



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Examen professionnel pour l'accès au troisième grade de secrétaire administratif du  
ministère de la justice au titre de 2023**

**Épreuve écrite d'admissibilité du 29/11/2022**

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste en la rédaction, à partir d'éléments d'un dossier portant sur des thèmes en relation avec les activités du ministère de la justice, d'une note administrative ou d'un rapport permettant de vérifier des capacités de compréhension et à rédiger clairement et correctement.

Durée de l'épreuve : 3 heures.

**EMPLOYEZ EXCLUSIVEMENT DE L'ENCRE FONCÉE : NOIRE ou BLEUE** et évitez toute présentation pouvant constituer un signe distinctif : l'utilisation du crayon gris ou de couleurs autres que le noir entraînera la non-correction de la copie et l'annulation de votre participation.

**Sur la bande d'anonymat de chacune de vos copies :**

Inscrivez vos nom, prénom, Numéro d'inscription, date de naissance.

L'absence de ces mentions sur un feuillet entraînera la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.

Numérotez chacune de vos pages dans la partie réservée en bas de chacune page.

Ne pas rabattre le haut de la copie.

**Sur votre copie :**

Ne faites apparaître aucun signe distinctif en quelque endroit de votre composition : cela entraînerait la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.

**À l'issue de l'épreuve :**

Rendez votre copie même si elle est vierge, avec toutes les bandes d'anonymat renseignées, avant de signer la feuille d'émargement. Tout candidat quittant la salle sans rendre sa copie est signalé absent.

Aucun brouillon ni feuille non réglementaire ne sont acceptés.

La qualité de la rédaction, la clarté et la précision des raisonnements entrent pour une part importante dans l'appréciation du candidat.

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.

## **SIGNES DISTINCTIFS ET ANONYMAT**

Toute copie en rupture d'anonymat ou comportant des signes distinctifs entraînera l'élimination du candidat concerné par les membres du jury.

Sera considéré comme une rupture d'anonymat tout élément apparent sur la ou les copies remises et permettant d'identifier le candidat (nom, prénom, date de naissance, numéro de convocation, signature).

Les noms fictifs, initiales, noms de la commune de résidence du candidat, lieu de la salle d'examen seront également considérés comme signes distinctifs.

Les candidats doivent écrire et, le cas échéant souligner, au stylo bille, de couleur noire ou bleue uniquement. Une autre couleur pourrait être considérée comme un signe distinctif par le jury, de même en cas d'utilisation de crayon surligneur.

L'utilisation de plus d'une couleur (noire ou bleue) dans une même copie sera considérée comme signe distinctif. Le candidat est entièrement responsable de la/des copie(s) qu'il remet après avoir fini l'épreuve.

Lors de la remise des copies et afin de respecter une stricte égalité de traitement des candidats :

- aucun rappel des consignes ne sera fait, même s'il est constaté des copies non conformes (en rupture d'anonymat ou avec signes distinctifs),
- ni les surveillants, ni le responsable de la salle, de hall ou de site ne se substitueront au candidat pour vérifier la conformité de la/des copie(s) remise(s).



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Sujet :**

A la suite de la nomination du nouveau référent égalité-diversité au sein du service déconcentré XY dans lequel vous exercez, votre chef de service vous demande d'établir une note rappelant la politique du ministère de la justice en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité. Vous veillerez également à préciser le rôle et le champ d'actions de ce nouvel interlocuteur.

**Documents (27 pages) :**

**Document 1 :**

Extrait de la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référent égalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics (5 pages)

**Document 2 :**

Note du 25 juin 2021 du GDS réaffirmant son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les discriminations (3 pages)

**Document 3 :**

Lettre de mission des référents égalité-diversité - services déconcentrés / juridictions (2 pages)

**Document 4 :**

Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice (5 pages)

**Document 5 :**

Livret : le ministère de la justice s'engage pour la diversité (4 pages)

**Document 6 :**

Plan d'action ministériel relatif à la diversité 2021-2023 (5 pages)

**Document 7 :**

Affiche dispositif Allodiscrim (1 page)

**Document 8 :**

Extrait du bilan du 20 janvier 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice - bilan et perspectives 2020-2022 (1 page)

**Document 9 :**

Article intranet du ministère de la justice - "La mallette pédagogique égalité professionnelle et diversité" (1 page)



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

**NOR : CPAF1928443C**

Le ministre de l'action et des comptes publics  
Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres

Mesdames et Messieurs les préfets de région,  
Mesdames et Messieurs les préfets de département,  
Mesdames et Messieurs les recteurs,  
(Métropole et départements d'outre-mer)

**Objet : Mise en place de référents Egalité dans la fonction publique de l'Etat : organisation, missions et moyens**

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

**Résumé** : Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la présente circulaire précise les modalités de déploiement de référents Egalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'Etat, l'articulation de l'action des référents avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif.

**Mots-clés** : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; parcours professionnels ; rémunérations ; dispositif de signalement ; formation professionnelle ; sensibilisation ; information ; communication ; conseil ; prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; agissements sexistes ; prévention des discriminations ; stéréotypes ; état des lieux ; diagnostic ; plan d'action Egalité ; réseau de référentes et référents.

**Textes de référence** : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR RDFF1636262C) ; circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157C) ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». A la suite de cet engagement et du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat placé auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a ouvert, le 9 mars 2018, une concertation puis une négociation relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ces échanges ont permis, le 30 novembre 2018, la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique<sup>1</sup> qui complète et renforce le protocole d'accord de 2013.

Cet accord prévoit que chaque employeur public se dote, en fonction de son organisation et de ses effectifs, d'un ou plusieurs référents Egalité, ou s'appuie sur un réseau de référents égalité mutualisé. Ces référents travaillent en articulation avec les acteurs de l'égalité professionnelle déjà en place au niveau national ou territorial.

La présente circulaire précise les missions, le positionnement et les prérogatives des référents Egalité au sein de la fonction publique de l'Etat, les modalités de déploiement du dispositif et son articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

## **1. Les référents Egalité disposent d'une lettre de mission précisant leur champ d'action et missions et bénéficient, pour ce faire, de formations adaptées**

Les référents Egalité jouent un rôle essentiel dans le déploiement de la politique d'égalité professionnelle, notamment pour la faire vivre au quotidien, au plus près des agents, et réaliser des retours d'expérience utiles en étant un point d'entrée de cette politique.

Acteurs de proximité, ils ont vocation à dialoguer avec tous les niveaux hiérarchiques de la structure et avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

Ils sont choisis pour leurs compétences et/ou leur appétence en matière d'égalité professionnelle et leur capacité à interagir avec l'ensemble des agents de la structure. La catégorie hiérarchique et le grade du référent égalité sont laissés à la discrétion des administrations.

Ils doivent bénéficier d'un parcours de formation adapté à leurs missions et à leur profil.

Ils disposent d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens sur lesquels ils peuvent s'appuyer et, le cas échéant, l'articulation avec leurs autres fonctions et missions, notamment celles relatives au portage de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Lorsqu'ils n'exercent pas cette mission à temps complet, les référents Egalité disposent du temps nécessaire à l'exercice de cette mission selon des modalités précisées par la lettre de mission. La lettre de mission des référents Egalité est communiquée à leurs supérieurs hiérarchiques (N+1 et N+2). Un exemple de lettre de mission figure en annexe 1.

Les référents disposent d'outils de communication et d'information (intranet, site Internet, réseaux sociaux, lettre à l'attention des agents, courriel, livret d'accueil des agents, etc.), ainsi que de l'appui des services compétents afin que les agents publics entrant dans leur périmètre d'action soient informés de leur existence, de leurs missions et des moyens permettant de les saisir. Les différents modes de saisine du référent (e-mail, numéro de téléphone, formulaire, etc.) sont indiqués clairement dans les supports de communication dédiés.

### 1.1 Les missions des référents Egalité

---

<sup>1</sup> L'accord est disponible en ligne : [www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0](http://www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0)

Ils sont notamment chargés des quatre missions suivantes :

- **L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur administration :**

Les référents Egalité assurent, par tous moyens de communication (événements, réseaux sociaux, intranet, site Internet, publications, lettre de veille, etc.), l'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle et les actions menées par leur administration, leur organisation, et plus largement par le Gouvernement en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations liées notamment au sexe, à la grossesse et à la situation de famille, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Ils peuvent ainsi participer, initier et animer des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre).

- **La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle :**

Les référents Egalité participent à la sensibilisation des agents publics aux questions d'égalité professionnelle, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations liées au sexe et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ils assurent cette sensibilisation en l'adaptant aux fonctions exercées par les agents (agents en situation d'encadrement, assistants de prévention, tout agent, etc.). Ils peuvent également participer à des actions de formation.

- **Le suivi des formations portant sur l'égalité professionnelle organisées à l'attention des agents :**

Les référents Egalité, avec le concours du service de la formation, effectuent un suivi annuel des formations portant sur l'égalité professionnelle proposées aux agents. Les référents Egalité peuvent, le cas échéant, mettre en place des actions de mobilisation des agents.

- **Le conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle :**

Les référents Egalité assurent au profit des agents en situation d'encadrement une mission de conseil en matière d'égalité professionnelle, notamment dans le cadre des processus de ressources humaines, ou sur la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle.

Ils assurent également cette mission auprès de l'ensemble des agents.

Lorsque les référents ont à connaître d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes ou de discriminations, notamment liées au genre, ils orientent les victimes vers le dispositif de signalement mis en place par leur structure, les services de ressources humaines ou d'action sociale compétents.

- **La participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement :**

Les référents Egalité peuvent participer à l'élaboration et au suivi des accords, des plans d'action et des autres dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle, en particulier à ceux menés dans leur périmètre d'action. Ils peuvent assurer des évaluations de l'état et des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes et proposer des actions d'amélioration.

Les référentes et référents égalité ont vocation à être informés de l'ensemble des actions menées dans le cadre de la politique d'égalité, et notamment, dans le respect de principe de confidentialité figurant à l'article 26 de la loi n° 83-634, d'une synthèse des saisines du dispositif de signalement d'agents relevant de leur champ de compétence afin d'être en mesure d'en faire

**un bilan à l'échelle de la ou des structures concernées.** Les éventuels référents locaux, au niveau des services déconcentrés ou des établissements publics, peuvent, selon l'organisation mise en place, assurer une remontée d'information auprès de leur référent national, ce dernier faisant une synthèse à destination de la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les administrations qui ont mis en place, dans le cadre de la labellisation Diversité, des référents Diversité peuvent prévoir une articulation ou une mutualisation entre les missions de ces référents et celles du référent Egalité, dès lors notamment que les critères de discrimination prohibés par la loi incluent notamment le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, et le harcèlement discriminatoire<sup>2</sup>. Ces deux missions peuvent être exercées par un même référent et il appartient à chaque administration de choisir une organisation permettant d'assurer au mieux ces missions, en tenant compte du fait que ces dernières peuvent être assurées par des agents exerçant des fonctions RH ou des fonctions « métier ».

## 1.2 La formation des référents égalité et la reconnaissance de leur engagement

Afin de mener à bien leurs missions, les référents Egalité bénéficient dans l'année suivant leur désignation d'un parcours de formation portant sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, adapté en fonction de leur profil, leurs compétences et leurs connaissances. Cette formation devra s'effectuer à la prise de poste, puis faire l'objet d'une actualisation tout au long de l'exercice de la mission. Ils bénéficient en tant que de besoin de formations complémentaires. Outre les ressources pédagogiques mises à la disposition des référents par leur administration, ceux-ci peuvent également utiliser les ressources et outils interministériels proposés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (cf. notamment l'annexe 2).

Les administrations sont invitées à reconnaître et valoriser l'engagement professionnel et les compétences acquises par les référents Egalité dans l'exercice de leurs fonctions, par tout moyen adapté, par exemple dans le cadre de leur politique indemnitaire ou de promotion, ou dans leur politique d'accompagnement des parcours professionnels.

## **2. Chaque administration publique de l'Etat désigne des référents Egalité, structurés en réseau, et agissant en articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle**

### 2.1. Chaque administration de l'Etat crée, d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2020, un réseau de référents Egalité

Chaque administration de l'Etat se dote, d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2020, d'un réseau de référents Egalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale ou rattaché au ministre ou à la ministre, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif sous tutelle ministérielle, de telle sorte que l'ensemble des agents publics relevant d'une même administration puissent saisir un référent Egalité de proximité.

Chaque ministère désigne au moins un référent Egalité par direction d'administration centrale. Chaque direction des services déconcentrés de l'Etat et chaque établissement public sous tutelle désigne au moins un référent Egalité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation des référents. En effet, si la taille des effectifs ou l'organisation des services déconcentrés, des directions d'administration centrale ou des établissements publics sous tutelle ne permet pas de désigner un référent, le référent Egalité d'une des structures pourra être mis à la disposition de plusieurs structures, dès lors que cette mutualisation ne porte pas préjudice au bon exercice de ses missions. Ce référent pourra ainsi être saisi par les agents entrant dans le périmètre de ses fonctions (dans sa structure de

---

<sup>2</sup> Articles 6 et 6 Bis de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires.

rattachement ou hors de celle-ci mais faisant partie de son périmètre d'action, qui sera précisé dans sa lettre de mission).

## 2.2. Les moyens d'action des référents et l'articulation de leur action avec les autres acteurs en charge de l'égalité professionnelle

Il appartient à chaque Secrétariat général ministériel de veiller à la mise en place effective d'un référent Egalité dans chaque direction, service ou établissement relevant de son champ de compétence. Ce réseau de référents au sein du ministère est piloté et animé par la mission ou structure en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui travaille pour ou en cohérence avec le Haut ou la Haute fonctionnaire à l'Egalité<sup>3</sup>. Cette structure ou mission offre un appui aux référents des services déconcentrés et des établissements publics sous tutelle ministérielle.

Cet appui consiste notamment en la mise en place d'un circuit d'information et de mobilisation (diffusion de documents, réunions régulières, etc.) des référents qui leur permet à leur tour d'informer les agents sur le terrain, et d'être des interlocuteurs de premier niveau sur tous les sujets relatifs à l'égalité professionnelle.

Les référents Egalité mènent également leurs missions en cohérence avec les services de ressources humaines, la médecine de prévention, les dispositifs de signalement des actes de violences, des discriminations, du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes prévus par l'article 6 quater A du statut général des fonctionnaires<sup>4</sup>, les services en charge de la qualité de vie au travail ou de la santé et de la sécurité au travail et, le cas échéant, les services en charge de l'égalité professionnelle et les missions en charge des labellisations Diversité et Egalité professionnelle.

Les référentes et référents égalité sont informés, et le cas échéant associés, aux actions menées par d'autres acteurs de l'égalité professionnelle (notamment par le Service des droits des femmes et à l'égalité et par son réseau territorial) dans leur périmètre d'action.


Chaque Secrétariat général ministériel évalue annuellement, à compter de 2021, le déploiement de ce dispositif et en restitue les résultats aux instances de dialogue social pertinentes.

\* \* \*

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique se tient à la disposition des ministères pour toute question relevant de ce dispositif et de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement pour la mise en place de ce dispositif essentiel au déploiement de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat.

Olivier DUSSOPT  
Secrétaire d'Etat auprès du ministre  
de l'Action et des Comptes publics



<sup>3</sup> Cf. circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 : [www.legifrance.gouv.fr/eli/circulaire/2012/8/23/PRMX1231034C/jo](http://www.legifrance.gouv.fr/eli/circulaire/2012/8/23/PRMX1231034C/jo)

<sup>4</sup> L'article 6 quater A a été introduit par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Paris, le **25 JUIN 2021**

Madame la secrétaire générale,  
Monsieur l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice,  
Mesdames et messieurs les directrices et directeurs d'administration centrale,  
Mesdames et messieurs les directrices et directeurs des écoles de formation,  
Mesdames et messieurs les directrices et directeurs des établissements publics,

Je souhaite réitérer mon engagement ferme et absolu de poursuivre avec vous les grandes causes que sont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité au sein du ministère de la justice.

Nous nous devons d'être à la hauteur des enjeux fixés par le président de la République et, à ce titre, je m'inscris pleinement dans la lignée de ma prédécesseure, afin de mener à bien au sein du ministère toutes les actions nécessaires en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Comme le prévoit l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 20 janvier 2020 avec la majorité des organisations syndicales, notre action en faveur de l'égalité professionnelle s'articule autour de six axes :

- Consolider le rôle des acteurs du dialogue social ;
- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité au ministère ;
- Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations ;
- Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels ;
- Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- 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.

Plus de la moitié des actions inscrites dans cet accord ont, à ce jour, été engagées et déployées sur l'ensemble du territoire grâce au réseau des référents égalité. Malgré la crise sanitaire, l'ensemble des services du ministère et les représentants du personnel sont restés mobilisés et ont poursuivi leur engagement puisque, à ce jour, six comités de suivi relatif à la mise en œuvre de l'accord se sont déjà tenus.

J'ai d'ailleurs assisté à celui tenu en novembre dernier, y ai réaffirmé mes priorités et annoncé ma décision de mise en place d'un dispositif externalisé de recueil et d'analyse des faits de harcèlement, de discrimination et de violences sexistes.

Je souhaite désormais que notre engagement aille encore plus loin et se poursuive en faveur de la lutte contre les discriminations.

Si l'accord relatif à l'égalité professionnelle contient un certain nombre d'actions en faveur de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, je souhaite que soit davantage formalisé l'engagement du ministère pour la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Pour ce faire, je m'engage, tout d'abord, à pérenniser l'externalisation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. L'expérimentation menée depuis le 16 décembre dernier avec Allodiscrim nous a démontré l'importance et la nécessité d'un tel dispositif pour mon département ministériel. Le suivi statistique des saisines sera par ailleurs un des indicateurs qui nous permettra de déterminer et d'adapter nos actions, notamment en matière de lutte contre les dicriminations. Je vous demande également de lancer chaque année une enquête de perception pour mesurer les progrès constatés et les attentes des agents du ministère en matière d'égalité et de diversité.

Ensuite, je souhaite renforcer le rôle des référents égalité qui endosseront désormais également le rôle de référents diversité. La modification de leur lettre de mission est un préalable indispensable. Je vous demande qu'au 30 septembre 2021, l'intégralité des nouvelles lettres de mission soient notifiées aux référents.

Enfin, le ministère se doit de formaliser un plan diversité que je souhaite articuler autour de quatre axes :

- Prévenir toute forme de discrimination : la formation de tous sera une priorité ;
- Favoriser l'égalité de traitement à travers les processus de ressources humaines et la commande publique ;
- Assurer des recrutements non discriminants ;
- Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Ce plan devra être présenté à l'ensemble des représentants des personnels lors d'un comité technique ministériel prévu en septembre. Un suivi des actions réalisées y sera régulièrement effectué.

L'engagement du ministère en faveur de ces politiques doit être visible et connu de tous, c'est pourquoi la création d'un espace intranet partagé avec la haute fonctionnaire sera prochainement disponible. Les actions portées par le secrétariat général dans le domaine des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle et de diversité s'inscrivent parfaitement en complémentarité avec celles menées par la haute fonctionnaire.

Votre forte mobilisation dans le déploiement de l'accord égalité professionnelle est déjà à souligner et je ne doute pas que les actions dynamiques qui seront conduites sur les territoires par le réseau des référents égalité/diversité permettront d'inscrire ces politiques ministérielles en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité au plus près des agents.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement. Le ministère se doit d'être exemplaire dans ces domaines. La secrétaire générale me rendra compte des avancées sur ces politiques.



Eric DUPOND-MORETTI

## Destinataires in fine

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  
Madame la directrice de l'école nationale de la magistrature  
Monsieur le directeur de l'école nationale de l'administration pénitentiaire  
Monsieur le directeur général de l'agence de recouvrement des avoirs saisis et confisqués  
Monsieur le directeur général de l'établissement public d'exploitation du livre foncier informatisé  
Madame la directrice générale de l'agence publique pour l'immobilier de la justice  
Monsieur le directeur de l'école nationale de protection judiciaire de la jeunesse  
Madame la directrice de l'école nationale des greffes

Copie : Mme ROME, Haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**LETTRE DE MISSION DES REFERENTES ET REFERENTS EGALITE-DIVERSITE – SERVICES  
DECONCENTRES/JURIDICTIONS**

*Le principe de la mise en place d'un réseau de référentes et référents égalité-diversité correspond à la volonté du ministère de la justice de structurer son action en matière d'égalité professionnelle femme/homme et de lutte contre les discriminations en administration centrale et sur les territoires.*

*Animé par le service des ressources humaines du secrétariat général, ce réseau est en charge de promouvoir la politique d'égalité professionnelle, de diversité, de lutter contre les discriminations. Il est également en charge d'animer et de recenser les actions sur les thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au sein des structures, d'accompagner les personnels et les services et les conseiller.*

Madame, Monsieur,

Je vous confie la mission de référente/ référent égalité et diversité au sein de xxxxxxxxx.

Je vous remercie de votre engagement dans ce projet structurant et prioritaire pour le ministère de la justice. L'égalité professionnelle et la promotion de la diversité sont des valeurs profondément ancrées dans les services du ministère de la justice, le respect de l'égalité de traitement fait partie intégrante de son management et sa politique des ressources humaines.

Vous assurerez les missions suivantes :

**I/ Promouvoir la politique d'égalité professionnelle et de diversité**

- En étant le(a) correspondant(e) de XXXXXXXX en matière d'égalité professionnelle et de diversité ;
- En promouvant, avec les responsables de la formation et de la communication, toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des personnels à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations et en collectant les bonnes pratiques ;
- En contribuant au diagnostic des risques de rupture d'égalité professionnelle et de discriminations au sein du service ;
- En suivant des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la diversité conduites au niveau ministériel ;

## **II/ Accompagner et conseiller les personnels et les services/juridictions**

- En étant un relai d'information et de sensibilisation des personnels à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ;
- En pilotant des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité ;
- En orientant si besoin les signalements, notamment vers le dispositif de signalement du ministère ;
- En répondant aux questionnements des personnels et des services sur les discriminations et la politique de promotion de la diversité.

Vous conduirez votre mission en liaison avec la référente ou le référent égalité et diversité de votre direction en administration centrale.

Le bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité apportera son soutien sur le plan de la méthodologie, de la formation et de la communication. Le secrétariat général assurera votre formation sur ces politiques qui requièrent une grande expertise.

Cette lettre de mission sera diffusée à l'ensemble du personnel et mise en ligne sur l'intranet de XXXXXXXX.

Vous voudrez bien tenir informé(e) la référente ou le référent égalité et diversité de votre direction en administration centrale de façon régulière des résultats de votre action. Je vous souhaite une pleine réussite dans votre mission.

Le directeur  
La directrice  
Le/La DIR-SG

# 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)



MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE

# 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, 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

**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** : Féminiser 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 :** Veiller à respecter le dispositif des nominations équilibrées et ouvrir une réflexion sur son extension

**Action 22.3 :** Présenter des données sexuées concernant les avancements et les promotions des personnels aux organisations syndicales

### **Action 23 | p. 21**

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

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

**Action 23.2 :** 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

### **Action 24 | p. 21**

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

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

**Action 24.2 :** Adapter 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**

**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

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

**Action 25.3 :** Rendre 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 :** Rédiger 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 :** Développer 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 :** Concilier la gestion des mobilités professionnelles avec la vie personnelle

**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

**Action 26.5 :** Mener des enquêtes pour recenser les besoins des personnels 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

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

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

**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

## **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 réflexes 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



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Le ministère de la justice s'engage pour la diversité



# La diversité, c'est l'engagement de tous. Chacun est concerné à tous les niveaux : Responsables RH/ cadres/agents

La diversité est le caractère de ce qui est divers, varié, différent.

La diversité c'est aussi un ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent<sup>1</sup>.

**La diversité au sein l'administration entend refléter la diversité de la société.  
Elle est mise en avant comme moyen de lutte contre les discriminations.**

## Qu'est-ce qu'une discrimination ?

**En droit du travail, une discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes dans des situations identiques.**

Aux termes de l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques et entre les personnes morales sur le fondement de 25 critères<sup>2</sup>.

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle sur le fondement d'un des critères prohibés par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

## Pourquoi promouvoir la diversité ?

- Parce que le rôle de l'administration est de garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances dans tous les actes de gestion des ressources humaines, pour permettre aux compétences de s'exprimer ;
- Pour capter les talents ;
- Parce que la diversité favorise la cohésion sociale en tenant compte des richesses individuelles ;
- Pour renforcer le professionnalisme de la gestion des ressources humaines.

## Pourquoi lutter contre les discriminations ?

- Parce qu'elles sont prohibées par la loi ;
- Parce que le ministère de la justice s'oppose à toute pratique discriminatoire ;
- Parce que lutter contre les discriminations sécurise les procédures de gestion de ressources humaines et améliore la performance collective.

<sup>1</sup> Définitions du Larousse

<sup>2</sup> 25 critères de discrimination sont prohibés ► voir la liste au dos de la plaquette.

## Agir en faveur de l'égalité des chances et de la diversité, comment le ministère s'engage ?

- Création du bureau de la déontologie, de l'égalité professionnelle et de la diversité au sein du service des ressources humaines du secrétariat général ;
- Dépôt d'un **dossier de candidature au label Alliance de l'AFNOR** (égalité professionnelle et diversité) ;
- **Professionnalisation de la procédure de recrutement** des agents du ministère de la justice ;
- Adoption d'une **stratégie handicap** lors du colloque européen sur le handicap au travail en 2019 (10 engagements) ;
- **Généralisation du Duoday** durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel, afin de découvrir son activité. Il s'agit d'une immersion dans son quotidien ;
- **Mise en œuvre du plan LGBT+** au ministère de la justice (12 actions et 23 sous actions) ;
- En portant une attention particulière à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'insertion des travailleurs handicapés** ;
- Signature d'un **accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** au ministère de la justice le 20 janvier 2020 ;
- **5 classes préparatoires intégrées** pour encourager et diversifier l'accès à la fonction publique ;
- **Mise en place et développements de formations** au soutien de la politique du ministère en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations ;
- Mise en œuvre d'un **dispositif de signalement**, de recueil de signalements d'actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes avec Allodiscrim ;
- Signature d'une convention avec **l'association FLAG !**
- **Développement de l'apprentissage** pour faciliter l'insertion dans l'emploi.

## 25 critères de discrimination prohibés par la loi

- Origine
- Sexe
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Age
- Situation de famille
- Grossesse
- Caractéristique génétique
- Vulnérabilité résultant de sa situation économique
- Appartenance ou non à une ethnie
- Appartenance ou non à une prétendue nation
- Appartenance ou non à une prétendue race
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Religion
- Apparence physique
- Patronyme
- Lieu de résidence
- Domiciliation bancaire
- Etat de santé
- Perte d'autonomie
- Handicap
- Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Document n° 6

# Plan d'action ministériel relatif à la diversité 2021-2023



## Axe 1 : Prévenir toute forme de discriminations

Actions	Mesures	Objectifs	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs	Calendrier
<b>1</b>	Inscrire la mise en place de formations relatives à la diversité, la lutte contre les discriminations, le harcèlement moral, sexuel et les violences sexuelles et sexistes	Former et sensibiliser les agents, responsables RH, acteurs de la politique diversité	Assurer une formation relative à la diversité auprès des nouveaux arrivants Intégrer des sessions de formations sur ces thématiques dans la formation continue Assurer des sessions de formation relatives à la diversité dans les écoles du ministère de la justice		2021-2023
<b>2</b>	Actualiser le plan de communication via intranet et internet	Faire connaître l'engagement du MJ	Élaborer des livrets relatifs à chacun des critères de discriminations Créer des temps de sensibilisation collectifs à la lutte contre les discriminations Généraliser une communication non stéréotypée Développer des campagnes de sensibilisation via des campagnes d'affichage genrées et en faveur de la diversité	Nombre de guides élaborés Nombre d'articles diffusés sur intranet	2021-2023
<b>3</b>	Mettre en œuvre un dispositif de signalement	Permettre aux agents de bénéficier d'une prise en charge lorsqu'ils sont victimes de violences	Pérenniser un dispositif de signalement externalisé	Nombre de saisines du dispositif Alldiscrim Bilan annuel quantitatif et qualitatif	2021-2023
<b>4</b>	Mettre en œuvre le plan santé	Sensibiliser l'ensemble des agents aux problématiques liées à l'âge et à l'état de santé dans les différents métiers du MJ			2022-2023

## Axe 2 : Favoriser l'égalité de traitement à travers les processus RH et de commande publique

Actions	Mesures	Objectifs	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs	Calendrier
5	Intégrer des clauses relatives à la diversité dans les marchés publics	Inciter les prestataires à avoir une politique volontariste en matière de diversité et de prévention des discriminations	<p>Diffuser une note du service des finances et des achats pour demander d'inclure une nouvelle clause relative à la diversité à destination de tous les fournisseurs actuels du ministère de la justice</p> <p>Rédiger une clause dans le règlement de consultation et le cahier des clauses particulières de tous les marchés passés par le ministère de la justice et ses opérateurs</p> <p>Communiquer sur l'engagement du ministère d'inclure des clauses de diversité dans les marchés relevant de sa responsabilité</p>	Nombre de marchés publics contenant des clauses de diversité	2021 - 2023
6	Veiller à la valorisation du parcours de carrière	Développer des actions permettant une évolution de carrière tout au long de la vie professionnelle, afin que l'ensemble des agents bénéficie des mêmes perspectives de formation, d'évolution professionnelle et de promotion.	<p>Améliorer l'accompagnement individuel par l'instauration d'entretiens relatifs à la carrière à toutes les étapes essentielles de la carrière</p> <p>Développer des actions valorisant les compétences individuelles des agents à tout âge, ainsi que leur employabilité au fil de leur parcours professionnel</p>		2021 - 2023
7	Se servir de l'égalité professionnelle et de la diversité comme levier pour construire une politique RH sans discrimination	Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape de la carrière des agents publics (recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, mise à la retraite).	<p>S'assurer de la mise en œuvre de la stratégie RH</p> <p>Diffuser les lignes directrices de gestion</p> <p>Diffuser le guide de l'entretien professionnel</p> <p>Diffuser le guide des contractuels</p>		2021 - 2023

### Axe 3 : Assurer des recrutements non discriminants

Actions	Mesures	Objectifs	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs	Calendrier
8	Poursuivre la professionnalisation des jurys de concours	Former et sensibiliser les présidents et l'ensemble des membres des jurys de concours à la lutte contre les discriminations dans le processus de recrutement	Organisation systématique de sessions de formation	Nombre de jurys formés	2021-2023
9	Professionnaliser les entretiens de recrutement	Professionnaliser les entretiens de recrutement par l'utilisation de grilles d'entretiens standardisées, et l'archivage et la traçabilité des candidatures afin de pouvoir objectiver a posteriori tout rejet de candidature.	Élaborer et diffuser un guide « pour un recrutement non discriminant » Diffuser le guide des contractuels Rendre systématique la rédaction d'un CRE pour toute candidature supérieure à 6 mois		2021-2023
10	Élargir les viviers de recrutement	Continuer à développer les dispositifs interministériels favorisant l'égalité des chances	Consolider les dispositifs d'égalité des chances : CPI/classes talents, PRAB, alternance, apprentissage	Nombre de CPI/ Classes talents Nombre d'élèves Nombre d'apprentis Nombre de stagiaires	2021-2023
11	Poursuivre la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap	Respecter le taux légal de recrutement fixé à 6 % et mieux identifier les postes proposés au recrutement des personnes en situation de handicap dès l'annonce des plans de recrutement.	Mettre en œuvre la stratégie handicap du MJ	Nombre de recrutements d'agents RQTH	2021-2023

## Axe 4 : Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Actions	Mesures	Objectifs	Moyens et outils mis à disposition	Indicateurs	Calendrier
12	Mettre en œuvre le plan LGBT+ 2020-2023			Nombre d'actions du plan réalisées	2021-2023
13	Mettre en place des actions de sensibilisation et de communication spécifique afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés	Communiquer contre les stéréotypes et les préjugés.	Élaborer des outils d'informations relatives à la lutte contre les discriminations liées à l'identité de genre ou à l'orientation sexuelle, à l'attention des agents et encadrants	Nombre d'actions mises en place	2021-2023
14	Développer des actions de formation	Former les agents du ministère de la Justice, et notamment les personnels RH et encadrants, aux enjeux en matière de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre	Inscription dans les plans de formation	Nombre de formations prévues Nombre d'agents formés	2021-2023
15	Valoriser le partenariat avec l'association FLAG!	Promouvoir, au sein du ministère de la Justice, l'égalité des droits de toutes les personnes, quels que soient leur orientation sexuelle, leur identité de genre et leur mode de vie, mais également accompagner les victimes de LGBTphobies	Une convention de partenariat avec l'association FLAG! a été signée, afin qu'elle mette en œuvre des actions de formation, de sensibilisation et de conseil auprès des agents, qu'elle intervienne dans les écoles du ministère de la Justice dans le cadre des formations initiales mais aussi dans les services en apportant un appui technique et une expertise à l'administration ainsi qu'un conseil sur le règlement de situations individuelles.	Nombre d'interventions de FLAG!	2021-2023



## 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 :  
[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, de l'IGJ,  
de la DACG, de la DACS et l'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.



Le 20 janvier 2022, deux ans après la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Justice, l'engouement de tous pour la promotion des valeurs d'égalité n'est plus à démontrer.

Articulé autour de 6 axes, l'accord comprend 60 actions concernant la consolidation du rôle des acteurs du dialogue social et de la gouvernance des politiques d'égalité au ministère, l'égalité effective dans les rémunérations et les parcours professionnels, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

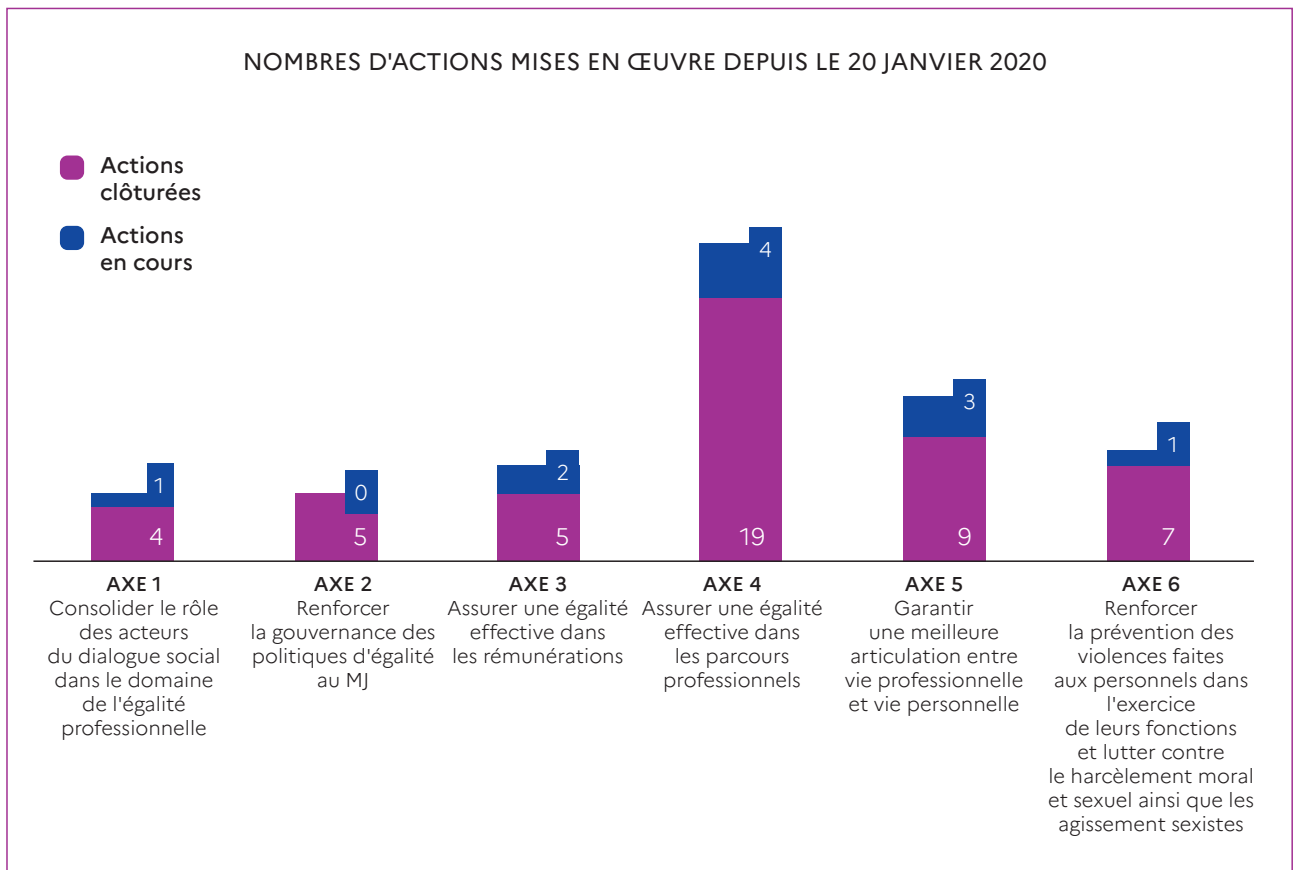
Depuis la signature de l'accord, tout le ministère est mobilisé pour la mise en application des 60 mesures. La politique engagée est une politique globale qui concerne tous les services du ministère : services centraux, juridictions et services déconcentrés.

La mobilisation du terrain est réelle, elle permet d'inscrire cette politique au plus près des agentes et agents et de prendre en compte véritablement toutes les spécificités des métiers du ministère.

Les référentes et référents égalité/diversité se sont mobilisés pour faire vivre cet accord dans leurs services et juridictions. De nombreuses réunions se sont tenues pour coordonner et harmoniser les pratiques. Elles ont également permis de faire remonter, au niveau de la centrale, les problématiques liées à la mise en application des mesures. Il s'agit d'un réseau dynamique et volontaire sur ces sujets essentiels.

Les organisations syndicales signataires suivent assidûment l'état d'avancement de la mise en œuvre des mesures via les comités de suivi. Toutes les actions sont concertées lors de cette instance.

Au 31 décembre 2021, le bilan est positif, 80% des actions ont été réalisées. Les travaux ne sont, toutefois, pas complètement achevés. Certaines actions doivent encore être finalisées en 2022.



29 septembre 2021

## La mallette pédagogique égalité professionnelle et diversité

### Nouvel outil de la diffusion d'une culture de l'égalité et de la non-discrimination au sein du ministère

**Dans le cadre de l'engagement du garde des Sceaux en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité une mallette pédagogique a été élaborée par le secrétariat général.**

A destination des acteurs de l'égalité et de la diversité du ministère, elle a été conçue comme un outil unique, comprenant l'ensemble des documents travaillés dans le cadre de l'accord du 20 janvier 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice et de la politique de lutte contre les discriminations. Elle leur permettra de disposer de l'ensemble des connaissances utiles pour mener à bien leurs missions mais également de nombreux supports, à utiliser par exemple, lors de présentations ou de sensibilisations sur ces thématiques.

La mallette a été confectionnée par l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), service à compétence nationale du ministère.

#### Une large diffusion prévue en deux temps

L'ensemble des référents égalité et diversité ainsi que les organisations syndicales recevront leur exemplaire dès le mois d'octobre. Elle sera ensuite diffusée plus largement à l'ensemble des acteurs des services des ressources humaines du ministère de la justice.

Ces documents sont également disponibles dans l'espace [intranet égalité professionnelle et diversité du secrétariat général](#).

Ils sont mis à jour régulièrement.

