



## Accord de méthode pour une négociation sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations au ministère de la Justice :

### l'UNSa Justice a signé et engage la négociation !

A l'époque de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **l'UNSa Justice** avait revendiqué et obtenu que la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations soient sorties de celle-ci afin d'être le contenu d'une négociation en propre avec pour objectif : l'obtention de moyens et un portage politique fort pour le handicap, l'inclusion et les discriminations en parallèle au plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



En effet, la lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité et l'inclusion doivent être des orientations structurantes pour le ministère de la Justice. Elles sont inhérentes aux missions et doivent être intégrées à l'ensemble des pratiques professionnelles.

Par sa signature, ce jeudi 19 juin 2026, **l'UNSa Justice** contraint le ministère à s'engager en faveur de la promotion de l'égalité de traitement entre les agentes et agents du ministère. Par conséquent, pour la Première organisation syndicale, cette négociation vise à entériner cet engagement, formaliser des actions concrètes et mesurables avec un cadre de travail pluriannuel.

Le présent accord de méthode, fixe le cadre, le calendrier et les sujets à négocier.

Compte tenu des sujets ayant fait l'objet de négociations par ailleurs (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de vie et condition de travail, ...) et des outils existants, la négociation s'articulera autour de six axes de travail, sans préjuger de la structure du plan de l'éventuel accord :

- **GT1 : Bilan des dispositifs en charge du traitement et de la prévention des discriminations et évaluation des actions menées dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action ministériel relatif à la diversité au ministère de la justice** : des éléments de diagnostic issus des dispositifs existants au sein du ministère sont essentiels pour enrichir la négociation, inclure tous les critères de discrimination dans les échanges et prévoir les améliorations pertinentes.
- **GT2 : La valorisation de la diversité dans les recrutements et l'accès au ministère de la justice** : le ministère de la justice doit favoriser la diversité et la pluralité de ces profils. A cet égard, il doit accompagner les parcours professionnels à tous les âges de la vie. Il doit continuer à diversifier ses recrutements et garantir la transparence et l'objectivation des procédures de recrutement. La formation des jurys de concours et la professionnalisation des entretiens de recrutement doivent permettre d'assurer des recrutements non discriminants. Il se doit d'assurer l'égalité des chances pour tous.
- **GT3 : La lutte contre toutes les formes de discrimination dans les parcours professionnels et le quotidien des agents** : *Le ministère doit favoriser la diversité, l'égalité de traitement et la non-discrimination dans les parcours professionnels et le quotidien des agents pour donner à chacune et chacun les mêmes opportunités de réussite. Au regard des enjeux et de l'importance (en termes de valeurs humaines, de pluridisciplinarité, de qualité du service rendu) d'une organisation diverse à tous les niveaux, le ministère doit se mobiliser pleinement pour inscrire, dans sa politique de ressources humaines, la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au regard des différents critères prévus à l'article 225-1 du code pénal. Favoriser l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agentes et agents (recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, formation tout au long de la vie) est indispensable à la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations.*

- **GT4 : Le renforcement de l'accompagnement des personnes en situation de handicap** : *Le ministère doit assurer un environnement de travail adapté aux personnels en situation de handicap, encourager les agentes et agents à déclarer leur handicap, à lutter contre les stéréotypes et tous les types de violences, accompagner les encadrantes et encadrants dans la mise en place d'un management inclusif, faire connaître les personnels experts de l'accompagnement, renforcer la mobilisation des dispositifs (aménagement de postes, PPR).*
- **GT5 : La protection et l'accompagnement des personnels quelles que soit leur orientation sexuelle et leur identité de genre** : *le ministère doit continuer d'assurer et amplifier les actions permettant d'offrir un environnement de travail sans stéréotypes et discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, accompagner les agentes et agents, renforcer la sensibilisation, nouer des partenariats avec des experts, sanctionner les auteurs de violences ou de discriminations.*
- **GT6 : Mobilisation des acteurs en charge de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations** : *Une gouvernance impliquée et consciente des enjeux est une condition fondamentale pour garantir de manière pérenne l'efficacité de la politique de diversité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations. La mise en œuvre effective d'actions ne peut se faire sans que la hiérarchie au plus haut niveau, l'encadrement à tous les niveaux, les actrices et acteurs du dialogue social, les agentes et agents du ministère ne soient informés, sensibilisés, impliqués et motivés à y participer activement. Cela suppose donc 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.*



**Forte de sa représentativité et de son partenariat avec l'USM, l'UNSa Justice sera force de propositions et exigeante dans les engagements et les moyens que le ministère se doit de mettre à disposition d'un plan d'actions inédit et engagé pour la diversité, l'inclusion, le handicap et la lutte contre les discriminations au sein du ministère de la Justice.**

Paris, le 20 juin 2026

Le Secrétaire général,  
Jean-François FORGET

**L'UNSa Justice**  
**l'action utile !**