



Égalité professionnelle femmes-hommes

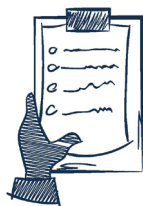
L'UNSa Justice
vous informe
sur l'égalité
professionnelle
femmes-hommes



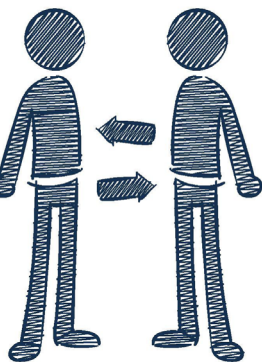
elections.unsajustice.fr



Pourquoi l'égalité professionnelle au ministère de la Justice ?



L'égalité professionnelle dans la fonction publique est une obligation juridique, un enjeu d'efficacité et un levier de justice sociale. Elle engage l'administration à traiter chaque agent avec la même considération, les mêmes droits et les mêmes perspectives, quels que soient son sexe, sa situation familiale ou son parcours.

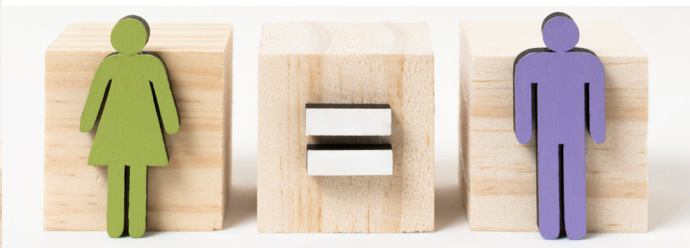


Promouvoir l'égalité professionnelle, c'est d'abord reconnaître que des inégalités persistent. Malgré une forte féminisation des effectifs, les femmes restent moins présentes dans les postes d'encadrement, subissent des écarts indemnitaires et voient leurs carrières davantage impactées par la parentalité. Ces déséquilibres ne relèvent pas de situations individuelles, mais de mécanismes structurels qu'il appartient à l'employeur public de corriger.

C'est pour cela que **deux accords successifs en 2020 et en 2024** ont été signés au ministère de la Justice : pour obliger l'administration à regarder en face ce qu'elle ne voulait pas voir. Pour imposer des diagnostics, des chiffres, des plans d'action, des obligations de résultat. **Pour rappeler que l'égalité n'est pas un slogan, mais un droit. Et ce combat n'est pas terminé.**



professionnelle dans la fonction publique, pour mesurer les écarts et renforcer la transparence et la progression des employeurs publics sur ces enjeux.



Les avancées en matière d'égalité professionnelle au ministère de la Justice

Ces accords s'inscrivent dans le **renforcement du cadre légal** en matière d'égalité professionnelle porteur de plusieurs évolutions majeures. **La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** renforce les obligations des employeurs publics en les incitant à structurer de véritables politiques de ressources humaines intégrant l'égalité professionnelle.

Plus récemment, la **loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023** vient accélérer l'accès des femmes aux responsabilités, notamment en fixant un objectif de **50 % de primo-nominations de personnes du même sexe sur certains emplois supérieurs et de direction**. Elle introduit également un nouvel outil de pilotage : l'Index de l'égalité

Le premier accord (2020-2023) a eu un mérite essentiel : **poser les fondations de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du ministère**. Pour la première fois, il a été obligé de structurer une politique publique d'égalité professionnelle, avec des actions concrètes et un suivi.

Il a fixé **60 actions** réparties en **six axes**, dont :

- **consolider** le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle,
- **renforcer** la gouvernance de l'égalité professionnelle,





- **réduire** les écarts de rémunération,
- **améliorer** l'articulation des temps de vie,
- **prévenir** les violences sexistes et sexuelles,
- **favoriser** l'accès des femmes aux postes d'encadrement.

Il a permis de mettre en place :

- **Une gouvernance « égalité professionnelle » structurée** avec la création des référents égalité dans toutes les directions, la mise en place d'un pilotage ministériel et la production d'indicateurs, de diagnostics.
- **Un début de réduction des écarts de rémunération** avec l'analyse

des écarts indemnitaires, des actions correctives ponctuelles dans certaines directions et une transparence accrue sur les données RH.

- **Des mesures pour la parentalité** avec des rappels sur les droits, une amélioration de l'accès au temps partiel et la mise en place du télétravail.
- **Une attention portée aux carrières** avec des objectifs d'accès des femmes aux postes d'encadrement et un suivi des avancements, promotions et mobilités.

Ce premier accord a donc posé les bases, structuré la politique, ouvert des chantiers et créé des obligations.



Bon à Savoir

Le second accord égalité professionnelle femmes-hommes a été **signé le 24 juin 2024** et il doit aller plus loin, corriger les limites du premier accord, et transformer les intentions en résultats mesurables.

Il met donc l'accent sur :

Le renforcement de la gouvernance de cette politique avec :

- **Des moyens humains dédiés :**

création des délégués à l'égalité professionnelle, dépendant directement du secrétariat général, mais sous autorité fonctionnelle de la haute fonctionnaire à l'égalité professionnelle placée auprès du ministre de la Justice, avec des fonctions au niveau régional, pour accompagner le déploiement, coordonner les actions localement et assurer un lien direct avec le pilotage national.

- **Un réseau mieux structuré :**

référentes/référents mieux identifiés, animation renforcée, et reconnaissance de cet engagement (jusqu'à l'intégration dans les missions/fiches de poste), afin d'éviter que l'égalité repose sur du "bénévolat" ou des initiatives isolées.

- **Un portage institutionnel**

renforcé : implication de l'encadrement à tous les niveaux pour que la politique égalité irrigue réellement les pratiques RH et managériales.

- **Transparence et appropriation :**

mise à disposition des documents

utiles (notes, guides, bilans, travaux de suivi) pour permettre aux agentes et agents de comprendre les mesures et de s'en saisir.

La réduction concrète des écarts de rémunération :

Le diagnostic est posé : les écarts indemnitaires persistent, les primes restent inégalement distribuées et les mécanismes de rattrapage sont bien trop timides.

Le nouvel accord doit agir sur les régimes indemnitaires, pas seulement les observer.

L'accélération de l'accès des femmes aux postes de responsabilité :

Les objectifs du premier accord n'ont pas suffi et il est nécessaire de fixer des cibles plus ambitieuses, d'accompagner les parcours et de lutter contre les freins structurels (mobilité, culture managériale, réseaux).

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

Le premier accord a posé un cadre mais les procédures restent encore trop mal connues, la protection des victimes reste inégale selon les directions et la formation sur le sujet n'est pas généralisée.

Le nouvel accord doit donc renforcer la prévention, la formation et la prise en charge.

Une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle :

Le télétravail et les aménagements existent mais **ils restent inégalement appliqués** et la parentalité continue de pénaliser les carrières des femmes.

Le nouvel accord doit sécuriser les parcours professionnels et harmoniser les pratiques.

En résumé, l'accord vise à créer une politique d'égalité professionnelle mieux outillée, mieux pilotée et réellement appliquée, avec des résultats visibles sur les carrières et les rémunérations.



Pour l'UNSa Justice, l'égalité professionnelle doit devenir une réalité vécue, pas un principe affiché

Au ministère de la Justice, l'**UNSa Justice agit** pour que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne reste pas un principe

affiché, mais devienne une **réalité concrète dans les services.**

Engagée dans le dialogue social, elle a participé activement aux négociations des deux accords sur l'égalité professionnelle avec une exigence centrale : **passer d'un texte "bien écrit" à une mise en œuvre effective sur le terrain.**

Ses revendications portent d'abord sur :

Une gouvernance de la politique « égalité professionnelle » réellement opérationnelle avec :

- Un pilotage ministériel fort et **des moyens humains dédiés (ETP)**. Elle a donc milité et obtenu la création des **délégué(e)s à l'égalité** et la structuration du **réseau entre les délégué(e)s et les référent(e)s** mieux identifié, animé et surtout **reconnu**, notamment par l'intégration de ces fonctions dans des lettres de missions et les fiches de poste. L'objectif est de renforcer le pilotage, le suivi, la coordination et la continuité des actions au plus près des réalités de terrain.

L'égalité professionnelle ne doit plus être un affichage mais une politique structurée et contrôlée.

La réduction des écarts de rémunérations en termes indemnitaires :

L'UNSa Justice **revendique** la correction des écarts indemnitaires, une harmonisation des pratiques indemnitaires entre directions, une transparence totale sur les critères d'attribution des primes et des mesures de rattrapage quand des écarts injustifiés sont constatés.

A travail égal : carrière égale et rémunération égale, sans exception !

L'accès des femmes aux postes d'encadrement :

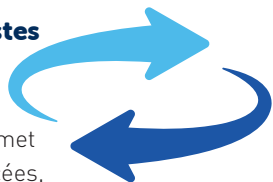
L'UNSa Justice **alerte** sur les inégalités qui persistent au sommet des carrières : malgré des avancées, le **plafond de verre** reste un point de vigilance, notamment pour l'accès aux postes d'encadrement supérieur et aux plus hautes rémunérations. Elle revendique donc des objectifs chiffrés d'accès des femmes aux postes de direction, la levée des freins structurels, un accompagnement renforcé des parcours et la fin des biais de sélection dans les jurys et commissions.

La féminisation des responsabilités ne doit plus être un horizon, mais une réalité.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

L'UNSa Justice **revendique** des procédures de signalement claires, protectrices et connues de tous, une prise en charge rapide et sécurisée des victimes, une formation obligatoire des encadrants et une tolérance zéro pour les comportements sexistes.

Aucune égalité professionnelle n'est possible sans sécurité et respect au travail.



La prise en compte réelle de la parentalité :

L'**UNSa Justice** **demande** la fin des pénalisations de carrière liées à la maternité ou à la parentalité, l'accès **équitable** au télétravail, aux aménagements horaires et aux temps partiels choisis, une harmonisation des pratiques entre directions et une meilleure information des agents sur leurs droits.

La parentalité ne doit plus être un frein professionnel.

L'égalité professionnelle au ministère de la Justice **ne peut plus se contenter de promesses, de diagnostics ou de plans d'action qui restent dans les tiroirs.**

Le premier accord a ouvert la voie, il a mis des mots sur des inégalités que tout le monde voyait mais que trop peu reconnaissaient. C'est une étape, mais aujourd'hui, ce n'est plus le temps des constats : c'est le temps des résultats.

Le nouvel accord doit être autre chose qu'une reconduction polie.

Il doit corriger ce que l'administration n'a pas voulu affronter, il doit combler les écarts qui persistent, il doit protéger réellement les agents, et surtout, il doit être **opposable**. Parce que l'égalité professionnelle n'est pas un "objectif", c'est un **droit**. Et un droit, ça ne se négocie pas à la baisse, ça se garantit.

L'UNSa Justice ne laissera pas l'égalité professionnelle devenir un slogan creux. Nous ne laisserons pas les mêmes mécanismes reproduire les mêmes injustices. Nous ne laisserons pas l'administration se satisfaire d'indicateurs flatteurs quand, sur le terrain, les écarts indemnitaires, les freins de carrière, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles continuent d'abîmer les parcours.

L'égalité professionnelle femmes-hommes doit être réelle, visible et mesurable !



L'UNSa Justice
se tient à votre
disposition pour
vous **informer** dans
vos **démarches**.



L'UNSa Justice.

L'action utile !

Les coordonnées de vos interlocuteurs

- | | |
|---|---|
| • UFAP UNSa Justice
01 84 87 01 10
Mail : secretariat.federation@ufap.fr | • UNSa SPJJ
01 58 30 76 85
Mail : spjj.sg.unsa@gmail.com |
| • UNSa Services Judiciaires
01 40 38 53 72
Mail : synd-unsa-sj@justice.fr | • UNSa Justice SGAC
01 70 22 75 09
Mail : synd-unsa-justice-sg@justice.fr |

UNSa Justice - **01 70 22 75 03** – mail : secretariat.unsa.justice@gmail.com

