

La secrétaire générale

Paris, le **08 FEV. 2021**

Affaire suivie par : Léa Santos  
Sous-direction des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail  
Bureau de la Déontologie, de l'Égalité Professionnelle et de la Diversité  
Tél. 01 70 22 84 86 / lea.santos@justice.gouv.fr

**NOTE**  
**à destinataires *in fine***

**Objet : Création du dispositif ministériel de recueil de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes – Mise en œuvre de l'action 32 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**PJ : - Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
- Flyer de communication relatif aux dispositifs d'accompagnement psychologique et juridique**

Le 3 novembre dernier, lors du troisième comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le garde de sceaux, ministre de la justice a demandé la mise en place expérimentale d'un dispositif de signalement externalisé jusqu'en juillet 2021, afin de mettre en œuvre l'action 32 de l'accord.

Je vous informe que ce dispositif est opérationnel depuis le 16 décembre 2020.

Il a pour objet de recueillir les signalements des personnels, magistrats, fonctionnaires ou contractuels, qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers des structures compétentes en matière d'accompagnement et de protection des victimes et de traitement des faits signalés, en garantissant la confidentialité des saisines.

Le ministère a entendu étendre le bénéfice de ce dispositif aux victimes de violences d'origine extra-professionnelle détectées sur le lieu de travail.

Le dispositif est double : il permet l'accès à une écoute de nature psychologique et l'accès à un conseil juridique, l'agent choisissant d'actionner l'une des deux mesures ou les deux.

Sur le dispositif d'écoute, des numéros existent déjà pour la direction des services judiciaires, la direction de l'administration pénitentiaire et la direction de la protection judiciaire de la jeunesse. Pour les agents du secrétariat général, de l'inspection générale de la justice, de la direction des affaires criminelles et des grâces, de la direction des affaires civiles et du sceau et l'ensemble des autres personnels en administration centrale, un numéro vert est désormais disponible.

Les psychologues cliniciens qui répondent aux agents sont susceptibles d'identifier un besoin de prise en charge de la souffrance psychique et d'orienter l'agent concerné vers une prestation de soutien psychologique individuel. Ils pourront, le cas échéant, les orienter vers le dispositif d'accompagnement juridique ministériel.

Le dispositif d'accompagnement juridique est une offre complémentaire qui permet un conseil juridique pour les agents qui s'estiment victimes ou témoins de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce dispositif est assuré par un cabinet d'avocats spécialisés, ALLODISCRIM, qui a pour mission d'analyser et d'objectiver la situation, de proposer des solutions avant de les soumettre à une commission pluridisciplinaire que je présiderai.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette commission vous seront communiquées ultérieurement.

Aujourd'hui, il est essentiel que l'ensemble des agents placés sous votre autorité puissent être informés de la création de ce dispositif ministériel. Je vous demande de relayer largement cette information.

Je vous rappelle que le ministère fait de la prévention et de la lutte contre toutes les formes de violences une de ses priorités et s'engage à accompagner les victimes et renforcer la sanction des auteurs des actes dès qu'ils sont établis.

Je compte sur votre mobilisation pour que ce dispositif soit connu de tous les agents. Une large communication permettra de rendre visible l'offre et encouragera les agents s'estimant victimes, quel que soit leur statut et leur affectation au sein du ministère, à s'en saisir rapidement.



Catherine PIGNON

## **Liste des destinataires**

Monsieur l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice

Monsieur le directeur des services judiciaires

Monsieur le directeur des affaires civiles et du sceau

Monsieur le directeur des affaires criminelles et des grâces

Monsieur le directeur de l'administration pénitentiaire

Madame la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse

Mesdames et messieurs les chefs de service du secrétariat général

Mesdames et messieurs les délégués interrégionaux

Monsieur le chef du bureau du cabinet

### **Pour information :**

Madame ROME, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes



## MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

# VICTIME OU TÉMOIN

## DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS L'EXERCICE DE VOS FONCTIONS ?

Vous pouvez bénéficier d'un accompagnement  
psychologique et d'un accompagnement juridique

### CONTACTEZ ALLODISCRIM

Cellule d'écoute  
et de traitement des situations  
d'atteinte aux droits  
et à la dignité des personnes



Prendre rdv en ligne sur :  
[alلودiscrim.wethics.eu](http://alلودiscrim.wethics.eu)  
Code : 2020



En cas de discrimination  
ou de harcèlement moral :  
[justice.alلودiscrim@orange.fr](mailto:justice.alلودiscrim@orange.fr)

En cas d'agissement sexiste,  
de harcèlement sexuel  
ou sexiste ou de violence  
sexiste ou sexuelle justice :  
[allosexism@orange.fr](mailto:allosexism@orange.fr)



Par courrier :  
**ALLODISCRIM**  
51, rue Bonaparte  
75006 Paris

Le dispositif mis en place permet  
un accompagnement psychologique  
et un accompagnement juridique pour  
l'ensemble des agents du ministère de la justice  
quel que soit leur statut et leur affectation  
au sein du ministère, dans le respect le plus  
strict de la confidentialité.

Vous pouvez bénéficier de l'écoute neutre et  
bienveillante de professionnels (psychologues  
cliniciens) pour vous aider à faire face  
à ces difficultés, dans le respect le plus strict  
de la confidentialité.

### CONTACTEZ LES NUMÉROS VERTS, DISPOSITIFS D'ÉCOUTE ET DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Pour les agents de la direction des services  
judiciaires - n° vert : 0 800 200 278

Pour les agents de la direction  
de l'administration pénitentiaire  
- n° vert : 0 805 200 215

Pour les agents de la direction de la protection  
judiciaire de la jeunesse - n° vert : 0 800 600 241

Pour les agents du secrétariat général, IGJ,  
DACG, DACS et ensemble des personnels  
de l'administration centrale  
- n° vert : 0800 400 324.



Action 32

Dans le cadre de sa politique égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de la justice s'engage dans la lutte contre les discriminations, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences et les agissements sexistes.

Ministère  
de la Justice

# Accord relatif à l'égalité professionnelle

**ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE**



Retrouvez-nous sur :  
[Justice.gouv.fr](http://Justice.gouv.fr)





# Sommaire

## Introduction | p 5

### Axe 1 | p. 10

**Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle au ministère de la justice**

#### Action 1 | p. 10.

Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée (rapports de situation comparée) des femmes et des hommes au ministère de la justice sur la base d'indicateurs et de cohortes de données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Action 2 | p. 10

Réaliser annuellement une enquête de perception sur l'égalité professionnelle à destination des personnels

#### Action 3 | p. 10

Compléter le rapport de situation comparée par des indicateurs supplémentaires à ceux du 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

#### Action 4 | p. 11

Susciter auprès de la DGAFP une étude pluriannuelle sur la base de cohortes issues de trois corps du ministère de la justice pour permettre d'analyser sur le temps long les éventuelles causes de distorsions des parcours professionnels entre les femmes et les hommes

#### Action 5 | p. 11

Production par l'ENM et l'ENAP de leur propre rapport de situation comparée

### Axe 2 | p 12

**Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère de la justice**

#### Action 6 | p. 12

Définir et mettre en œuvre un plan d'action annuel et pluriannuel au sein du ministère pour la mise en œuvre de l'accord

#### Action 7 | p. 12

Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

#### Action 8 | p. 12

Décliner au niveau local des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle

#### Action 9 | p. 13

Déployer une nouvelle mission de référents égalité au niveau local

#### Action 10 | p. 13

Créer des temps de sensibilisation collectifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Axe 3 | p 14

**Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations au ministère de la justice**

#### Action 11 | p. 14

Construire avec les organisations syndicales un diagnostic relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Action 12 | p. 14

Mettre en place un plan d'action en fonction des écarts constatés lors du diagnostic partagé

#### Action 13 | p. 14

Former les gestionnaires et les responsables RH à l'impact en termes de rémunération des différents congés familiaux et des différentes modalités de temps de travail

#### Action 14 | p. 15

Sensibiliser les personnels et les nouveaux entrants à l'impact des congés familiaux

#### Action 15 | p. 15

Proposer aux personnels un entretien avant le départ de l'agente ou l'agent en congés familiaux ou leur prise de temps partiel

#### Action 16 | p. 16

Informier annuellement le comité technique ministériel via le bilan social

#### Action 17 | p. 16

Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération lors des recrutements directs ou des mobilités

### Axe 4 | p. 17

**Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au ministère de la justice**

#### Action 18 | p. 17

Développer la connaissance des métiers du ministère de la justice pour élargir les viviers en vue d'une plus grande mixité des métiers

Action 18.1 Déconstruire les stéréotypes des métiers du ministère de la justice par le biais de supports ludiques

Action 18.2 Collaborer avec le ministère de l'éducation nationale afin de mieux orienter les choix des collégiens et des lycéens

Action 18.3 Nouer ou poursuivre des partenariats avec des collèges, des lycées et des universités

Action 18.4 Intervenir ou poursuivre les interventions dans les forums des métiers afin d'élargir le vivier des candidats aux différents concours

Action 18.5 Développer la communication au moment des campagnes de recrutement

Action 18.6 Créer une équipe de référents inter directionnels susceptibles de représenter les métiers du ministère

Action 18.7 Étudier les préconisations du conseil national du droit

#### Action 19 | p. 18

Lutter contre les stéréotypes et les discriminations

Action 19.1 Introduire dans la formation initiale notamment au sein des écoles (ENM, ENG, ENAP, ENPJ) et dans la formation continue un module relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour tous les personnels du ministère de la justice

Action 19.2 Assurer une communication régulière sur la prévention des discriminations et des stéréotypes

Action 19.3 Poursuivre le développement d'une communication publique sans stéréotype de genre qui favorise notamment la mixité

Action 19.4 Réviser les répertoires des métiers et les fiches de poste du ministère de la justice

#### Action 20 | p. 19

Mettre en place un processus de recrutement exemplaire

Action 20.1 Former et sensibiliser les jurys de concours à la lutte contre les discriminations dans le processus de recrutement

Action 20.2 Mettre en place une présidence alternée des jurys de concours (binôme mixte président et vice-président de sexe différent)

Action 20.3 Mettre en place une procédure de recrutement exemplaire pour les contractuels

#### Action 21 | p. 20

Garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation

Action 21.1 Assurer les formations au plus près des lieux de travail des personnels

Action 21.2 Mettre en place un accompagnement pour les personnels qui réintègrent le service après une longue absence

#### Action 22 | p. 20

Supprimer les freins à l'avancement et à la promotion

Action 22.1 Engager un travail sur la mobilité géographique et fonctionnelle

Action 22.2 **V**eiller à respecter le dispositif des nominations équilibrées et ouvrir une **r**éflexion sur son extension

Action 22.3 **P**réparer des données sexuées concernant les avancements et les promotions des personnels aux organisations syndicales

### Action 23 | p. 21

Veiller au respect de l'égalité professionnelle lors des évaluations professionnelles

Action 23.1 **I**ntroduire la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'évaluation

Action 23.2 **F**ormer les encadrants pour qu'ils prennent en compte la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conduite de l'entretien professionnel

### Action 24 | p. 21

Prendre toutes mesures utiles afin de garantir aux personnels féminins des bonnes conditions de travail

Action 24.1 **A**nticiper les besoins en uniforme pour les femmes enceintes dans tous les services déconcentrés de la direction de l'administration pénitentiaire

Action 24.2 **A**dapter les locaux au personnel féminin dans tous les établissements pénitentiaires

## Axe 5 | p. 22

Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au ministère de la justice

### Action 25 | p. 22

Informez les personnels sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps de travail et les conséquences sur la carrière

Action 25.1 **R**éaliser une cartographie du droit et des pratiques en gestion concernant la prise en compte du congé maternité ou d'adoption pendant la scolarité et informer les élèves/stagiaires de l'impact de ces congés sur leur scolarité

Action 25.2 **R**édiger et diffuser un guide relatif aux dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale

Action 25.3 **R**endre effectif en pratique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

### Action 26 | p. 23

Mettre en place des dispositifs et des actions afin de garantir une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle

Action 26.1 **R**édiger et mettre en œuvre une charte pour l'équilibre des temps de vie afin de mieux garantir l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action 26.2 **D**évelopper des outils au sein du ministère de la justice conciliant organisation du travail et égalité professionnelle notamment par le déploiement du télétravail

Action 26.3 **C**oncilier la gestion des mobilités professionnelles avec la vie personnelle

Action 26.4 **I**nformer les personnels sur les règles en matière de frais de changement de résidence pour faciliter les démarches de déménagement de l'agente ou de l'agent et de sa famille

Action 26.5 **M**ener des enquêtes pour recenser les besoins des personnels pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Action 26.6 **O**ptimiser la politique du ministère de la justice en faveur du logement

Action 26.7 **R**enforcer la politique du ministère de la justice en faveur de la petite enfance

Action 26.8 **I**nformer les personnels sur les orientations ministérielles et interministérielles de l'action sociale

Action 26.9 **E**ngager une réflexion sur la création d'un dispositif d'accompagnement des conjoints et enfants des personnels mutés, avec un focus sur l'outre-mer

## **Axe 6** | p. 26

**Renforcer la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes au ministère de la justice**

### **Action 27** | p. 26

Mettre en place des dispositifs de formation initiale et continue sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes afin de prévenir les discriminations

### **Action 28** | p. 26

Compléter les règlements intérieurs au sein du ministère et les livrets d'accueil des nouveaux arrivants avec la prévention et la prise en charge des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions.

### **Action 29** | p. 26

Élaborer et diffuser un lexique des violences faites aux personnels

### **Action 30** | p. 27

Sensibiliser le personnel du ministère aux agissements sexistes

### **Action 31** | p. 27

Élaborer et diffuser des fiches réactives permettant de circulariser les informations sur la prévention et le traitement des violences subies dans l'exercice des fonctions

### **Action 32** | p. 27

Mettre en œuvre au sein du ministère un dispositif ministériel de signalement

### **Action 33** | p. 28

Engager une réflexion sur la mise en œuvre d'une plateforme d'écoute ministérielle

### **Action 34** | p. 28

Accompagner les services dans la conduite de l'action disciplinaire

## **Mise en œuvre de l'accord** | p. 29

## **Présentation des annexes** | p. 31

### **Annexe 1** | p. 32

Textes de référence

### **Annexe 2** | p. 33

Réunions de négociation

### **Annexe 3** | p. 37

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

### **Annexe 4** | p. 39

Plan d'action 2020-2022 du ministère de la justice

# Introduction

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines, notamment en termes d'accès aux responsabilités professionnelles et sociales.

Le principe « travail égal, salaire égal » a été énoncé pour la première fois dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, à l'article 23. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

Les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail sont les deux principales institutions veillant à la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau international.

Dès 1957, avec le Traité de Rome, l'Europe a attaché une politique volontariste d'égalité entre les sexes.

L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit de l'Union européenne et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Le traité de Rome fournit une base juridique spécifique pour l'adoption de mesures communautaires visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit également toute discrimination fondée sur le sexe et consacre le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux sens de la directive communautaire 2006/54. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a achevé la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement. Elle définit les notions de discrimination directe et indirecte, assimile les faits de harcèlement moral et sexuel aux discriminations et renforce la protection des victimes.

Vendredi 4 juillet 2014, la France a ratifié la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique. Cette convention, dite convention d'Istanbul, érige des standards minimums en matière de prévention, de protection des victimes et de poursuite des auteurs. Elle est entrée en vigueur en France le 1<sup>er</sup> novembre 2014.

Au niveau national, ce principe a notamment été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans son article 6 bis.

Pourtant, cette égalité de droits et de statuts reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. La ministre de la justice a érigé cette politique en priorité de son ministère et nommé à ses côtés une haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits à temps complet.

Depuis 2012, le ministère de la justice s'est engagé résolument et concrètement à faire progresser l'égalité professionnelle, il a également été porteur de réformes visant la protection des femmes victimes de violences. Le garde des Sceaux a notamment signé, le 8 mars 2016, l'engagement à respecter le guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

Depuis 2017, le gouvernement, très attaché au respect des valeurs et principes d'égalité professionnelle, a proclamé comme cause nationale du quinquennat l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'est engagé dans une démarche volontariste pour faire évoluer la situation et faire en sorte que la fonction publique, qui emploie plus de cinq millions de personnes, se montre exemplaire pour tout le personnel du ministère.

Dans la fonction publique, en dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Cet accord s'est traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, avec notamment la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'avec la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, le gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Cette négociation a abouti à la signature d'un accord majoritaire le 30 novembre 2018.

L'ambition du gouvernement et des signataires de l'accord du 30 novembre 2018 est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-édiction ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

L'administration de la justice s'inscrit naturellement dans cette orientation et entend faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernant les magistrats, fonctionnaires et agents contractuels une priorité, comme l'atteste l'engagement 29 de la stratégie pluriannuelle des ressources humaines 2018/ 2022 du ministère de la justice.

Afin de s'associer pleinement à cette démarche et d'assurer la déclinaison ministérielle tant du protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018, le ministère de la justice a choisi d'engager, dès avril 2018, une concertation et, dès mars 2019, une négociation sur ce thème avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de ses personnels.

Ainsi, onze réunions de négociation se sont tenues au cours desquelles les six organisations syndicales siégeant au comité technique ministériel (par ordre de représentativité : délégation UNSa Justice, délégation union des syndicats Force Ouvrière du ministère de la justice, délégation CGT, délégation CFDT interco, délégation C.JUSTICE, délégation FSU) ont co-construit 60 actions avec la secrétaire générale, la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits, le service des ressources humaines du secrétariat général et les référents égalité des services du ministère de la justice.

Compte tenu de la spécificité des métiers du ministère de la justice, la représentativité des femmes et des hommes est assez atypique. On constate en effet une très forte représentation des femmes dans la plupart des directions, sauf à la direction de l'administration pénitentiaire.

Au 31 décembre 2017, le ministère de la justice comptait 45 697 femmes et 35 762 hommes. Les taux de répartition par sexe sont différents selon les périmètres et les filières du ministère. Toutes catégories confondues, une surreprésentation féminine est observée au sein de la direction des services judiciaires, y compris les magistrats, (79 % de femmes et 21 % hommes), également au sein de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (62 % femmes et 38 % hommes) et au sein du secrétariat général (53 % femmes et 47 % hommes). En revanche, une forte représentation masculine est observée au sein de la direction de l'administration pénitentiaire (35 % de femmes et 65 % d'hommes).

La recherche de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du ministère impose une dynamique de progrès continue et la mise en place de mesures nouvelles pour les personnels. Le ministère de la justice souhaite consolider l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'effectivité des mesures négociées et actées dans le présent accord.

Ce document constitue une avancée majeure et témoigne de la démarche volontariste du ministère. Cette démarche se doit d'être cohérente, consensuelle et intégrée au niveau central et déconcentré. L'égalité femmes-hommes doit irriguer les différentes dimensions de la gestion des ressources humaines et la faire évoluer : formation, parcours professionnels, évaluation des agentes et agents, qualité de vie au travail ainsi que le dialogue social à tous les niveaux. En outre, les violences faites aux personnels doivent être combattues avec fermeté.

Le présent accord s'inscrit dans une approche de long terme dont la mise en œuvre opérationnelle requiert un suivi attentif et une implication de tous les acteurs au niveau national comme au niveau territorial. Il s'applique à l'ensemble des personnels relevant du ministère de la justice ainsi qu'aux magistrats.

Enfin, il est essentiel d'insister sur le fait que cette démarche entraîne l'intégration d'un volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines et contribue à sa profonde rénovation.

Un plan d'action, appuyé sur le rapport de situation comparée annuel<sup>1</sup>, assorti d'un calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi, ainsi qu'un bilan de l'année écoulée seront présentés, pour information, aux organisations syndicales du comité technique ministériel<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> À terme, le rapport social unique (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)

<sup>2</sup> À terme, le comité social d'administration (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)



# Présentation des axes

---

## Axe 1

Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle au ministère de la justice

## Axe 2

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère de la justice

## Axe 3

Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations au ministère de la justice

## Axe 4

Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au ministère de la justice

## Axe 5

Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au ministère de la justice

## Axe 6

Renforcer la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes au ministère de la justice

---

Axe

01

## Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle au ministère de la justice

### Action 1

Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée (rapports de situation comparée<sup>3</sup>) des femmes et des hommes au ministère de la justice sur la base d'indicateurs et de cohortes de données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport de situation comparée présentera la situation des femmes et des hommes concernant les conditions générales d'emploi : recrutement (candidats inscrits, admissibles, admis), formation, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération effective, pensions, articulation entre activités professionnelle et personnelle, exercice de responsabilités parentales (congés maternité, paternité, familiaux)...

Le rapport de situation comparée sera élaboré annuellement et présenté simultanément avec le bilan social<sup>4</sup> (dont les données sont systématiquement générées), pour information, devant le comité technique ministériel<sup>5</sup>

### Action 2

Réaliser annuellement une enquête de perception sur l'égalité professionnelle à destination des personnels

Après une expérimentation menée auprès d'un service de l'administration centrale, la première enquête sera diffusée en fin d'année 2019 auprès de tous les personnels du ministère. Il s'agit d'un moyen interactif permettant de recueillir la perception des agentes et agents du ministère sur les sujets relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce type d'enquête sera renouvelé chaque année.

### Action 3

Compléter le rapport de situation comparée<sup>6</sup> par des indicateurs supplémentaires à ceux du 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

Des indicateurs supplémentaires sont envisagés pour renforcer l'analyse de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la justice.

Ainsi, le rapport de situation comparée<sup>7</sup> présentera des données plus précises sur : les primes avec notamment une analyse sur la moyenne des primes (hors versement exceptionnel et par catégorie), le nombre de refus de temps partiel

3, 4, 6 et 7 À terme, le rapport social unique (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

5 À terme, le comité social d'administration (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

(par catégorie et par direction), le nombre d'autorisations spéciales d'absence liées à la famille attribuées annuellement, les signalements adressés au dispositif de signalement (nombre de signalements, pourcentage de situations traitées, type de situation que le dispositif de signalement mis en place aura révélé).

## Action 4

Susciter auprès de la DGAFP une étude pluriannuelle sur la base de cohortes issues de trois corps du ministère de la justice pour permettre d'analyser sur le temps long les éventuelles causes de distorsions des parcours professionnels entre les femmes et les hommes

Sous réserve de l'accord de la DGAFP, des études pluriannuelles de cohorte seront menées avec une méthodologie objective. L'étude portera sur un corps commun, celui des adjoints administratifs et sur deux corps spécifiques du ministère de la justice, les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse et les directeurs des services de greffe. Elles porteront par exemple sur le lien entre la carrière et la nature des postes occupés, les carrières statutaires, la mobilité géographique ou fonctionnelle, les charges de famille, ou encore le temps partiel.

## Action 5

Production par l'ENM et l'ENAP de leur propre rapport de situation comparée<sup>8</sup>

Ces établissements publics élaboreront leur plan d'action en concertation étroite avec les représentants des personnels.

<sup>8</sup> À terme, le rapport social unique devra contenir toutes les données relatives à l'égalité professionnelle

Axe

02

## Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère de la justice

### Action 6

#### Définir et mettre en œuvre un plan d'action annuel et pluriannuel au sein du ministère pour la mise en œuvre de l'accord

Ils contiendront des objectifs, des actions et des conditions de suivi des mesures. Ils seront assortis d'un calendrier de mise en œuvre et d'indicateurs de suivi et feront l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales

### Action 7

#### Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, tous les évaluateurs seront, à terme, formés et évalués quant aux actions mises en place, à leur niveau

Un objectif de respect de la politique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera fixé dans le compte rendu d'évaluation des encadrants pour que les évaluateurs puissent discuter avec eux des actions entreprises en vue de favoriser la mixité des équipes, la prévention des discriminations, la conciliation des temps de vie ou encore la prévention des violences sexuelles et sexistes

Il s'agit de rendre l'encadrement véritablement acteur du déploiement de la politique de l'égalité professionnelle au sein de leurs équipes

### Action 8

#### Décliner au niveau local des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle

L'accord ministériel sera décliné au niveau local, en interrégional (au sein d'une cour d'appel, d'une DISP, d'une DIR, d'une délégation interrégionale SG) ou au niveau d'une direction. Il s'agira d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'actions concertés avec les organisations syndicales dans les comités techniques compétents sur la base de rapports de situation comparée dans le ressort considéré. Les délégations interrégionales apporteront leur concours en matière RH pour aider les services déconcentrés à décliner localement l'accord ministériel.

## Action 9

### Déployer une nouvelle mission de référents égalité au niveau local

Le ministère consolidera la mise en place d'un réseau de référents égalité professionnelle chargé de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines dans un service d'administration régionale, une direction interrégionale des services pénitentiaires et une direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse.

Une lettre de mission précisera le rôle, le temps alloué à cette mission, le positionnement et les prérogatives du référent égalité ainsi que l'articulation de son action avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle.

## Action 10

### Créer des temps de sensibilisation collectifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le ministère organisera, lors de dates clés (par exemple lors de la journée internationale pour l'élimination des violences contre les femmes, journée internationale des droits des femmes), des temps de sensibilisation collectifs à l'égalité professionnelle via des supports pédagogiques.

Le réseau des référents égalité sera étroitement associé à la mise en œuvre et à la déclinaison de tels temps de sensibilisation sur le terrain.

Axe

03

## Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations au ministère de la justice

### Action 11

#### Construire avec les organisations syndicales un diagnostic relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il apparaît indispensable d'avoir une connaissance plus précise des rémunérations des personnels au sein du ministère de la justice. Cette étude portera dans un premier temps sur un corps commun, les adjoints administratifs et deux corps spécifiques du ministère de la justice : les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse et les directeurs des services de greffe, avant d'envisager une généralisation à tous les corps du ministère de la justice.

Des études statistiques seront menées pour connaître la réalité des situations et les causes des éventuels écarts constatés. Des actions de communication et de sensibilisation seront menées régulièrement sur ce sujet.

### Action 12

#### Mettre en place un plan d'action en fonction des écarts constatés lors du diagnostic partagé

L'analyse du diagnostic permettra de préparer un plan d'actions pour résorber les éventuels écarts salariaux entre personnels se trouvant dans la même situation. Il conviendra de mettre en œuvre toute action appropriée pour identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes non justifié par des différences de situation. Le plan d'actions devra être concerté avec les organisations syndicales.

### Action 13

#### Former les gestionnaires et les responsables RH à l'impact en termes de rémunération des différents congés familiaux et des différentes modalités de temps de travail

Une formation spécifique à destination des gestionnaires sera dispensée rappelant que

- les congés de maternité, les congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière ni affecter la rémunération des personnels, y compris sur le régime indemnitaire
- les personnels à temps partiel, à temps incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des personnels à temps plein et un suivi particulier peut être mis en place à leur égard concernant notamment leurs évolutions professionnelles et l'accès aux formations et aux promotions

Une formation spécifique à destination des responsables RH et des encadrants sera dispensée rappelant que :

- les congés de maternité, les congés pathologiques et maladies accidentelles à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des personnels, y compris sur le régime indemnitaire ;
- les procédures permettant d'apprécier la manière de servir ne doivent pas aboutir à pénaliser les personnels concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé ;
- les personnels à temps partiel, à temps incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des personnels à temps plein et un suivi particulier peut être mis en place à leur égard concernant notamment leurs évolutions professionnelles et l'accès aux formations et aux promotions.

On considère qu'une agente ou un agent, quelle que soit sa catégorie, exerce une responsabilité d'encadrement dès lors qu'il a sous sa responsabilité un ou plusieurs personnels (organisation et supervision du travail, répartition et planification de la charge de travail, participation à l'entretien professionnel).

Une attention particulière sera portée sur le sujet à l'occasion des actions de formation aux managements organisés en direction des encadrants.

## Action 14

### Sensibiliser les personnels et les nouveaux entrants à l'impact des congés familiaux

Une information à destination des nouveaux entrants sera effectuée lors des séminaires d'accueil sur l'impact des congés familiaux et des modalités de temps de travail sur les rémunérations via la remise d'une fiche de synthèse disponible dans le livret d'accueil.

Les personnels seront également informés au cours de leur carrière de l'impact des congés familiaux sur les rémunérations et la retraite via une fiche synthétique accompagnant toute demande liée à un aménagement du temps de travail (congé parental, disponibilité, temps partiel).

Il s'agira notamment de leur rappeler que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des personnels concernés, y compris sur le régime indemnitaire.

## Action 15

### Proposer aux personnels un entretien avant le départ de l'agente ou l'agent en congés familiaux ou leur prise de temps partiel

Cet entretien permettra de renseigner l'agente ou l'agent sur un projet individuel de formation, d'identifier son projet professionnel, et d'anticiper les conditions de son retour. Ces entretiens seront menés par le conseiller mobilité carrière, le supérieur hiérarchique, ou le responsable RH.

## Action 16

### Informier annuellement le comité technique ministériel<sup>9</sup> via le bilan social<sup>10</sup>

Les données statistiques sur les écarts de rémunération seront intégrées dans le bilan social qui devra être présenté annuellement pour information devant le comité technique ministériel.

## Action 17

### Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération lors des recrutements directs ou des mobilités

La rémunération en ce qu'elle constitue un facteur d'attractivité doit être parfaitement lisible pour les personnels mais aussi pour les candidats qui souhaitent rejoindre le ministère de la justice.

Le manque de transparence sur les éléments de rémunération lors de recrutements directs ou d'une mobilité peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes et l'identification de biais discriminatoires.

Le ministère de la justice s'engage lors des recrutements par concours, sans concours, directs, par voie contractuelle ou lors d'une mobilité à fournir des renseignements aux candidats et lauréats. Les éléments de rémunération sont notamment les grilles indiciaires, les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier le niveau de rémunération.

<sup>9</sup> À terme, le comité social d'administration  
(cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019  
de transformation de la fonction publique)

<sup>10</sup> À terme, le rapport social unique  
(cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019  
de transformation de la fonction publique)

## Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au ministère de la justice

### Action 18

Développer la connaissance des métiers du ministère de la justice pour élargir les viviers en vue d'une plus grande mixité des métiers

**Action 18.1 : Déconstruire les stéréotypes des métiers du ministère de la justice par le biais de supports ludiques**

Une sensibilisation des métiers du ministère de la justice est nécessaire afin de déconstruire les stéréotypes et préjugés ancrés chez le grand public. L'image médiatique véhiculée sur les métiers du ministère de la justice est liée à l'actualité et est généralement peu mise en valeur. Pour cela, des moyens de communication accessibles à tous les âges tels que des bandes dessinées, des jeux ludiques, des vidéos seront utilisés.

**Action 18.2 : Collaborer avec le ministère de l'éducation nationale afin de mieux orienter les choix des collégiens et des lycéens**

L'orientation des élèves se construit dès la sixième et tout au long de leur scolarité. Les enseignants, les conseillers d'éducation, la direction des établissements, les psychologues sont des interlocuteurs privilégiés dans le choix de cette orientation. Aussi, il apparaît essentiel de les sensibiliser aux métiers du ministère de la justice qui sont souvent méconnus.

**Action 18.3 : Nouer ou poursuivre des partenariats avec des collèges, des lycées et des universités**

Par le biais de partenariat avec les collèges, lycées et universités, le ministère veillera à favoriser les accueils en stage des jeunes et les interventions des personnels du ministère dans ces établissements d'enseignement.

**Action 18.4 : Intervenir ou poursuivre les interventions dans les forums des métiers afin d'élargir le vivier des candidats aux différents concours**

Ces interventions participeront à l'attractivité des métiers du ministère de la justice et au développement de la connaissance des métiers du ministère de la justice. Le ministère de la justice s'engage à mobiliser des personnels de ses écoles ainsi que des élèves, des fonctionnaires stagiaires mais également des personnels titulaires, magistrats et magistrats pour animer des campagnes d'intervention sur les métiers du ministère auprès des lycéens et des étudiants.

**Action 18.5 : Développer la communication au moment des campagnes de recrutement**

Le processus de recrutement constitue un temps fort au moment de favoriser la mixité dans les métiers. Ainsi, une des mesures prises est de perfectionner les campagnes de recrutement pour une communication neutre des emplois proposés afin qu'elle s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes. Il est

nécessaire de continuer à rendre les emplois du ministère accessibles et attractifs tant pour les femmes que pour les hommes<sup>11</sup>.

Action 18.6 Créer une équipe de référents inter directionnels susceptibles de représenter les métiers du ministère

En étroite collaboration avec les directions, une équipe de référents dédiés à la représentation du ministère sera créée. Il est, en effet, proposé de constituer un vivier d'experts représentant chaque filière spécifique du ministère afin qu'ils endossent le rôle « d'ambassadeurs » pour parler du contenu de leur métier.

Action 18.7 Étudier les préconisations du conseil national du droit

La ministre de la justice, en collaboration avec la ministre de l'enseignement supérieur a commandé, auprès du conseil national du droit, une étude sur la mixité des métiers du droit. Cette étude porte sur toutes les professions du droit et doit ouvrir des pistes de réflexion supplémentaires pour réintroduire de la mixité dans les métiers du ministère. Le conseil national du droit doit publier son étude début 2020. Le ministère étudiera les préconisations formulées et engagera un travail sur les modalités de leur mise en œuvre et de leur déclinaison dans ses services.

## Action 19

### Lutter contre les stéréotypes et les discriminations

Action 19.1 Introduire dans la formation initiale notamment au sein des écoles (ENM, ENG, ENAP, ENPJJ) et dans la formation continue un module relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour tous les personnels du ministère de la justice

Aujourd'hui, la formation continue pour l'administration centrale ne prévoit qu'un module de formation d'une demi-journée sur « Conférence Egalité professionnelle ». Des sessions supplémentaires sur le sujet avec un enrichissement du contenu sont prévues. Ces formations concerneront les personnels mais également les encadrants, à l'occasion de leur formation au management.

Action 19.2 Assurer une communication régulière sur la prévention des discriminations et des stéréotypes

Des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes seront menées auprès de l'ensemble des personnels. Il s'agit de communiquer sur les enjeux, les difficultés et les objectifs poursuivis pour l'égalité professionnelle, en utilisant tous les supports, et avec pour cible les différents publics concernés : encadrants, responsables de la gestion des ressources humaines, ensemble des personnels au niveau central, déconcentré et juridiction.

Des plaquettes d'information et des actions de sensibilisation seront régulièrement diffusées via l'intranet dans le cadre d'un plan de communication concerté avec les organisations syndicales.

Action 19.3 Poursuivre le développement d'une communication publique sans stéréotype de genre qui favorise notamment la mixité

Le 8 mars 2016, le ministère de la justice a signé l'engagement de se conformer au guide de la communication publique sans stéréotype de sexe. Ainsi, dans ses campagnes de recrutement et de façon générale, dans l'ensemble de sa communication interne et externe, le ministère de la justice respecte les codes d'une communication sans stéréotype.

Il a par ailleurs été diffusé le 2 octobre 2018 une circulaire de la ministre, qui reprend et précise pour le ministère de la justice, les termes de celle du Premier ministre en date du 21 novembre 2017. Celle-ci est accompagnée d'une annexe, extraite de « Femme, j'écris ton nom » (guide d'aide à la féminisation des noms de métiers,

<sup>11</sup> Nonobstant la particularité du métier de surveillant

titres et grades et fonctions élaboré par le centre national de la recherche scientifique et l'institut national de la langue française). En outre, une note en date du 4 août 2018, signée par le secrétaire général du ministère de la justice, rappelle à l'ensemble des services du ministère les règles à respecter en terme de communication sans stéréotype de sexe.

Le 7 mars 2019, un texte d'engagement portant sur la parole non sexiste a été signé notamment par la secrétaire générale, les directeurs de l'administration centrale et toutes les écoles du ministère.

Une attention particulière sera portée à la communication sur les métiers aujourd'hui non mixtes du ministère de la justice. Il s'agit en effet d'encourager et de valoriser l'accès et la présence d'hommes dans des emplois traditionnellement féminins et de femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

**Action 19.4.1** Féminiser les répertoires des métiers et les fiches de poste du ministère de la justice

La féminisation des fiches de poste doit se poursuivre. Le secrétariat général a publié en janvier 2015 le référentiel des emplois de la justice sur intranet en intégrant la féminisation des postes. Cela doit se poursuivre dans les répertoires des métiers et sur les fiches de poste publiées en interne et sur le site internet de la place de l'emploi public.

## Action 20

### Mettre en place un processus de recrutement exemplaire

**Action 20.1** Former et sensibiliser les jurys de concours à la lutte contre les discriminations dans le processus de recrutement

Le ministère de la justice s'engage à ce que l'ensemble des jurys de concours soient formés à l'exercice de leurs responsabilités. Il apparaît impératif que cette formation intègre les questions d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

En outre, le ministère de la justice s'engage à vérifier le caractère non discriminatoire des processus de recrutement notamment en se fondant sur le contenu des précédents rapports de jury et sur les suivis statistiques.

**Action 20.2** Mettre en place une présidence alternée des jurys de concours (binôme mixte président et vice-président de sexe différent)

Conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012 relative à l'égalité professionnelle et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le ministère de la justice s'attachera à respecter la parité dans les jurys. La généralisation d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours sera assurée.

**Action 20.3** Mettre en place une procédure de recrutement exemplaire pour les contractuels

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

L'élaboration d'un guide pratique pour l'ensemble de personnes appelées à recruter au sein du ministère est un préalable à la mise en œuvre d'une telle procédure. Ce guide précisera notamment les critères de présélection, la grille d'entretien commune qui sert de base au compte rendu d'entretien, les questions interdites.

## Action 21

### Garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation

Action 21.1. **A**ssurer les formations au plus près des lieux de travail des personnels

Le ministère de la justice veillera à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant la qualité de la formation.

Action 21.2. **M**ettre en place un accompagnement pour les personnels qui réintègrent le service après une longue absence

L'accompagnement d'une agente ou un agent qui réintègre son service après une absence d'une certaine durée apparaît nécessaire. Sont ainsi visées les absences liées à une disponibilité, un congé parental, un congé de longue maladie ou encore un congé de longue durée. Un entretien doit lui être proposé afin de lui donner toutes les informations utiles sur l'actualité de son service. Un projet individuel de formation pourra également lui être proposé.

L'opportunité de la mise en place de formation d'adaptation à l'emploi pourra être discutée avec les organisations syndicales pour que les personnels, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

## Action 22

### Supprimer les freins à l'avancement et à la promotion

Action 22.1. **E**ngager un travail sur la mobilité géographique et fonctionnelle

La mobilité géographique ne doit plus apparaître comme un frein au parcours professionnel et à la promotion des personnels. Il conviendra, en concertation avec les organisations syndicales, de réexaminer les règles statutaires et les pratiques en gestion concernant la mobilité géographique au regard notamment de leur impact potentiellement discriminant sur les parcours professionnels des femmes et des hommes (cf. notamment engagement 10 de la stratégie pluriannuelle de ressources humaines 2018-2022).

Une étude devra être menée sur l'impact de la mobilité géographique sur les choix personnels. Les règles de mobilité géographique peuvent, en effet, constituer un frein à la promotion, notamment des femmes qui, majoritairement supportent la plus large part des charges familiales et peuvent juger cette contrainte de mobilité professionnelle comme incompatible avec leur vie personnelle.

Il devra être examiné par chaque direction, les règles appliquées dans ce domaine afin d'en justifier le bien-fondé.

Action 22.2. **V**eiller à respecter le dispositif des nominations équilibrées et ouvrir une réflexion sur son extension

Le ministère devra veiller annuellement à l'application de la loi du 12 mars 2012 instaurant des objectifs de **A**ux de premières nominations de femmes ou d'hommes aux postes les plus élevés de l'administration, dites « **P**rimo nominations ». Il n'en équilibrer la composition. Pour rappel, les primo-nominations de femmes doivent atteindre 40 %. Il pourra également être envisagé d'étendre le dispositif aux magistrats de l'ordre judiciaire, dans le respect des garanties inhérentes à leur statut. À cet égard, une réflexion sera menée avec la direction des services judiciaires.

Le ministère ouvrira également une réflexion sur la possible extension des 40 % pour les emplois particulièrement exposés au sein du ministère notamment les emplois fonctionnels atteignant au moins la hors échelle B.

Action 22.3.1<sup>12</sup> Présenter des données sexuées concernant les avancements et les promotions des personnels aux organisations syndicales

S'agissant de l'examen des promotions, les données sexuées concernant les avancements et les promotions des personnels seront communiquées aux organisations syndicales. Ces données sont en effet essentielles pour permettre d'identifier et d'analyser les déséquilibres éventuellement constatés. Les taux de promotion par sexe (avancements et promotions) doit intégrer une comparaison des personnels promouvables et des personnels promus.

Ces données sexuées seront intégrées dans le rapport de situation comparée<sup>12</sup> présenté devant le comité technique ministériel<sup>13</sup>. Lorsqu'une disparité sera constatée, des mesures correctives pourront être intégrées dans le plan d'action égalité femmes hommes. Les encadrants qui priorisent leurs personnels au moment de cet exercice seront sensibilisés afin d'être vigilants sur l'équilibre à respecter. Ils pourront être alertés lorsqu'un déséquilibre est constaté une année afin d'accroître leur vigilance pour les années suivantes.

## Action 23

### Veiller au respect de l'égalité professionnelle lors des évaluations professionnelles

Action 23.1<sup>14</sup> Introduire la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'évaluation

Afin de guider les bonnes pratiques aux évaluateurs, un outil d'aide à l'évaluation sera créé. Il permettra de neutraliser les observations inappropriées (maladie, maternité, temps partiel) et d'harmoniser les pratiques pour une meilleure égalité de traitement au moment de l'avancement notamment.

Action 23.2<sup>15</sup> Former les encadrants pour qu'ils prennent en compte la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conduite de l'entretien professionnel

Le ministère s'engage à renforcer la formation à l'évaluation de tous les encadrants pour les sensibiliser à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la conduite de l'entretien professionnel.

## Action 24

### Prendre toutes mesures utiles afin de garantir aux personnels féminins des bonnes conditions de travail

Action 24.1<sup>16</sup> Anticiper les besoins en uniforme pour les femmes enceintes dans tous les services déconcentrés de la direction de l'administration pénitentiaire

Chaque service déconcentré de l'administration pénitentiaire devra veiller à appréhender les situations de grossesse et anticiper les délais de livraison d'uniformes adaptés.

Action 24.2<sup>17</sup> Adapter les locaux au personnel féminin dans tous les établissements pénitentiaires

Le ministère de la justice s'engage à ce que les conditions de travail soient égales entre les femmes et les hommes.

À cet égard, les locaux seront adaptés en vue de mettre à disposition des vestiaires ainsi que de sanitaires accessibles et décents en fonction de l'effectif par sexe. La première étape consistera en un recensement, par la direction de l'administration pénitentiaire, des vestiaires et sanitaires existants pour les femmes dans les établissements pénitentiaires ; la deuxième étape conduira à réaliser des travaux pour doter les établissements ne disposant pas de telles infrastructures.

<sup>12</sup> À terme, le rapport social unique (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

<sup>13</sup> À terme, le comité social d'administration (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Axe

05

## Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au ministère de la justice

### Action 25

Informers les personnels sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps de travail et les conséquences sur la carrière

**Action 25.1 : Réaliser une cartographie du droit et des pratiques en gestion concernant la prise en compte du congé maternité ou d'adoption pendant la scolarité et informer les élèves/stagiaires de l'impact de ces congés sur leur scolarité**

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique.

Un état des lieux des règles pratiquées pour la titularisation des personnels stagiaires après un congé maternité ou un congé d'adoption, pour chaque corps, sera réalisé auprès de chaque direction du ministère de la justice

Une fiche réflexe à destination des stagiaires ou élèves sera rédigée afin de les informer de leurs droits et des incidences des congés familiaux sur le déroulé de leur scolarité.

**Action 25.2 : Rédiger et diffuser un guide relatif aux dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale**

Un guide à destination de tous les personnels du ministère sera élaboré à partir de situations concrètes et sera composé de deux parties : une première partie consacrée à la parentalité (grossesse et reprise du travail avec un enfant) et une seconde partie abordera l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie.

Il devra permettre aux cadres d'apporter des réponses adaptées aux différentes demandes et aux agentes et agents d'être mieux informés notamment sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps de travail et des conséquences sur leur carrière.

Ce guide sera disponible sur l'intranet.

**Action 25.3 : Rendre effectif en pratique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Il est essentiel de sensibiliser et d'informer les personnels sur les règles à respecter pour bénéficier de ce congé. Le ministère s'engage ainsi à informer tout agent concerné sur ses droits au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que sur les procédures à suivre pour en bénéficier

Une plaquette d'information sera spécifiquement dédiée aux droits au congé de paternité et sera diffusée sur intranet et internet

La création d'une campagne de communication sur ce sujet est envisagée afin de sensibiliser le plus grand nombre d'agents

## Action 26

### Mettre en place des dispositifs et des actions a n de garantir une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle

Action 26.1  Rédiger et mettre en œuvre une charte pour l'équilibre des temps de vie a n de mieux garantir l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Une charte pour l'équilibre des temps de vie sera rédigée a n de renforcer à la fois l'efficacité collective et permettre à chacun de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Une attention particulière sera portée sur la programmation horaire des réunions, sur la réduction autorisée des horaires de travail journalier des femmes enceintes et sur les cycles de travail des couples de fonctionnaires exerçant dans le même service.

Cette charte aura pour objet de promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre les personnels au sein du ministère, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Cette charte abordera également le bon usage de la messagerie électronique. Il s'agira d'édicter des normes communes pour améliorer la conciliation vie professionnelle et vie privée. Des dérogations seront possibles pour permettre d'assurer les missions régaliennes du ministère.

La mise en œuvre de la charte pour l'équilibre des temps de vie fera l'objet d'une évaluation régulière au moyen d'indicateurs statistiques définis dans le cadre du dialogue social permettant d'en mesurer la portée pratique et également par la diffusion d'une enquête anonyme. Selon les résultats, des campagnes de communication, de sensibilisation ainsi que l'ajout d'un module spécifique dans la formation des encadrants seront envisagés. Un bilan sur le respect de la charte pour l'équilibre des temps de vie sera présenté annuellement au comité technique ministériel<sup>14</sup>.

Action 26.2  Développer des outils au sein du ministère de la justice conciliant organisation du travail et égalité professionnelle notamment par le déploiement du télétravail

Le ministère de la justice a mis en place une expérimentation du télétravail au sein des services parisiens de l'administration centrale du ministère de la justice conformément aux circulaires datées des 16 avril 2016 et 4 avril 2017.

Ce dispositif a déjà fait l'objet d'un bilan devant les représentants du personnel début 2019. Sa généralisation, pour tous les fonctionnaires et contractuels de toutes les catégories, est engagée selon les dispositions de l'arrêté du 31 juillet 2019 portant application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié et xant les

<sup>14</sup> À terme, comité social d'administration (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)

modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la justice et de la note du 8 août 2019 relative aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la justice.

Un bilan qualitatif et quantitatif du déploiement du télétravail sera annuellement présenté au comité de suivi.

Le plan de formation proposera des formations à l'attention des télétravailleurs et des encadrants.

#### Action 26.3 Concilier la gestion des mobilités professionnelles avec la vie personnelle

Le ministère veillera à concilier la gestion de la mobilité liée à un avancement ou à une promotion, notamment en anticipant de 3 à 6 mois les décisions de mobilités dites contraintes. Les mobilités sont dites contraintes dès lors qu'elles résultent de règles liées à l'avancement ou la promotion. Le ministère veillera aussi à une meilleure articulation de la gestion RH (dates d'e et des avancements et promotions nécessitant une mobilité) avec les calendriers scolaires a n de faciliter l'organisation personnelle et familiale et contribuer ainsi à limiter les situations de célibat géographique.

S'agissant des mobilités liées à un changement de parcours professionnel ou mobilité dite choisie, les décisions de mobilité seront également transmises 3 à 6 mois à l'avance aux intéressés. La gestion RH concernant les dates d'e et de ces mobilités tiendra compte autant que possible des calendriers scolaires.

#### Action 26.4 Informer les personnels sur les règles en matière de frais de changement de résidence pour faciliter les démarches de déménagement de l'agente ou de l'agent et de sa famille

A n de faciliter la prise en charge des frais de déménagement d'une agente ou d'un agent qui mute dans une nouvelle commune, le ministère de la justice élaborera une notice explicative du dispositif relative à l'indemnité de frais de changement de résidence.

Cette notice sera disponible sur intranet et dans les services. Ces derniers auront la possibilité de personnaliser cette notice en y précisant le contact de la personne en charge de ce dossier dans son ressort.

Elle permettra d'une part d'informer les personnels (cadre juridique, les conditions de recevabilité, les pièces justificatives à transmettre, les formulaires de calcul, les possibilités d'avances) et d'autre part d'harmoniser les pratiques et les formulaires au sein des différentes directions du ministère.

#### Action 26.5 Mener des enquêtes pour recenser les besoins des personnels pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Un recensement des besoins sera mené a n d'identifier les actions à mettre en place au sein du ministère pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

#### Action 26.6 Optimiser la politique du ministère de la justice en faveur du logement

La politique en faveur de l'accès au logement fera l'objet d'une attention particulière, tenant compte autant que possible des nouveaux arrivants (diversification des offres de logement, nouvelles formules de logement).

#### Action 26.7 Renforcer la politique du ministère de la justice en faveur de la petite enfance

A n de renforcer sa politique en faveur de la petite enfance, le ministère de la justice pourrait étudier l'opportunité de passer des conventions avec des assistantes maternelles.

Cette étude doit toutefois être précédée d'un recensement des besoins des personnels dans le domaine de la garde d'enfants (mode de garde, bassin géogra-

phique concerné, plages horaires) afin de mettre en adéquation les propositions du ministère et les attentes du personnel.

**Action 26.8** Informer les personnels sur les œuvres ministérielles et interministérielles de l'action sociale

L'action sociale du ministère contribue à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette promotion se traduit notamment par le rnement de prestations, telles que le chèque emploi service CESU – garde d'enfants 0/6 ans, le rnement de réservation de berceaux de crèche ou l'accès à des logements sociaux et intermédiaires.

Les élèves et stagiaires des écoles du ministère de la justice seront informés pendant leur stage de ces o res par une intervention conjointe du bureau de l'action sociale du secrétariat générale et de la direction concernée.

Un guide sur les di érentes o res ministérielles et interministérielles de l'action sociale sera élaboré et accessible sur intranet afin d'informer l'ensemble des personnels du ministère.

**Action 26.9** Engager une réflexion sur la création d'un dispositif d'accompagnement des conjoints et enfants des personnels mutés, avec un focus sur l'outre-mer

Le ministère engagera une réflexion sur notamment, des dispositifs d'accompagnement d'aide à l'emploi pour les conjoints des personnels mutés et d'aide au déménagement de la famille.

Afin de simplifier les démarches administratives pour l'inscription à l'école des enfants des personnels mutés, le ministère étudiera la pertinence d'un partenariat avec l'éducation nationale.

Lors des études menées pour la mise en place de dispositifs d'accompagnement pour une meilleure installation de la famille des personnels mutés, une attention particulière portera sur les spéci cités des territoires ultramarins, que ce soit pour les personnels mutés en outre-mer ou les personnels qui quittent l'outre-mer pour une mobilité en métropole.

Axe

06

## Renforcer la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes au ministère de la justice

### Action 27

#### Mettre en place des dispositifs de formation initiale et continue sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes afin de prévenir les discriminations

Des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral, les violences sexuelles et sexistes seront développées dans un plan de formation adapté et régulièrement actualisé.

Des actions de sensibilisation lors des formations initiales et continues seront mises en place, au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail, afin d'identifier et prévenir toutes formes de harcèlement, violences et agissements sexistes.

Les écoles et les directions du ministère de la justice devront veiller tant dans la formation initiale que dans la formation continue à diffuser dans toutes ses composantes, des actions de formation relatives à l'égalité professionnelle.

La formation continue doit obligatoirement viser les personnels des services dédiés des ressources humaines et l'encadrement, pour intégrer les obligations légales dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management.

Les référents égalité seront obligatoirement formés. Les référents égalité seront aussi destinataires du module de formation lié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs en matière d'hygiène et de sécurité<sup>15</sup> (médecins de prévention, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) seront mobilisés, chacun dans son champ de compétence, pour proposer des actions de prévention.

### Action 28

#### Compléter les règlements intérieurs au sein du ministère et les livrets d'accueil des nouveaux arrivants avec la prévention et la prise en charge des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions

Dans les règlements intérieurs et les livrets des nouveaux arrivants, sera intégré l'engagement du ministère en faveur de la prévention et du traitement des violences subies par les agentes ou les agents dans l'exercice de leur fonction. Outre une diffusion assurée sur l'intranet, les services devront s'assurer que tous les nouveaux arrivants soient destinataires de ces documents.

### Action 29

#### Élaborer et diffuser un lexique des violences faites aux personnels

Un lexique rappelant les définitions des violences et des sanctions encourues sera établi afin que les personnels puissent mieux appréhender et identifier les situations. Ce lexique sera disponible sur intranet et sa diffusion sur le territoire sera notamment assurée par le réseau des référents égalité.

<sup>15</sup> À terme, comité social d'administration (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

## Action 30

### Sensibiliser le personnel du ministère aux agissements sexistes

En concertation avec les organisations syndicales, des supports pédagogiques (notamment audiovisuels, informatiques, numériques) visant à dénoncer les comportements sexistes que chacun peut adopter au travail sans en avoir conscience seront créés. L'objectif poursuivi est de déconstruire les préjugés pour aboutir à plus d'égalité entre les femmes et les hommes au ministère de la justice.

## Action 31

### Élaborer et diffuser des fiches réflexes permettant de circulariser les informations sur la prévention et le traitement des violences subies dans l'exercice des fonctions

Dans le but de prévenir, sensibiliser et traiter des situations de harcèlement notamment, des fiches devront être élaborées pour sensibiliser sur ces faits et détailler les droits, les acteurs à mobiliser, les démarches à effectuer, la protection qui est accordée aux victimes notamment par le biais de la protection fonctionnelle).

Une fiche réflexe concernant particulièrement les aides d'urgence (par le biais de l'action sociale) et les leviers d'action (notamment mobilité) sera diffusée pour les cas de détection sur le lieu de travail de victimes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes d'origine extra professionnelle.

Elles devront être visibles de tout le personnel du ministère de la justice, elles auront donc vocation à être diffusées sur intranet. Leur déploiement sur le territoire sera notamment assuré par le réseau des référents égalité.

## Action 32

### Mettre en œuvre au sein du ministère un dispositif ministériel de signalement

Le ministère de la justice s'engage à mettre en place un dispositif de signalement, en concertation avec les organisations syndicales, qui a pour objet de recueillir les signalements des personnels qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le bénéfice de ce dispositif est étendu aux victimes de violences sexuelles, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Une fois que le dispositif ministériel de signalement sera effectif, le ministère mènera, en concertation avec les organisations syndicales, une réflexion quant à la déclinaison du dispositif au niveau local qui pourra notamment reposer sur les acteurs de la santé au travail, les représentants du personnel et les référents égalité.

### Action 33

#### Engager une réflexion sur la mise en œuvre d'une plateforme d'écoute ministérielle

Une présentation des bilans des plateformes d'écoute de la direction de l'administration pénitentiaire et de la direction des services judiciaires sera faite à l'occasion du comité de suivi. En étroite collaboration avec les directions, une réflexion sera engagée sur la mise en œuvre d'une plateforme d'écoute ministérielle ou sur la création de plateforme directionnelle notamment au regard des marchés en cours.

### Action 34

#### Accompagner les services dans la conduite de l'action disciplinaire

Le ministère de la justice déclinera le guide de la procédure disciplinaire de la DGAFP en y intégrant les spécificités des directions du ministère. Il s'assurera ainsi que toutes les formes de violence avérées seront traitées par le biais de l'action disciplinaire.

# Mise en œuvre de l'accord

*Le présent accord a été conclu en vertu de la loi relative aux droits des salariés des entreprises publiques régies par le régime de la Sécurité sociale, de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.*

Le présent accord a été conclu en vertu de la loi relative aux droits des salariés des entreprises publiques régies par le régime de la Sécurité sociale, de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Le présent accord a été conclu en vertu de la loi relative aux droits des salariés des entreprises publiques régies par le régime de la Sécurité sociale, de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Le présent accord a été conclu en vertu de la loi relative aux droits des salariés des entreprises publiques régies par le régime de la Sécurité sociale, de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

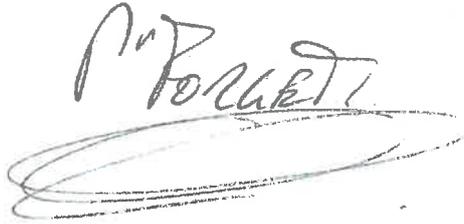
Le présent accord a été conclu en vertu de la loi relative aux droits des salariés des entreprises publiques régies par le régime de la Sécurité sociale, de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Le présent accord a été conclu en vertu de la loi relative aux droits des salariés des entreprises publiques régies par le régime de la Sécurité sociale, de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ont signé le présent accord le **20 JAN. 2020**



Nicole Belloirbet  
La garde des Sceaux  
ministère de la Justice



Pour l'UNSa Justice



Pour l'Union des syndicats Force  
Ouvrière  
du ministère de la Justice



Pour la CJD interco  
Francois

Pour la CGT

QUIRIÉ Lydie Quirier  
Pour C.JUSTICE

LAURENCE LE LOUËT

Pour la FSU



# Présentation des annexes

---

## **Annexe 1**

Textes de références

## **Annexe 2**

Réunions de négociation

## **Annexe 3**

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

## **Annexe 4**

Plan d'action 2020-2022

---

## Annexe 1

### Textes et références

#### Lois

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'État ;

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

#### Décrets

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°2013-908 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'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

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.

#### Circulaires

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 n°SE1 2014-1 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 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;

Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013.

## Annexe 2

### Réunions de négociation

#### Réunion d'ouverture relative à la négociation d'un protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice du 29 mars 2019

Pour l'administration, étaient présents :

- SG Mme Véronique Malbec, Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon ; Mme Léa Santos ;
- IGJ M. Philippe Gallier ;
- DSJ-M Mme Catherine Mathieu, Mme Laetitia Dautel
- DSJ-G Mme Catherine Boudon ;
- DACS non représentée ;
- DACG non représentée ;
- DAP M. Laurent Belleguic, Mme Katia Ouedraogo-Jabely, Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ Mme Nicole Dellong, Mme Corinne Harlicot.

Pour les organisations syndicales, étaient présents

- Délégation UNSA M. Jean-François Forget, M. Fabrice Begon, Mme Béatrice Briout ;
- Délégation FO Mme Evelyne Cadel, M. Axel Spiteri, Mme Claire Danko ;
- Délégation CGT M. Vincent Charmoillaux ;
- Délégation CFDT Mme Rose-Marie Pellegrino ;
- Délégation C.JUSTICE non représentée ;
- Délégation FSU Mme Laurence Le Louët, M. Gauthier Schont.

#### Réunion du 9 avril 2019 relative à l'approbation du cadre de négociation et du calendrier

Pour l'administration, étaient présents

- SG Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon ;
- IGJ excusée ;
- DSJ-M Mme Laetitia Dautel ;
- DSJ-G Mme Catherine Boudon ;

- DACS non représentée ;
- DACG excusée ;
- DAP M. Laurent Belleguic, Mme Katia Ouedraogo-Jabely, Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ Mme Corinne Harlicot.

Pour les organisations syndicales, étaient présents

- Délégation UNSA M. Jean-François Forget, M. Fabrice Begon, Mme Sandrine Debats ;
- Délégation FO M. Paul Bono, Mme Evelyne Cadel, Mme Josette Courjoi, Mme Claire Danko ;
- Délégation CGT Mme Sophie Legrand ;
- Délégation CFDT Mme Rose-Marie Pellegrino ;
- Délégation C.JUSTICE Mme Lydie Quirié, Mme Lucie Guillon, Mme Diakha Sidibe ;
- Délégation FSU Mme Ollivier, M. Gauthier Schont.

#### Réunion du 23 avril 2019 relative à l'approbation du cadre de négociation et du calendrier

Pour l'administration, étaient présents

- SG Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon ;
- IGJ excusée ;
- DSJ-M Mme Laetitia Dautel ;
- DSJ-G Mme Karine Pointeau ;
- DACS non représentée ;
- DACG excusée ;
- DAP Mme Katia Ouedraogo-Jabely ;
- DPJJ Mme Céline Moreno.

Pour les organisations syndicales, étaient présents

- Délégation UNSA M. Jean-François Forget, M. Fabrice Begon, Mme Brigitte Bruneau-Berchere, Mme Cécile Mamelin ;
- Délégation FO M. Paul Bono, Mme Evelyne Cadel, Mme Fadila Doukhi, Mme Claire Danko ;
- Délégation CGT M. Samuel Gauthier, M. Christophe Dorangeville, Mme Anne-Marie Wallach
- Délégation CFDT Mme Rose-Marie Pellegrino ;

- Délégation C.JUSTICE Mme Lydie Quirié, Mme Lucie Guillon ;
- Délégation FSU M. Gauthier Schont.

### Réunion du 29 mai 2019 relative à l'axe 1 « Consolidier le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle au ministère de la justice » et à l'axe 2 « Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère de la justice » de l'accord

Pour l'administration, étaient présents ;

- SGM Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon, Mme Léa Santos, M. Virgile Heitzler ;
- IGJ non représentée ;
- DSJ-M Mme Catherine Mathieu ;
- DSJ-G non représentée ;
- DACS non représentée ;
- DACG non représentée ;
- DAP Mme Katia Ouedraogo-Jabely, Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ Mme Corinne Harlicot, Mme Céline Moreno.

Pour les organisations syndicales, étaient présents :

- Délégation UNSA M. Jean-François Forget, M. David Besson, Mme Sandrine Debats, Mme Cécile Mamelin ;
- Délégation FO M. Paul Bono, Mme Evelyne Cadel, Mme Josette Courjol, Mme Fadila Doukhi ;
- Délégation CGT M. Michel Demoule, Mme Lucille Rouet ;
- Délégation CFDT Mme Monique Gresset, M. Eric Fievez ;
- Délégation C.JUSTICE Mme Lydie Quirié, Mme Lucie Guillon, Mme Diakha Sidibé ;
- Délégation FSU absente.

### Réunion du 20 juin 2019 relative à l'axe 3 « Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations au ministère de la justice » de l'accord

Pour l'administration, étaient présents :

- SGM Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Léa Santos, M. Virgile Heitzler ;
- IGJ non représentée ;

- DSJ-M Mme Laetitia Dautel ;
- DSJ-G Mme Catherine Boudon ;
- DACS non représentée ;
- DACG non représentée ;
- DAP Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ Mme Corinne Harlicot, Mme Céline Moreno.

Pour les organisations syndicales, étaient présents :

- Délégation UNSA M. Jean-François Forget, M. Fabrice Begon, M. David Besson, Mme Sandrine Debats, Mme Cécile Mamelin ;
- Délégation FO Mme Véronique Benoit, M. Paul Bono, Mme Josette Courjol, Mme Fadila Doukhi, Mme Magali Ronin ;
- Délégation CGT Mme Lucille Rouet ;
- Délégation CFDT Mme Sylvie Koltein ;
- Délégation C.JUSTICE non représentée en raison de la concomitance avec la CAP des adjoints administratifs ;
- Délégation FSU M. Philippe Calo, Mme Laurence Le Louët, M. Remy Moreuille-Tassarit.

### Réunion du 10 septembre 2019 relative à l'axe 4 « Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au ministère de la justice » de l'accord

Pour l'administration, étaient présents :

- SGM Mme Myriam Bernard, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon, Mme Léa Santos ;
- IGJ M. Philippe Gallier ;
- DSJ-M Mme Laetitia Dautel ;
- DSJ-G Mme Catherine Boudon ;
- DACS non représentée ;
- DACG non représentée ;
- DAP Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ Mme Corinne Harlicot, Mme Céline Moreno.

Pour les organisations syndicales, étaient présents :

- Délégation UNSA M. Jean-François Forget, Mme Sandrine Debats, Mme Brigitte Bruneau-Berchere, Mme Cécile Mamelin ;
- Délégation FO M. Paul Bono, Mme Josette Courjol, Mme Fadila Doukhi, Mme Farida Ed-Da ri, Mme Ingrid Derveaux ;
- Délégation CGT M. Julien Magnier, Mme Anne-Sophie Wallach ;
- Délégation CFDT Mme Rose-Marie Pellegrino ;
- Délégation C.JUSTICE Mme Lydie Quirié, Mme Lucie Guillon, Mme Diakha Sidibé ;

- Délégation FSU<sup>[1]</sup>. Philippe Calo, Mme Laurence Le Louët, M. Remy Moreuille-Tassart.

### Réunion de synthèse des axes 1 à 4 de l'accord du 17 septembre 2019

Pour l'administration, étaient présents<sup>[2]</sup>

- Mme Isabelle Rome, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits ;
- SG<sup>[3]</sup> Mme Anne Duclos-Grisier, Mme Myriam Bernard, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon, Mme Léa Santos ;
- IGJ<sup>[4]</sup> M. Philippe Gallier ;
- DSJ-M<sup>[5]</sup> Mme Laetitia Dautel ;
- DSJ-G<sup>[6]</sup> Mme Catherine Boudon ;
- DACS<sup>[7]</sup> non représentée ;
- DACG<sup>[8]</sup> Mme Fariel Chenit ;
- DAP<sup>[9]</sup> Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ<sup>[10]</sup> Mme Corinne Harlicot, Mme Céline Moreno.

Pour les organisations syndicales, étaient présents<sup>[11]</sup>

- Délégation UNSa<sup>[12]</sup>. Jean-François Forget, M. Fabrice Begon, M. David Besson, Mme Cécile Mamelin ;
- Délégation FO<sup>[13]</sup>. Paul Bono, Mme Josette Courjol, Mme Fadila Doukhi, Mme Farida Ed-Da ri, Mme Ingrid Derveaux ;
- Délégation CGT<sup>[14]</sup> Mme Delphine Colin, M. Julien Magnier, Mme Sophie Legrand ;
- Délégation CFDT<sup>[15]</sup> Mme Rose-Marie Pellegrino ;
- Délégation C.JUSTICE<sup>[16]</sup> Mme Lydie Quirié, Mme Lucie Guillon, Mme Diakha Sidibé ;
- Délégation FSU<sup>[17]</sup>. Philippe Calo, Mme Laurence Le Louët.

### Réunion du 1<sup>er</sup> octobre 2019 relative à l'axe 5 « garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au ministère de la justice » de l'accord

Pour l'administration, étaient présents<sup>[18]</sup>

- Mme Isabelle Rome, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits ;
- SG<sup>[19]</sup> Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, Mme Catherine Deshors, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon, Mme Léa Santos ;
- IGJ<sup>[20]</sup> excusée ;
- DSJ-M<sup>[21]</sup> Mme Laetitia Dautel ;
- DSJ-G<sup>[22]</sup> Mme Catherine Boudon ;

- DACS<sup>[23]</sup> non représentée ;
- DACG<sup>[24]</sup> non représentée ;
- DAP<sup>[25]</sup> Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ<sup>[26]</sup> Mme Corinne Harlicot, Mme Céline Moreno.

Pour les organisations syndicales, étaient présents<sup>[27]</sup>

- Délégation UNSa<sup>[28]</sup>. Fabrice Begon, M. David Besson, Mme Rosalie Lamartinière, Mme Cécile Mamelin ;
- Délégation FO<sup>[29]</sup>. Emmanuel Baudin, M. Paul Bono, Mme Josette Courjol, Mme Fadila Doukhi, Mme Ingrid Derveaux ;
- Délégation CGT<sup>[30]</sup> Mme Delphine Colin, Mme Lucille Rouet ;
- Délégation CFDT<sup>[31]</sup> Mme Rose-Marie Pellegrino ;
- Délégation C.JUSTICE<sup>[32]</sup> Mme Lydie Quirié, Mme Lucie Guillon, Mme Diakha Sidibé ;
- Délégation FSU<sup>[33]</sup>. Philippe Calo, Mme Laurence Le Louët, M. Remy Moreuille-Tassart.

### Réunion du 15 octobre 2019 relative à l'axe 6 « renforcer la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes au ministère de la justice » de l'accord.

Pour l'administration, étaient présents<sup>[34]</sup>

- Mme Isabelle Rome, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits ;
- SG<sup>[35]</sup> Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, Mme Camille Marotel, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon, Mme Léa Santos ;

- IGJ<sup>[36]</sup> excusée ;
- DSJ-M<sup>[37]</sup> Mme Laetitia Dautel ;
- DSJ-G<sup>[38]</sup> non représentée ;
- DACS<sup>[39]</sup> non représentée ;
- DACG<sup>[40]</sup> non représentée ;
- DAP<sup>[41]</sup> Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ<sup>[42]</sup> Mme Céline Moreno, Mme Hortense Waxin.

Pour les organisations syndicales, étaient présents<sup>[43]</sup>

- Délégation UNSa<sup>[44]</sup>. Jean-François Forget, M. Fabrice Begon, M. David Besson, Mme Nathalie Leclerc-Garret ;
- Délégation FO<sup>[45]</sup>. Emmanuel Baudin, M. Paul Bono, Mme Josette Courjol, Mme Fadila Doukhi, Mme Ingrid Derveaux ;
- Délégation CGT<sup>[46]</sup> Mme Delphine Colin,

- M. Jean-Damien Del Papa, Mme Lucille Rouet ;
- Délégation CFDT <sup>EM</sup> Mme Rose-Marie Pellegrino ;
- Délégation C.JUSTICE <sup>EM</sup> Mme Lydie Quirié,  
Mme Lucie Guillon, Mme Diakha Sidibé ;
- Délégation FSU <sup>EM</sup> Philippe Calo,  
Mme Laurence Le Louët.

## Réunion de synthèse des axes 5 et 6 de l'accord du 24 octobre 2019

Pour l'administration, étaient présents <sup>EM</sup>

- Mme Isabelle Rome, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits ;
- SG <sup>EM</sup> Mme Véronique Malbec, Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, Mme Camille Marotel, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon, Mme Léa Santos ;
- IGJ <sup>EM</sup> Philippe Gallier ;
- DSJ-M <sup>EM</sup> Mme Laetitia Dautel ;
- DSJ-G <sup>EM</sup> Mme Catherine Boudon ;
- DACS <sup>EM</sup> non représentée ;
- DACG <sup>EM</sup> non représentée ;
- DAP <sup>EM</sup> Mme Katia Ouedraogo-Jabely ;
- DPJJ <sup>EM</sup> Mme Corinne Harlicot, Mme Céline Moreno.

Pour les organisations syndicales, étaient présents <sup>EM</sup>

- Délégation UNSa <sup>EM</sup> Fabrice Begon, Mme Béatrice Briout, Mme Rosalie Lamartinière, Mme Cécile Mamelin ;
- Délégation FO <sup>EM</sup> Emmanuel Baudin, Mme Josette Courjol, Mme Fadila Doukhi, Mme Claire Danko ;
- Délégation CGT <sup>EM</sup> Mme Delphine Colin, Mme Sarah Massoud ;
- Délégation CFDT <sup>EM</sup> Mme Rose-Marie Pellegrino ;
- Délégation C.JUSTICE <sup>EM</sup> Mme Lydie Quirié, Mme Lucie Guillon ;
- Délégation FSU <sup>EM</sup> Philippe Calo, M. Remy Moreuille-Tassart.

## Réunion de présentation de l'accord ministériel du 5 novembre 2019

Pour l'administration, étaient présents ;

- SG <sup>EM</sup> Mme Véronique Malbec, Mme Myriam Bernard, Mme Sophie Reynes, Mme Camille Marotel, M. Vincent Roche, Mme Emilie Pauzat, Mme Zohra Beghdadi, Mme Claire Loizon, Mme Léa Santos ;
- IGJ <sup>EM</sup> Philippe Gallier ;

- DSJ-M <sup>EM</sup> excusée ;
- DSJ-G <sup>EM</sup> excusée ;
- DACS <sup>EM</sup> M. Maxime Bornet ;
- DACG <sup>EM</sup> Mme Fariel Chenit ;
- DAP <sup>EM</sup> Mme Tatiana Aci ;
- DPJJ <sup>EM</sup> Mme Corinne Harlicot, Mme Hortense Waxin.

Pour les organisations syndicales, étaient présents <sup>EM</sup>

- Délégation UNSa <sup>EM</sup> M. Jean-François Forget, M. David Besson, Fabrice Begon, Mme Cécile Mamelin ;
- Délégation FO <sup>EM</sup> Emmanuel Baudin, Mme Fadila Doukhi, Mme Claire Danko ;
- Délégation CGT <sup>EM</sup> Mme Delphine Colin, Mme Flore Dionisio, Mme Sophie Legrand ;
- Délégation CFDT <sup>EM</sup> Mme Rose-Marie Pellegrino ;
- Délégation C.JUSTICE <sup>EM</sup> Mme Lydie Quirié, Mme Lucie Guillon ;
- Délégation FSU <sup>EM</sup> Philippe Calo, Mme Laurence Le Louët.

## Annexe 3

# Cadre de négociation du 23 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice

### 1 – Cadre juridique de la négociation

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a inscrit dans le statut général des fonctionnaires la possibilité pour l'administration de négocier des accords avec les organisations syndicales représentatives. L'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires se ainsi le cadre de cette négociation. La circulaire DGAFP du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique en précise les modalités d'application.

### 2 – Acteurs de la négociation

#### 2-1 Pour l'administration

La circulaire de 2011 rappelle que la négociation est engagée soit à l'initiative de l'autorité administrative, soit sur proposition syndicale. En l'espèce, la négociation est engagée par la secrétaire générale du ministère de la justice, agissant par délégation de la garde des Sceaux, ministre de la justice.

#### 2-2 Pour les organisations syndicales

Les organisations syndicales habilitées à participer à la négociation sont celles qui disposent d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

L'organisme consultatif de référence est le comité technique ministériel (CTM), eu égard à l'objet et au niveau de la négociation, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice.

La négociation est conduite par la secrétaire générale du ministère de la justice.

Sont habilitées à participer à la négociation les organisations suivantes, par ordre de représentativité<sup>[1]</sup>

- UNSa Justice,
- Union des syndicats FORCE OUVRIERE du ministère de la Justice,
- CGT,
- CFTD interco,
- C.JUSTICE,
- FSU.

### 3 – Champ de la négociation

Déclarée grande cause du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble du gouvernement et s'inscrit dans une stratégie forte et ambitieuse. En signant le 8 mars 2013 puis le 30 novembre 2018 les accords relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte dans les administrations publiques.

Au printemps 2018, le secrétariat général du ministère de la justice a proposé, sur demande de la garde des Sceaux, ministre de la justice, aux organisations syndicales représentatives d'échanger sur plusieurs thématiques relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un calendrier de travail a été établi autour de différents axes (notamment le rôle des acteurs du dialogue social, la gouvernance des politiques d'égalité, les rémunérations, les parcours professionnels, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la prévention des violences) sous la forme de groupes de travail, a n de dresser un bilan et de réfléchir à des pistes d'évolution. Les organisations syndicales ont pu, dans le cadre de ces groupes de travail, présenter leurs premières propositions.

À la demande de la garde des Sceaux, ministre de la justice, la secrétaire générale engage une phase de négociation a n de définir les principaux axes constitutifs d'une politique ministérielle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette négociation pourra aboutir à la signature d'un accord le 17 décembre 2019.

### 4 – 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. Un délai de signature de six semaines sera ouvert à compter de la notification par l'administration du projet de protocole aux organisations syndicales.

En application de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 28 de la loi du 5 juillet 2010, l'accord sera valide s'il est signé par une ou plusieurs des organisations syndicales ayant au moins un siège au CTM et

ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

À ce titre, s'agissant du CTM, les seules signataires du protocole seront, par ordre de représentativité [F.1]

- UNSa Justice,
- Union des syndicats FORCE OUVRIERE du ministère de la Justice,
- CGT,
- CFDT interco,
- C.JUSTICE,
- FSU.

## 5 – Modalités de la négociation

### 5-1 Composition des délégations

Chaque organisation syndicale choisit librement la composition de la délégation qui participera à la négociation, dans la limite maximale de cinq membres par organisation. Les membres de la délégation peuvent changer au cours de la négociation, notamment en fonction des questions abordées.

La circulaire de 2011 rappelle qu'il est important que les membres de la délégation appartiennent à la communauté de travail visée par la négociation.

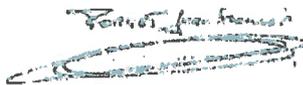
### 5-2 Calendrier de la négociation

La négociation débutera le 29 mai 2019 par l'organisation d'une réunion multilatérale et a vocation à s'achever le 5 novembre 2019.

Véronique Malbec,  
secrétaire générale du ministère de la Justice



Pour l'UNSa Justice



Pour l'Union des syndicats Force Ouvrière  
du ministère de la Justice



Le protocole prévoira la mise en place d'un comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord, dont les membres seront les organisations syndicales signataires.

### 5-3 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 [F.2]

- convoquer par écrit les organisations syndicales habilitées à négocier dans un délai raisonnable avant l'ouverture de chaque séance de négociation,
- leur communiquer le lieu et le calendrier des réunions,
- convoquer jusqu'à la fin de la négociation toutes les organisations syndicales habilitées à participer à celles-ci.

En retour, ces organisations syndicales [F.3]

- font parvenir les noms des membres qui composent leur délégation dans un délai raisonnable,
- participent au processus de négociation en faisant part de leurs positions et de leurs propositions sur les sujets ouverts à la négociation, le cas échéant, par écrit à la secrétaire générale ;
- ne peuvent bloquer la négociation au motif d'un refus d'y participer [F.4] 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.

Pour la CGT

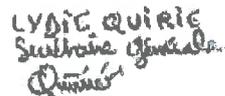


Pour la CFDT interco



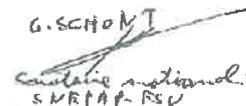
Ingrid FRANÇOIS  
Secrétaire nationale

Pour C.JUSTICE



LYDIE QUIRIE  
Secrétaire générale  
Quirie

Pour la FSU



G. SCHMITT  
Secrétaire nationale  
S.M.T.A.P. FSU

## Annexe 4

### Plan d'action 2020-2022 du ministère de la justice

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
Préambule			Mettre en place un comité de suivi associant les OS signataires du protocole, les référents égalité des directions, le SRH	SRH	1 <sup>er</sup> trimestre 2020 pour la constitution et les modalités d'organisation
<b>Axe 1 : Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle au ministère de la justice</b>					
1	Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée (rapports de situation comparée) des femmes et des hommes au ministère de la justice sur la base d'indicateurs et de cohortes de données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Réaliser annuellement le RSC du MJ <sup>16</sup>	Mettre à jour les indicateurs du RSC	SRH	1 <sup>er</sup> trimestre 2020 (pour le RSC 2018) et reconduction annuelle
2	Réaliser annuellement une enquête de perception sur l'égalité professionnelle à destination des personnels du ministère	S'assurer de la bonne diffusion de la politique d'égalité professionnelle	Diffusion de l'enquête à l'ensemble des personnels du ministère	SRH	Analyse des résultats de la première enquête 1 <sup>er</sup> trimestre 2020 et reconduction annuelle
3	Compléter le RSC par des indicateurs supplémentaires à ceux du 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	Apaiser la connaissance statistique	Intégrer de nouveaux indicateurs liés aux ASA, aux primes, aux violences	SRH	1 <sup>er</sup> trimestre 2020 (intégration au RSC 2018)
4	Susciter auprès de la DGAFP une étude pluriannuelle sur la base de cohortes issues de trois corps du ministère de la justice pour permettre d'analyser sur le temps long les éventuelles causes des distorsions des parcours professionnels entre les femmes et les hommes	Réaliser sur des cohortes ciblées (adjoints administratifs, éducateurs PJJ et directeurs des services de greffe) des études liées à l'avancement et à la promotion	- Saisir la DGAFP sur la faisabilité des études de cohortes - Présenter la méthodologie de la DGAFP - Conduire des études de cohortes en lien avec la DGAFP	SRH	- 1 <sup>er</sup> trimestre 2019 - 1 <sup>er</sup> semestre 2020 - 2020-2021-2022
5	Production par l'ENM et l'ENAP de leur propre RSC <sup>17</sup>	Apaiser la connaissance statistique au sein des établissements publics du ministère	Réaliser des rapports de situation comparée à compter des données de l'année 2019	ENM/ ENAP	À compter du 2 <sup>nd</sup> semestre 2020

<sup>16 17</sup> Sera intégré au sein du rapport social unique

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
<b>Axe 2 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère de la justice</b>					
6	Définir et mettre en œuvre un plan d'action annuel et pluriannuel au sein du MJ pour la mise en œuvre de l'accord	Conduire des actions concrètes en matière d'égalité professionnelle	Élaborer un plan d'action	SRH	Au plus tard 31 décembre 2020
7	Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Fixer un objectif de respect de la politique relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer un vademécum sur les objectifs</li> <li>- Lors de la campagne d'évaluation au titre des résultats pour 2020, les objectifs fixés pour 2021 devront prendre en compte l'égalité professionnelle</li> </ul>	SRH-SDPP -DAC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1<sup>er</sup> semestre 2020</li> <li>- 2021 : 1<sup>re</sup> campagne d'évaluation prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle</li> </ul>
8	Décliner au niveau local des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle	Mettre en œuvre des actions concrètes en matière d'égalité professionnelle à l'échelon territorial	Accompagner la mise en œuvre des plans d'action	SRH-DAC- DIR SG	2021-2022
9	Déployer une nouvelle mission de référents égalité au niveau local	Organiser un réseau de référents égalité selon un maillage territorial An	Diéuser des lettres de mission et communiquer sur la mission des référents égalité	SRH-DAC- DIR SG	2 <sup>nd</sup> semestre 2020
10	Créer des temps de sensibilisation collectifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Sensibiliser tous les personnels du ministère de la justice à l'égalité professionnelle	Création d'événements liés à l'égalité professionnelle	SRH	2020
<b>Axe 3 : Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations au ministère de la justice</b>					
11	Construire avec les organisations syndicales un diagnostic relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégrer la méthode de calcul des écarts de rémunération de la DCAFP dans le logiciel paie pour les corps d'adjoints administratifs, d'éducateurs PJJ et de directeurs des services de greffe</li> <li>- Généraliser la méthode aux autres corps</li> <li>- Demander des mesures catégorielles en cas d'écarts constatés</li> </ul>	SRH-SIRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2<sup>nd</sup> semestre 2020</li> <li>- 1<sup>er</sup> semestre 2021</li> <li>- Fin 2020-2021-2022</li> </ul>

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
12	Mettre en place un plan d'action en fonction des écarts constatés lors du diagnostic partagé	Résorber les éventuels écarts constatés	Définir un plan d'action et répartir les mesures catégorielles éventuellement obtenues	SRH-DAC	2021-2022
13	Former les gestionnaires et les responsables RH à l'impact en termes de rémunération des différents congés familiaux et des différentes modalités de temps de travail	Professionnaliser les gestionnaires et les responsables RH	Mettre en place des formations adéquates	SRH-SDPP –Écoles (ENM, ENAP, ENG, ENPJJ)	À compter du 1 <sup>er</sup> semestre 2020
14	Sensibiliser les agentes et agents et les nouveaux entrants à l'impact des congés familiaux	Diffuser le plus largement possible les informations relatives à l'impact des congés familiaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer une fiche sur les congés familiaux</li> <li>- Refondre l'intranet avec un fond documentaire</li> <li>- Compléter le livret d'accueil</li> </ul>	SRH-SDSDSQVT	1 <sup>er</sup> semestre 2020
15	Proposer aux personnels un entretien avant leur départ en congés familiaux ou leur prise de temps partiel	Mieux informer les personnels qui envisagent de prendre des congés familiaux ou un temps partiel	Diffuser une note aux services pour institutionnaliser la tenue de ces entretiens	SRH-SDSDSQVT -DAC	À compter du 1 <sup>er</sup> semestre 2020
16	Informer annuellement le CTM via le bilan social <sup>18</sup>	Renforcer la transparence	À compter du bilan social pour 2020	SRH	À compter de 2021
17	Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération lors des recrutements directs ou des mobilités	Renforcer l'attractivité du MJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer la communication pour les recrutements concours</li> <li>- Systématiser la réalisation de fiches financières via la diffusion d'une note aux services</li> </ul>	SRH-SDPP-DAC	À compter du 2 <sup>nd</sup> semestre 2020
<b>Axe 4 : Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au ministère de la justice</b>					
18	Développer la connaissance des métiers du ministère de la justice pour élargir les viviers en vue d'une plus grande mixité des métiers				
18.1	Déconstruire les stéréotypes des métiers du ministère de la justice par le biais de supports ludiques	Faire découvrir les différents métiers du ministère afin de favoriser une plus grande mixité dans les corps	Élaborer des supports pédagogiques et ludiques à destination des collégiens (exemples : vidéos, BD, jeux)	SRH-DICOM	2 <sup>nd</sup> semestre 2020
18.2	Collaborer avec le ministère de l'éducation nationale afin de mieux orienter les choix des collégiens		Documenter les membres de l'équipe pédagogique des collèges par le biais d'un guide succinct des différents métiers spécifiques du MJ		

<sup>18</sup> Sera intégré au sein du rapport social unique

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
18.3	Nouer ou poursuivre des partenariats avec des collèges, des lycées et des universités		Passer des conventions avec des collèges, des lycées et des universités pour renforcer l'accueil de stagiaires et d'apprentis	SRH-DAC	À compter du 2 <sup>nd</sup> semestre 2020
18.4	Intervenir ou poursuivre les interventions dans les forums des métiers afin d'élargir le vivier des candidats aux différents concours		Participer aux divers forums d'orientation et salons d'étudiants	SRH-SDPP-DAC-DICOM	Dès 2020
18.5	Développer la communication au moment des campagnes de recrutement	Faire découvrir les filières métiers du ministère afin de favoriser une plus grande mixité dans les corps	Participer aux divers forums d'orientation et salons d'étudiants	SRH-SDPP-DAC-DICOM	Dès 2020
18.6	Créer une équipe de référents interdirectionnels susceptibles d'intervenir dans les médias		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituer un vivier d'expert pour chaque filière;</li> <li>- Diffuser cette liste auprès des médias</li> </ul>	SRH-DICOM-DAC	1 <sup>er</sup> semestre 2021
18.7	Étudier les préconisations du conseil national du droit		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présenter au comité de suivi l'étude menée par le conseil national du droit et ses préconisations</li> <li>- Préparer sur les modalités de mise en œuvre des préconisations et leur déclinaison dans les services du ministère</li> </ul>	HFED-SRH	Au cours de l'année 2020
<b>19</b>	<b>Lutter contre les stéréotypes et les discriminations</b>				
19.1	Introduire dans la formation initiale notamment au sein des écoles (ENM, ENG, ENAP, ENPJJ) et dans la formation continue un module relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour tous les personnels du ministère de la justice	Sensibiliser l'ensemble des personnels du ministère au respect de l'égalité professionnelle et de la politique menée en ce sens par le ministère.	Introduire dans le plan de formation pluriannuel les formations nécessaires relatives à l'égalité professionnelle	SRH-SDPP-écoles	À compter du 1 <sup>er</sup> semestre 2021
19.2	Assurer une communication régulière sur la prévention des discriminations et des stéréotypes		Élaborer des plaquettes d'information mentionnant les enjeux, les défis et les objectifs poursuivis pour l'égalité professionnelle	HFED-SRH	À compter du 2 <sup>nd</sup> semestre 2020
19.3	Poursuivre le développement d'une communication publique sans stéréotypes de genre qui favorise notamment la mixité	Assurer une communication sans stéréotype de sexe	Généraliser les signatures du texte d'engagement pour une parole non sexiste	HFED	À compter du 1 <sup>er</sup> semestre 2020

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
19.4	Féminiser les répertoires des métiers et les fiches de poste du ministère de la justice	Approcher la mixité des métiers du ministère	- Systématiser la féminisation des intitulés des fonctions dans les Fiches de poste - Systématiser la féminisation des fonctions dans les répertoires des métiers	Toutes les directions	- Dès la première campagne de mobilité de l'année 2020 - À compter du 2 <sup>e</sup> semestre 2020
<b>20</b> Mettre en place un processus de recrutement exemplaire					
20.1	Former et sensibiliser les jurys de concours à la lutte contre les discriminations dans le processus de recrutement	Assurer un recrutement sans discrimination	Généraliser la formation des jurys de concours dans les plans de formation	Services recrutement des directions	Dès le 1 <sup>er</sup> semestre 2020
20.2	Mettre en place une présidence alternée des jurys de concours (binôme mixte président et vice-président de sexe différent)		Veiller à assurer le respect de la parité femme/ homme au sein des jurys de concours	SRH-SDPP-DAC	À compter de l'année 2020
20.3	Mettre en place une procédure de recrutement exemplaire pour les contractuels	Assurer la traçabilité et la transparence dans la procédure de recrutement des contractuels	Mettre en œuvre une procédure commune pour le recrutement des contractuels en formalisant les modalités d'organisation de l'entretien, les critères d'évaluation et la clarification du schéma d'archivage des documents de recrutement (en tenant compte de la loi transformation de la fonction publique)	SRH-DAC	À compter du 1 <sup>er</sup> trimestre 2021
<b>21</b> Garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation					
21.1	Assurer les formations au plus près des lieux de travail des personnels métiers et les fiches de poste du ministère de la justice	Créer les conditions favorables permettant de lever les freins à la formation (contraintes familiales, éloignement, ..) métiers du ministère	Privilégier les formations courtes et au plus près des personnels sur le territoire pour mieux prendre en compte leur vie personnelle (notamment via la mutualisation de formations)	SRH-SDPP-DAC	À compter du 1 <sup>er</sup> semestre 2021
21.2	Mettre en place un accompagnement pour les agentes et agents qui réintègrent le service après une longue absence	Accompagner l'agente et l'agent dans sa prise de fonction après une longue coupure avec le monde du travail	Élaborer un guide à destination des encadrants pour les aider à préparer le retour des personnels	SRH	1 <sup>er</sup> semestre 2020

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
<b>22</b>	Supprimer les freins à l'avancement et à la promotion				
<b>22.1</b>	Engager un travail sur la mobilité géographique et fonctionnelle	Mieux appréhender les causes limitant l'avancement ou la promotion des femmes	Réaliser une étude sur les mobilités géographique et fonctionnelle	SRH-DAC	2 <sup>nd</sup> semestre 2020
<b>22.2</b>	Veiller à respecter le dispositif des nominations équilibrées et ouvrir une réflexion sur son extension	Atteindre la parité sur les postes de direction	Renforcer l'attention du ministère sur les primo nominations de femmes aux postes de direction	SRH	Au cours de l'année 2020
<b>22.3</b>	Présenter des données sexuées concernant les avancements et les promotions des personnels aux organisations syndicales	Expertiser les disparités en matière d'avancement et de promotion	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un bilan annuel par genre des avancements de grade et promotions de corps des personnels promouvables et promus (par corps) ;</li> <li>- Faire une analyse triennale du bilan par genre des avancements de grade et promotions de corps des personnels ;</li> <li>- Former et sensibiliser les encadrants à présenter leurs propositions dans le respect de l'équilibre femmes/ hommes entre personnels promouvables</li> </ul>	SRH-DAC	À compter de 2020
<b>23</b>	Garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation				
<b>23.1</b>	Introduire la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'évaluation	Favoriser l'objectivité en matière d'évaluation et lutter contre certains stéréotypes	Élaborer un guide sur la tenue de l'entretien professionnel en précisant les remarques à éviter	SRH-SDPP	2 <sup>nd</sup> semestre 2020
<b>23.2</b>	Former les encadrants pour qu'ils prennent en compte la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conduite de l'entretien professionnel	Renforcer la formation des encadrants chargés de l'évaluation	Prendre en compte les besoins de formations relatifs à l'évaluation professionnelle dans les plans de formation	SRH-SDPP-DAC	À compter du 2 <sup>nd</sup> semestre 2020
<b>24</b>	Prendre toutes mesures utiles afin de garantir aux personnels féminins de bonnes conditions de travail				
<b>24.1</b>	Anticiper les besoins en uniforme pour les femmes enceintes dans tous les services déconcentrés de la direction de l'administration pénitentiaire	Améliorer les conditions de travail	Diyuser une note à destination de tous les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire	DAP	1 <sup>er</sup> trimestre 2020

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
24.2	Adapter les locaux au personnel féminin dans les établissements	Améliorer les conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un recensement sur les vestiaires et sanitaires dans les établissements pénitentiaires</li> <li>- Définir un plan d'action pour l'adaptation des locaux qui le nécessitent</li> </ul>	DAP	1 <sup>er</sup> trimestre 2021

**Axe 5 : Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au ministère de la justice**

25	Informers les personnels sur les règles applicables en matière de congés familiaux et de temps de travail et les conséquences sur la carrière				
25.1	Réaliser une cartographie du droit et des pratiques en gestion concernant la prise en compte du congé maternité ou d'adoption pendant la scolarité et informer les élèves/stagiaires de l'impact de ces congés sur leur scolarité	Harmoniser les pratiques et diýuser l'information	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser une compilation du droit et des pratiques en gestion pour chaque corps réalisant sa scolarité dans une des écoles du ministère ;</li> <li>- Élaborer une documentation commune pour informer les élèves/stagiaires de l'impact du congé maternité ou d'adoption sur leur scolarité</li> </ul>	SRH-DAC	1 <sup>er</sup> semestre 2020
25.2	Rédiger et diýuser un guide relatif aux dispositifs d'accompagnement de l'agente ou l'agent en matière familiale comprenant 2 parties : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la maternité et la reprise du travail avec un enfant ;</li> <li>- l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie.</li> </ul>	S'assurer de la bonne diýusion de la politique d'égalité professionnelle et informer les personnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction d'un guide comprenant 2 volets (parentalité et An de vie) ;</li> <li>- Mettre à jour le guide de la parentalité avec les nouveaux droits introduits par la loi du 6 août 2019 ;</li> <li>- Communiquer sur ce document (intranet dans un premier temps puis possibilité de diýuser sous forme papier dans les services)</li> </ul>	SRH	2 <sup>e</sup> semestre 2020
25.3	Rendre effectif en pratique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer une plaquette d'information relative au congé de paternité et communiquée sur intranet ;</li> <li>- Engager une campagne de communication sur le sujet via une campagne d'ap chage.</li> </ul>	SRH	1 <sup>er</sup> trimestre 2020

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
26	Mettre en place des dispositifs et des actions a n de garantir une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle				
26.1	Rédiger et mettre en œuvre une charte pour l'équilibre des temps de vie a n de mieux garantir l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Encourager le développement des bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser une charte qui engagera les signataires à promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie personnelle de leurs personnels</li> <li>- Mettre en place des indicateurs statistiques de suivi et engager une enquête anonyme.</li> <li>- En cas de constat du non application de la charte, engager une campagne de communication et un module spéciÅque dans la formation des encadrants.</li> </ul>	SRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2<sup>e</sup> semestre 2020</li> <li>- 1<sup>er</sup> semestre 2021</li> <li>- 2<sup>e</sup> semestre 2021</li> </ul>
26.2	Déployer le télétravail au sein du ministère de la justice a n de concilier l'organisation du travail et l'égalité professionnelle		<ul style="list-style-type: none"> <li>- DiÅuser la note du 8 août 2019 relative aux modalités de mise en œuvre du télétravail ;</li> <li>- Prévoir une formation pour les encadrants et les télétravailleurs dans le plan de formation ;</li> <li>- Bilan du dispositif.</li> </ul>	SRH	Au cours de l'année 2020
26.3	Concilier la gestion des mobilités professionnelles avec la vie personnelle	Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prévoir les échéances et les dates d'éyet des prises de poste dans les prochaines lignes directrices de gestion en matière de mobilité (dans le cas des mobilités contraintes ou choisies);</li> <li>- S'assurer de la transmission des décisions de mobilité à minima 3 mois avant la prise de poste (mobilités contraintes et choisies).</li> </ul>	SRH-DAC	À compter du 1 <sup>er</sup> trimestre 2020
26.4	Informier les personnels sur les règles en matière des frais de changement de résidence pour faciliter les démarches de déménagement de l'agente ou agent et de sa famille		Élaborer deux plaquettes d'information (mobilité sur le territoire métropolitain et mobilité outre-mer/ métropole) qui clariÅent les démarches pour obtenir une avance ou le remboursement de ses frais de déménagement, comportant des formulaires à compléter et l'indication des pièces justiÅcatives à joindre en annexes	SRH	1 <sup>er</sup> semestre 2020

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
26.5	Mener des enquêtes pour recenser les besoins des personnels pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle		Réaliser une enquête/ recensement des besoins des personnels en matière d'action sociale	SRH	1 <sup>er</sup> semestre 2021
26.6	Optimiser la politique du ministère de la justice en faveur du logement		Procéder à la diversification des offres de logement	SRH	À compter du 1 <sup>er</sup> trimestre 2020
26.7	Renforcer la politique du ministère de la justice en faveur de la petite enfance		Étudier la possibilité d'offrir de nouvelles possibilités de garde d'enfants (exemple, assistantes maternelles)	SRH	2020
26.8	Informers les agentes et les agents sur les offres ministérielles et interministérielles de l'action sociale	Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre les déplacements effectués par le SRH dans les écoles du ministère pour informer les élèves et stagiaires des offres de l'action sociale ;</li> <li>- Élaborer une notice à l'attention des agentes et agents et la diffuser via intranet</li> </ul>	SRH-DAC	1 <sup>er</sup> semestre 2021
26.9	Engager une réflexion sur la création d'un dispositif d'accompagnement des conjoints et enfants des personnels mutés avec un focus sur l'outre-mer		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Étudier la possibilité d'un partenariat avec des entreprises locales/ pôle emploi pour l'aide à l'emploi des conjoints ;</li> <li>- Étudier la possibilité d'un partenariat avec l'éducation nationale pour faciliter les démarches d'inscription des enfants des personnels mutés</li> </ul>	SRH	2 <sup>e</sup> semestre 2021

**Axe 6 : Renforcer la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes au ministère de la justice**

27	Mettre en place des dispositifs de formation initiale et continue sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et sexistes afin de prévenir les discriminations		Proposer des formations dans les plans de formation ministériels	SRH	À compter de 2021
28	Compléter les règlements intérieurs au sein du ministère et les livrets d'accueil des nouveaux arrivants avec la prévention et la prise en charge des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions	Renforcer la prévention	Compléter les règlements intérieurs et les livrets d'accueil avec un encart égalité professionnelle et les diffuser largement.	SRH-DAC	1 <sup>er</sup> semestre 2020
29	Élaborer et diffuser un lexique des violences faites aux personnels		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer un lexique des violences, agissements sexistes, violences sexistes ou sexuelles, harcèlement sexuel et sexistes, harcèlement moral ;</li> <li>- Le diffuser sur intranet</li> </ul>	SRH	À compter du 1 <sup>er</sup> semestre 2020

Actions	Mesures	Objectifs	Action en cours ou à venir	Pilote	Calendrier
30	Sensibiliser le personnel du ministère aux agissements sexistes		Campagne de sensibilisation via notamment des affiches ou des vidéos accessibles sur intranet	SRH-DICOM	2 <sup>e</sup> semestre 2021
31	Élaborer et diffuser des fiches réflexes permettant de circulariser les informations sur la prévention et le traitement des violences subies dans l'exercice des fonctions	Renforcer la prévention	- Élaborer des fiches réflexes par violences (définition violences/ cadre juridique/ prise en charge de la victime/ Procédures à mettre en œuvre/ suites et suivi de la démarche); - Les diffuser sur intranet	SRH-DICOM	2 <sup>e</sup> semestre 2021
32	Mettre en œuvre au sein du ministère un dispositif ministériel de signalement	Permettre aux personnels de bénéficier d'une prise en charge lorsqu'ils sont victimes de violences	- Réunion d'information avec les directions ayant un dispositif de signalement - Étude d'opportunité d'un numéro ministériel unique - Présentation de scénarii pour le MJ - Réflexion sur la mise en place d'un dispositif de signalement. Éventuelle mise en place au niveau local	SRH	- 1 <sup>er</sup> semestre 2020 - 2 <sup>e</sup> semestre 2020
33	Engager une réflexion sur la mise en œuvre d'une plateforme d'écoute ministérielle	Permettre à tous les personnels du ministère de bénéficier d'un accompagnement et de soutien psychologique	- Présentation des bilans des plateformes d'écoute de la direction de l'administration pénitentiaire et de la direction des services judiciaires lors du comité de suivi. - Engager une réflexion avec les directions sur la mise en œuvre d'une plateforme d'écoute ministérielle ou sur la création de plateforme directionnelle notamment au regard des marchés en cours	SRH/DAC	2020
34	Accompagner les services dans la conduite de l'action disciplinaire	Renforcer et harmoniser les mesures de sanctions pour toutes formes de violence avérées	- Diffuser le nouveau guide de la DGAFP (publié prochainement) - Décliner le guide aux spécificités du ministère	SRH DAC	- 1 <sup>er</sup> semestre 2020 - 2021

## Abréviations

CTM : Comité technique ministériel  
 DAC : directions d'administration centrale  
 DACG : direction des affaires criminelles et des grâces  
 DACS : direction des affaires civiles et du Sceau  
 DAP : direction de l'administration pénitentiaire  
 DICOM : délégation à l'information et à la communication  
 DIR : délégation interrégionale  
 DIR SG : délégation interrégionale du secrétariat général  
 DISP : direction interrégionale des services pénitentiaires  
 DPJJ : direction de la protection judiciaire de la jeunesse

DSJ : direction des services judiciaires  
 ENAP : école nationale de l'administration pénitentiaire  
 ENG : école nationale des greffes  
 ENM : école nationale de la magistrature  
 ENPJJ : école nationale de la protection judiciaire et de la jeunesse  
 HFED : haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits  
 IGJ : inspection générale de la justice  
 RSC : rapport de situation comparée  
 SDPP : sous-direction des parcours professionnels  
 SDSQSQT : sous-direction des statuts, du dialogue social et de la qualité de vie au travail  
 SG : secrétariat général  
 SRH : service des ressources humaines



