lors que des faits de VSS sont portés à la connaissance de l'autorité hiérarchique. Elle doit également y apporter une réponse et envisager à minima des mesures conservatoires et le recours plus systématique à la protection fonctionnelle.
- la prise en compte d'un réel volet formation en la matière
- le respect des contraintes vie professionnelle/ vie personnelle
- le respect des droits à la parentalité nécessitant une sensibilisation et formation des services RH
- le renforcement des nominations équilibrées sur les postes à forte responsabilité
- la nécessaire prise en compte, durant les formations initiales, de la situation des femmes connaissant une grossesse.

L'accord comprend 10 engagements du ministère en faveur de l'égalité professionnelle et se découpe en 4 axes :

Axe 1 : consolider l'implication de l'institution en faveur de l'égalité professionnelle par la réalisation d'engagements forts

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

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

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

Avoir signé l'accord le 25.06.2024 nous permet d'assister aux comités de suivi et de continuer à porter nos revendications, notre regard critique sur la mise en place (ou non) d'actions devant permettre de décliner ces axes dans les services et ce, selon des indicateurs prédéfinis. ([Accord égalité pro du MJ accessible ici](#))

❖ **Comité Femmes-Mixité de l'UFSE et revendicatif « Droit à la santé des femmes »**

Depuis la création du comité femmes-mixité de l'UFSE en 2019, la CGT IP y participe activement.

Lors du dernier congrès de l'UFSE en décembre dernier 2025, notre organisation a travaillé sur la proposition d'un amendement afin que le congrès de notre fédération adopte un repère revendicatif

sur le sujet du droit à la santé des femmes, objectivé par des constats de la DGAFP et de plusieurs personnalités reconnues dans le milieu de la santé et/ou scientifique dépassant le simple congé menstruel.

En effet, pour l'accès à une égalité réelle entre les femmes et les hommes, la question de la santé des femmes apparaît comme une problématique trop longtemps impensée et ignorée. Cela se révèle de plus en plus aujourd'hui, à la faveur de témoignages sur les douleurs récurrentes non diagnostiquées, sur les maltraitances subies, sur les diagnostics erronés du fait de présupposés sexistes.

Face à ce constat, il s'agit donc d'aller chercher des droits individuels, effectifs, et opposables dans tous les aspects spécifiques de la santé des femmes.

Ce droit nouveau pourra prendre la forme d'Autorisation Spéciales d'Absences contingentées, assimilées à des périodes de travail effectif et n'entrant pas dans le calcul des congés annuels, compensateurs ou RTT. Ce contingent serait mis en œuvre sur simple déclaration de l'agente. Il ne doit en aucun cas être conditionné à la remise d'un certificat médical visant une seule pathologie particulière.

Notre organisation syndicale revendique la prise en compte de cette problématique massive et l'ouverture d'un droit à congés exceptionnel, pouvant être posés et pris sans délai minimal de prévenance, à hauteur de 24 jours maximum par an. ([Amendement CGT IP Droit Individuel à la santé des femmes consultable ici](#))