



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



BAROMÈTRE

Égalité femmes-hommes

Mars 2021



Ce document est édité par la délégation à la communication du ministère de la justice

Les données présentées ont été collectées par l'ensemble des directions du ministère de la justice et transmises à la haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, Isabelle Rome qui les a agrégées.

Auteures : Isabelle Rome, Clara Keivanjah, Mathilde Poumarede, Flore Souesme et Maé Coffre.

Et grâce au travail de Gaelle Lebourg sur le premier baromètre, et ses conseils méthodologiques.

Contact : hfed@justice.gouv.fr

Préambule

La publication de ce deuxième baromètre Égalité, sur l'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités, confirme l'engagement du ministère de la justice en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette action s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre de l'accord sur l'égalité professionnelle conclu, en janvier 2020, avec la quasi-unanimité des organisations syndicales.

Les données recueillies confirment une féminisation importante du ministère de la justice qui compte aujourd'hui 56,7 % de femmes.

Depuis 2017, des évolutions positives peuvent être constatées. Dans l'administration pénitentiaire, les corps de catégorie A accueillent 60 % de femmes. La mixité du corps des chefs d'établissements se confirme, avec 44 % de femmes. Dans le corps des directeurs des services d'insertion et de probation, 60% des agents ayant atteint le grade sommital sont des femmes.

À la direction de la protection judiciaire, les femmes sont devenues majoritaires comme directrices territoriales (53 %). Le nombre de directrices fonctionnelles a doublé en 11 ans.

Il y a aujourd'hui parité dans la magistrature aux postes hors hiérarchie et les femmes sont à présent plus nombreuses que les hommes à la Cour de cassation – 60 % en 2020 pour 41 % en 2018. Pour la première fois, l'école nationale de la magistrature est dirigée par une femme.

Dans les directions inter-régionales du secrétariat général, les femmes occupent plus de la moitié des postes de catégorie A alors qu'elles n'en occupaient guère plus d'un tiers en 2017.

Beaucoup reste cependant encore à faire, afin d'obtenir une égalité réelle des femmes et des hommes dans l'accès aux postes à fortes responsabilités. L'un des freins à cet objectif tient notamment à la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle. C'est pourquoi une charte de l'équilibre des temps de vie a été élaborée au sein du comité de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle. Signée le 8 mars 2021 par le garde des Sceaux et les organisations syndicales qui y sont représentées, elle a vocation à se décliner sur l'ensemble du territoire national.

Le ministère de la justice s'est également engagé dans une politique volontariste en matière de lutte contre les discriminations en menant une expérimentation avec un cabinet extérieur pour recueillir la parole et traiter les situations des agents qui se considèrent victimes de discrimination.

De plus, conformément aux termes de l'accord sur l'égalité professionnelle, le secrétariat général a mis en place une présidence alternée des jurys de concours, dans 90 % des cas.

La candidature en 2021 du ministère au double label Égalité et Diversité permettra de renforcer l'implication de tous les agents du ministère dans la promotion d'une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle aura à terme un effet d'entraînement sur l'ensemble de ses politiques et de ses partenaires. Elle permettra d'inscrire le ministère dans une boucle vertueuse en structurant sa démarche et en se fixant des objectifs concrets. Le label n'est pas une fin en soi mais un cadre pour progresser.

Eric Dupond-Moretti,
garde des Sceaux, ministre de la justice



et **Isabelle Rome,**
haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes



Synthèse

Cette deuxième édition du baromètre de l'égalité est l'occasion d'observer les diverses évolutions, s'agissant de la place des femmes au sein du ministère de la justice, depuis la première édition.

Il est important de noter que certaines directions ont pu fournir des données concernant l'année 2020, en complément de celles portant sur 2019. Dans ce cas, nous avons privilégié la communication des chiffres les plus récents, afin de quantifier les efforts réalisés par le ministère de la justice, appuyé par tous les corps qui le compose.

Plusieurs questions ont guidé les analyses des données : les dynamiques générales, communes à toutes les directions du ministère de la justice, dans la carrière des femmes sont-elles les mêmes qu'en 2017 ? Les inégalités repérées en 2017 sont-elles moindres aujourd'hui ? Quelles actions ont été mises en place ? Et peut-on en voir les effets ?

Un constat reste néanmoins présent : même si certains corps ne présentent pas une inégalité femmes-hommes, plus on monte en hiérarchie, plus la part des femmes diminue de manière générale. Dans la plupart des postes les plus hauts placés, les femmes ne sont pas représentées proportionnellement à leur représentation dans l'ensemble du corps.

À l'inspection générale de la justice, la parité s'est installée au sein des missions permanentes. Le CODIR de l'IGJ compte désormais 75 % de femmes en 2019 et 2020, il n'en comportait que 22 % en 2008-2009.

Les femmes demeurent encore majoritaires (51 %) au secrétariat général, pourtant elles ne représentent que 35 % des agents en catégorie A+. Il y a 58 % de magistrates, et 71 % des agents en catégorie C sont des femmes. Le secrétariat général reste dirigé par une femme.

Concernant la direction des services judiciaires, dans le corps de la magistrature, l'absence de mixité¹ est toujours de mise : les femmes représentent 69 % du corps judiciaire en 2020. Elles sont également plus jeunes que les hommes, avec une moyenne d'âge s'élevant à 45,4 ans, contre 49,7 ans pour les hommes.

Les femmes représentent la majorité des effectifs du second grade des magistrats (77 %). Elles étaient en 2017 minoritaires dans les effectifs hors hiérarchie, ne représentant que 46 %. Elles en constituent aujourd'hui la moitié. À partir de la tranche d'âge 45-49 ans, les inégalités femmes-hommes deviennent cependant toujours significatives. En effet les hommes accèdent plus jeunes aux postes les plus élevés.

Les femmes candidatent de moins en moins au poste de premier président (19 % de femmes en 2020 pour 35 % en 2017).

S'agissant du rapport candidature/nomination concernant les postes de président de juridiction, il a évolué positivement pour les femmes. Depuis 2017, il y a une baisse des candidatures aux postes de président de juridiction tant pour les femmes que pour les hommes. En 2020, les candidatures féminines représentent 41 % (45 % en 2017). Mais elles représentent 49 % des nominations, alors qu'en 2017 ces dernières s'élevaient seulement à 37 %.

Au Parquet, la proportion de femmes nommées procureures de la République hors hiérarchie est passé de 16 % en 2017 à 38 % en 2020.

S'agissant des postes de procureurs général, elles candidatent encore moins à ce poste. Le ratio de nomination est variable selon les années. Le nombre de femmes procureures générales a légèrement diminué depuis 2017, 11 femmes au 1^{er} janvier 2021 pour 14 en 2017.

La proportion des femmes au poste de première présidente est aujourd'hui plus élevée (38 %) que celle des femmes au poste de procureur général (31 %).

¹ La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent entre 40 et 60 % des effectifs.

Dans les greffes, en 2020, les femmes sont certes majoritaires dans toutes les catégories (82,8 % de femmes au total), mais la catégorie B est la plus féminisée (87 % de femmes). La part des femmes diminue dans les grades d'encadrement supérieurs et en particulier sur les emplois fonctionnels. L'évolution sur trois ans indique une stabilité globale de la répartition femmes-hommes dans l'encadrement avec une augmentation de l'ordre de 0,5 point entre 2018 et 2020 des emplois occupés par des femmes.

À la direction des affaires civiles et du Sceau, les femmes représentent 76 % des effectifs en 2019. Elles sont 44 magistrates pour 7 magistrats et 4 agentes en catégorie A+ pour 1 agent.

La direction des affaires criminelles et des grâces est composée de 66 % de femmes, mais leur part diminue à mesure que l'on monte en hiérarchie. Néanmoins en 2019, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A+ qu'en 2017, soit 50 % en 2019 pour 33 % en 2017.

S'agissant de l'administration pénitentiaire, il y a toujours moins de femmes dans le corps de commandement (CDC) lorsque l'on monte en grade. Si les femmes représentent 32 % des fonctionnaires du CDC et 43 % des lieutenants pénitentiaires, elles ne sont que 12 % à occuper des postes de commandement pénitentiaire. Elles sont minoritaires dans les corps d'encadrement et d'application (CEA ; 22 % de femmes). Elles le sont encore plus aux plus hauts postes de ces corps : il n'y a que 12 % de femmes parmi les CDC et 16 % de femmes parmi les majors pénitentiaires (CEA).

Une évolution positive peut être constatée dans l'accession des femmes aux postes de directrices des services pénitentiaires et des services pénitentiaires d'insertion et de probation.

Entre 2018 et 2020, la proportion des directrices des services pénitentiaires a légèrement augmenté, passant de 57 % en 2018 à 58 % en 2020. La part des femmes directrices hors classe a aussi augmenté (de 43 % en 2018 à 47 % en 2020). Les femmes restent minoritaires aux postes de DSP hors classe et DSP exceptionnelle.

Depuis 2018 la proportion de femmes directrices pénitentiaires d'insertion et de probation reste stable. La proportion de directrices hors classe passe en revanche de 54 % en 2018 à 60 % en 2020. La proportion de directrices fonctionnelles des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP) a augmenté depuis 2018, soit 28 % en 2018 pour 34 % en 2020.

Sur l'ensemble des directions interrégionales des services pénitentiaires, tous les postes sont mixtes, sauf les postes les plus hauts placés : directeurs interrégional (30 % de femmes) et leurs adjoints (20 % de femmes).

La protection judiciaire de la jeunesse, comprenant une majorité de femmes (63 %), se distingue, avec 90 % de femmes magistrates et 61 % aux postes de catégorie A. Chez les directeurs fonctionnels, avec 53 % de femmes, la mixité est assurée. Les directeurs interrégionaux sont 9 hommes pour 1 femme et on compte 67 % d'hommes adjoints. En revanche, les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes aux postes de directeurs territoriaux.

Enfin, s'agissant de l'application de la loi Sauvadet² en 2019, sur les 17 primo-nominations effectuées par le ministère à des emplois de directions catégories 1 et 2, figurent 10 hommes et 7 femmes, ce qui représente un taux de féminisation de 41 %, soit pour la première fois un taux supérieur à celui légalement imposé de 40 %.

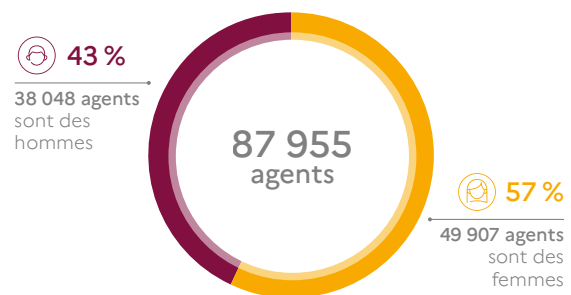
Les effectifs du ministère de la justice

Au 31/12/2020.

Source : Irhis, Bilan social.

Il s'agit d'un ministère mixte, comprenant en 2020, 56,7 % de femmes et 43,3 % d'hommes.

Les effectifs globaux du ministère de la justice, en effectifs physiques, sont les suivants :



2 Depuis le 1^{er} janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de 40 % de personnes de chaque sexe (à compter de 2018) parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Des actions pour l'égalité



Déployer une culture de l'égalité professionnelle, prévenir et lutter contre les comportements et agissements sexistes, mieux articuler les temps de la vie et encourager la mixité.

Des constats résultant du précédent baromètre publié en mars 2019, plusieurs pistes d'actions ont été dégagées, susceptibles de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au ministère de la justice. Elles ont été identifiées, réalisées ou sont en cours. Leur mise en œuvre a été initiée et coordonnée par la haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, comme dans le cadre du plan d'action issu de l'accord sur l'égalité professionnelle signé le 20 janvier 2020 par la ministre et la quasi-unanimité des organisations syndicales représentées au sein du ministère de la justice.

Cet accord, comprenant 60 actions, fait l'objet d'un comité de suivi, réuni par le service des ressources humaines du secrétariat général. Il est composé des organisations syndicales signataires et des référents de chacune des directions.

Aller vers une égalité professionnelle plus effective entre les femmes et les hommes nécessite notamment un déploiement de la culture de l'égalité au sein du ministère, une lutte contre les comportements ou agissements sexistes, et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Déployer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Les formations au sein des écoles formant aux métiers de la justice : école nationale de la magistrature- Ecole nationale des greffes- Ecole nationale de l'administration pénitentiaire- Ecole nationale de la protection judiciaire de la jeunesse.

Une telle sensibilisation doit être assurée tant au niveau de la formation initiale que continue. Un inventaire des actions mise en œuvre sur cette thématique est réalisé dans le cadre du comité de suivi de l'accord égalité professionnelle. Elles pourront, le cas échéant, être multipliées ou renforcées.

La haute-fonctionnaire s'est engagée depuis juin 2018 dans cette direction, en nouant des partenariats avec les quatre écoles. Elle y intervient régulièrement, à l'occasion de rencontres, de conférences ou d'ateliers.

Un travail spécifique a été notamment réalisé avec l'école nationale de la magistrature, par l'accompagnement d'un groupe d'auditeurs de justice dans le cadre d'un travail collectif autour du sujet « justice et genre », ayant donné lieu à une restitution en amphi à l'ENM et à la cour de cassation, lors du colloque Femmes, droit et justice, organisé le 11 mars 2019.

- Le soutien aux initiatives locales : plusieurs actions volontaristes et pédagogiques, auxquelles la haute-fonctionnaire a participé, ont été menées sur les territoires.

Par exemple :

- Journée de sensibilisation à l'égalité et à la lutte contre le sexisme, organisées par le DISP de Dijon, réunissant tous les chefs d'établissements et les directeurs de services d'insertion et de probation de la direction interrégionale. Cette journée fut aussi l'occasion de la signature du texte d'engagement pour une parole non sexiste par tous les participants, en juin 2019.

- Action de sensibilisation avec signature du texte d'engagement pour une parole non sexiste par les chefs d'établissements et

les directeurs des services d'insertion et de probation, organisée par la cheffe de la mission des services pénitentiaires de l'outre-mer, en juillet 2019.

- Journée de formation à l'égalité professionnelle portée par la DIRPJJ et la DIRSG du Sud-est, en juin 2019.
- Soutien à la création d'une newsletter « Les saisons de l'égalité » initiée par la référente égalité de la DIRPJJ Sud-est, en janvier 2021.
- Journées égalité professionnelle initiées par la DIRSG Toulouse, organisées en 2019 et 2020, à vocation interministérielle.
- Soutien de l'initiative du tribunal judiciaire de Besançon, portant sur un concours d'affiches contre les violences sexuelles et sexistes, lancé auprès de collégiens, lycéens, étudiants en BTS, pour le 8 mars 2021.
- La désignation de référents égalité femmes-hommes sur l'ensemble du territoire national :

Afin de promouvoir les actions développées par le ministère en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, un référent a été désigné auprès de chaque cour d'appel, et de chacune des directions interrégionales des services pénitentiaires, de la protection judiciaire de la jeunesse et du secrétariat général.

Leur feuille de route leur a été présentée par le garde des Sceaux, lors d'un échange avec l'ensemble des référents, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2021.

Prévenir et lutter contre les comportements et les agissements sexistes

- La mise en place d'ALLO DISCRIM :

Objet de l'une des actions phares du plan issu de l'accord de l'égalité professionnelle, ce dispositif a été lancé par le garde des Sceaux fin 2020.

S'adressant à tous les agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, il fera l'objet d'une première évaluation en juillet 2021.

- La signature du texte d'engagement pour une parole non sexiste :

Initié le 8 mars 2019 par la garde des Sceaux, et signé alors par les directrices et directeurs de l'administration centrale ainsi que par l'inspecteur général de la justice, il a été ensuite ratifié à une centaine de reprises par des chef(fe) de cours et de juridictions et par des directeurs et directrices des services déconcentrés du ministère de la justice.

Ce texte, élaboré au sein du comité égalité femmes-hommes piloté par la haute-fonctionnaire, en lien avec l'association Femmes de justice, comporte une série de recommandations simples, claires et concises, montrant l'exemple à suivre pour mieux parler et inviter à mieux agir, afin de porter une parole non sexiste. Au-delà de comportements à proscrire, c'est aussi une attitude positive qu'il préconise, notamment dans la manière d'accompagner les femmes dans leurs carrières.

Le texte d'engagement pour une parole non sexiste sera diffusé à tous les nouveaux chefs de juridictions par la direction des services judiciaires à partir du mois de mars 2021.

Mieux articuler les temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle

- La charte pour l'équilibre des temps de vie :

Signée le 8 mars 2021 par le garde des Sceaux et les représentants des organisations syndicales signataires de l'accord sur l'égalité professionnelle, cette charte est l'une des mesures du plan d'action prévues par ce dernier.

Elle est l'un des éléments de réponse à une préoccupation prégnante chez l'ensemble des agents du ministère de la justice, ainsi que l'a montré l'enquête de perception relative à l'égalité professionnelle diligentée par le secrétariat général.

Cette charte est articulée autour de trois axes :

- Une nécessaire prise en compte de la continuité des missions régaliennes
- Une nécessaire articulation avec les chartes existantes
- Un nécessaire respect des engagements

Elle comporte 8 engagements relatifs à :

- L'investissement de l'encadrement – la pérennisation d'une bonne organisation du travail - le bon usage de la messagerie électronique - le bon usage des outils informatiques - l'optimisation des réunions - les aménagements en cas de difficultés dans la

sphère familiale- le respect et l'application de la législation concernant les femmes enceintes ou bénéficiant d'une PMA - la garantie d'une attention particulière aux cycles de travail des couples de fonctionnaires exerçant au sein du même service.

D'autres actions sont en cours, comme l'élaboration de fiches relatives au congé maternité et paternité ou celle d'un guide d'accompagnement en matière familiale.

Un travail doit également se poursuivre avec l'ENM et les universités, sur le fondement des préconisations du rapport « Attractivité et mixité des études et des professions du droit », remis le 27 janvier 2020 par le Conseil national du droit à la garde des Sceaux et à la ministre de l'enseignement supérieur.

Encourager la mixité dans l'exercice des métiers de la justice

La feuille de route remise à la haute-fonctionnaire comporte la mission de « réfléchir dans un premier temps aux moyens de réintroduire de la mixité dans la magistrature ».

Une expérimentation a été menée à cette fin auprès de la cour d'appel de Versailles et de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines via une convention prévoyant des interventions de magistrats à la faculté de droit, afin d'y présenter leur métier, et aux étudiants en licence 2 ou 3 d'effectuer ensuite un stage au sein de la cour ou du tribunal dans le cadre de leur Projet personnel étudiant. Un bilan positif en a été dressé.

Une fiche pratique ainsi qu'un modèle de convention sont en cours d'élaboration. Il conviendra de les proposer à d'autres cours et universités volontaires, pour la rentrée 2021/2022.

Sommaire

Préambule	1
Synthèse	3
Des actions pour l'égalité	6
1. Cabinet ministériel	13
1.1 Présentation générale	14
1.1.1 Répartition femmes-hommes générale	14
2. Inspection générale de la justice (IGJ)	17
2.1 Présentation générale.....	18
2.1.1 Répartition femmes-hommes générale.....	18
2.1.2 Répartition de l'encadrement.....	20
2.1.3 Évolution de la répartition femmes-hommes au CODIR.....	20
2.2 Composition des groupes de travail	22
2.3 Composition des départements et missions permanentes	24
3. Secrétariat général	25
3.1 Présentation générale.....	26
3.1.1 Répartition femmes-hommes générale.....	26
3.1.2 Répartition de l'encadrement.....	28
3.1.3 Évolution du flux des primo-nominations.....	28

3.2 Délégations interrégionales du secrétariat général (DIR SG).....	29
3.2.1 Répartition femmes-hommes générale.....	29
3.2.2 Composition des équipes de direction dans les services déconcentrés du SG.....	30
3.3 Composition des groupes de travail (GT).....	30
3.4 Composition des jurys de concours.....	31
4. Direction des services judiciaires (DSJ).....	33
4.1 Présentation générale.....	34
4.1.1 Répartition femmes-hommes générale.....	34
4.1.2 Répartition de l'encadrement.....	35
4.2 La magistrature.....	36
4.2.1 Présentation du corps de la magistrature.....	36
4.2.2 Répartition femmes-hommes par grade.....	37
4.2.3 Accès aux postes de responsabilité selon la pyramide des âges.....	39
4.2.4 Évolution de la proportion des femmes aux postes hauts placés.....	44
4.2.5 Répartition des effectifs de la Cour de cassation.....	46
4.2.6 Rapport candidatures/nominations.....	47
4.2.7 L'école nationale de la magistrature (ENM).....	51
4.3 Les greffes.....	53
4.3.1 Présentation du corps des greffes.....	53
4.3.2 Répartition femmes-hommes de l'encadrement.....	55
4.3.3 Composition des groupes de travail greffe.....	55
4.3.4 L'école nationale des greffes (ENG).....	55

5. Direction des affaires civiles et du Sceau (DACS).....	59
5.1 Présentation générale.....	60
5.1.1 Répartition femmes-hommes générale.....	60
5.1.2 Répartition de l'encadrement.....	62
5.2 Groupes de travail.....	62
6. Direction des affaires criminelles et des grâces (DACG).....	63
6.1 Présentation générale.....	64
6.1.1 Répartition générale.....	64
6.1.2 Répartition de l'encadrement.....	66
6.2 Casier judiciaire national (CJN).....	67
7. Direction de l'administration pénitentiaire (DAP).....	69
7.1 Présentation générale.....	70
7.1.1 Répartition générale.....	70
7.1.2 Répartition de l'encadrement.....	71
7.2 Au sein des établissements pénitentiaires.....	72
7.3 Directeurs des services pénitentiaires (DSP).....	73
7.3.1 Directeurs des services pénitentiaires chefs d'établissements.....	73
7.3.2 Évolution du corps de directeur des services pénitentiaires.....	74
7.3.3 Promotions 2020 des directeurs des services pénitentiaires.....	75

7.4 Corps de commandement (CDC).....	76
7.5 Corps d'encadrement et d'application (CEA)	77
7.6 Personnel technique (PT).....	78
7.7 Personnel administratif (PA)	79
7.8 Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP)	80
7.8.1 Répartition femmes-hommes générale	80
7.8.2 Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation ...	82
7.8.3 Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP).....	83
7.9 Directions interrégionales des services pénitentiaires	84
7.9.1 Répartition femmes-hommes générale	84
7.9.2 Équipes de direction dans les services déconcentrés (DISP)	85
7.10 L'école nationale d'administration pénitentiaire (ENAP).....	86
7.10.1 Direction de l'ENAP	87

8. La direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ)

8.1 Présentation générale	90
8.1.1 Répartition générale	90
8.1.2 Répartition de l'encadrement	92
8.2 Dans les unités de la DPJJ	93

8.3 Emplois fonctionnels	95
8.3.1 Répartition femmes-hommes des directeurs des services (DS) et directeurs fonctionnels (DF)	96
8.4 Directions interrégionales de la protection judiciaire de la jeunesse (DIRPJJ).....	100
8.4.1 Répartition femmes-hommes générale	100
8.4.2 Équipes de direction dans les services déconcentrés.....	101
8.5 L'école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ).....	102
8.5.1 Répartition femmes-hommes générale	102
8.5.2 Direction de l'ENPJJ	103
8.5.3 Composition des jurys de concours de l'ENPJJ	104

9. Remerciements

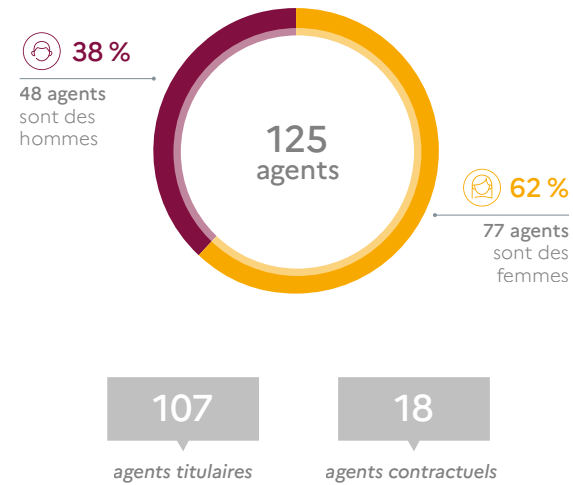


Cabinet ministériel

1.1. Présentation générale

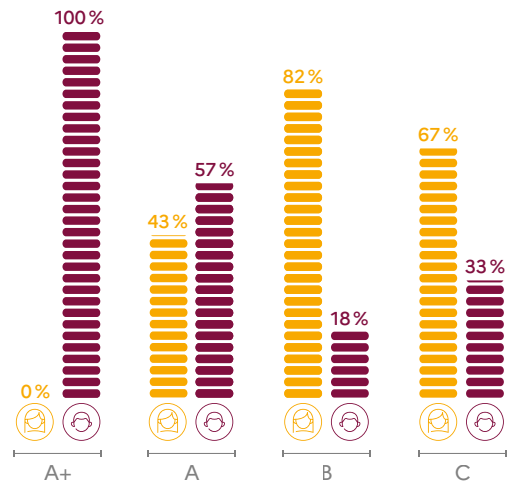
Au 31/12/2019.
Source : SG.

1.1.1. Répartition femmes-hommes générale

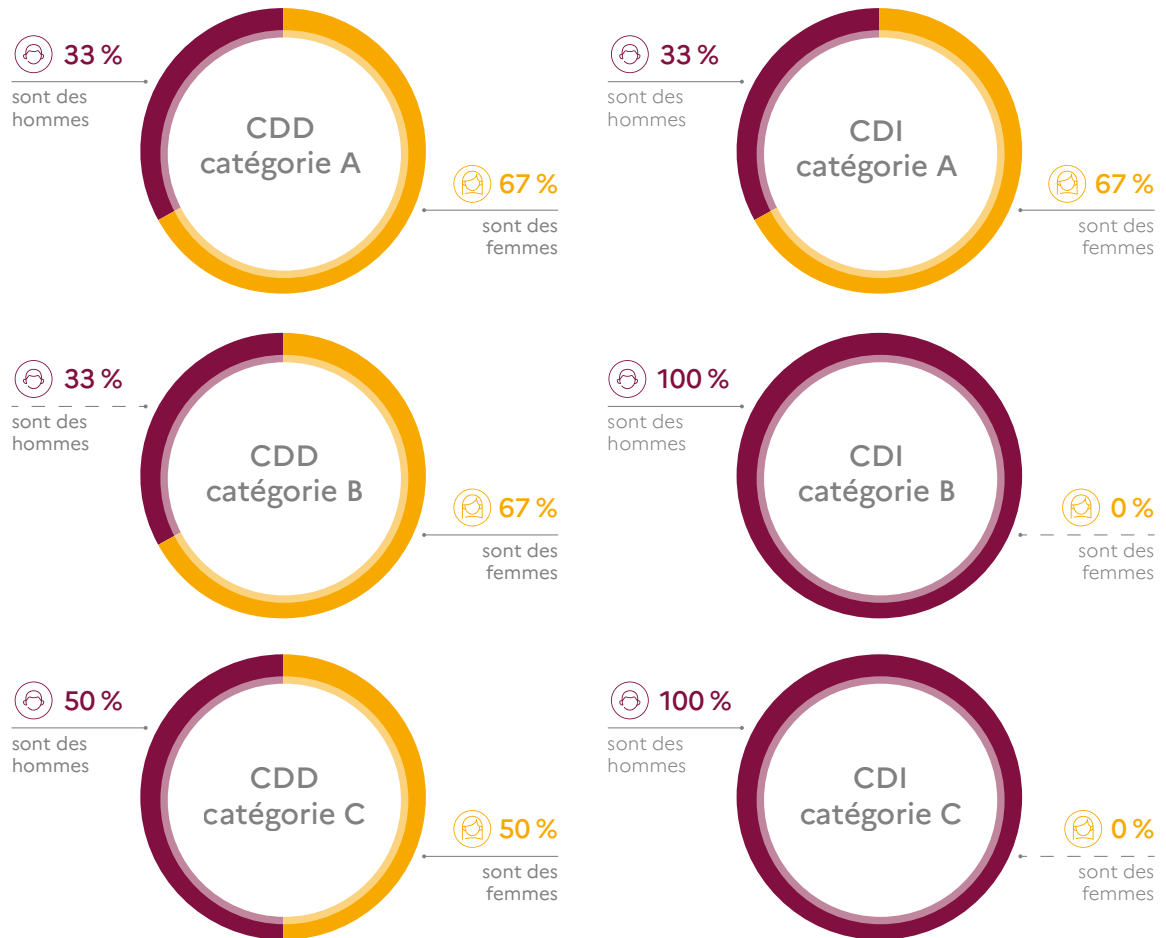


	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
A+	-	1	1	-	100 %
A	13	14	27	48 %	52 %
B	20	7	27	74 %	27 %
C	44	26	70	63 %	37 %
Total	77	48	125	62 %	38 %

Chez les agents titulaires



Chez les agents contractuels



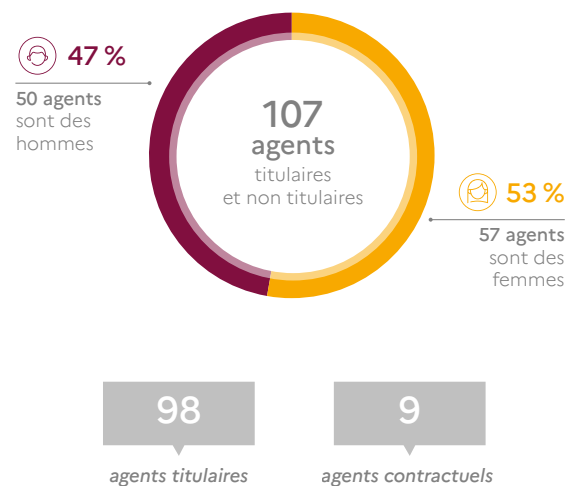


Inspection générale de la justice

2.1 Présentation générale

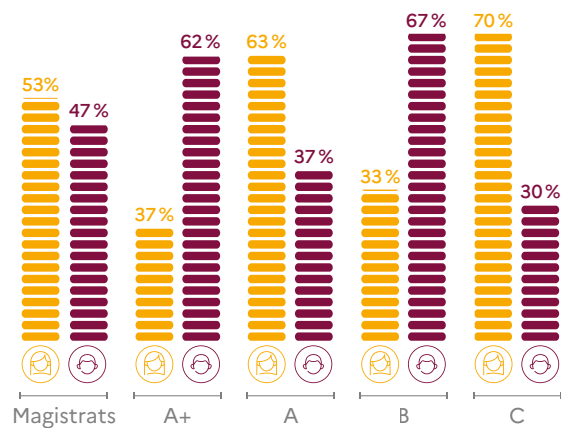
Au 31/12/2020.
Source : IGJ.

2.1.1 Répartition femmes-hommes générale

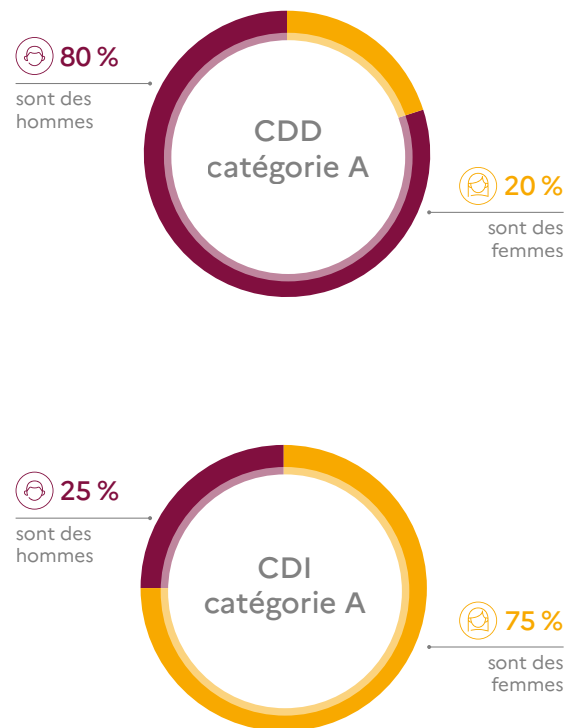


	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	24	21	45	53 %	47 %
A+	6	10	16	37 %	62 %
A	19	14	33	58 %	42 %
B	1	2	3	33 %	67 %
C	7	3	10	70 %	30 %
Total	57	50	107	53 %	47 %

Chez les titulaires



Chez les contractuels



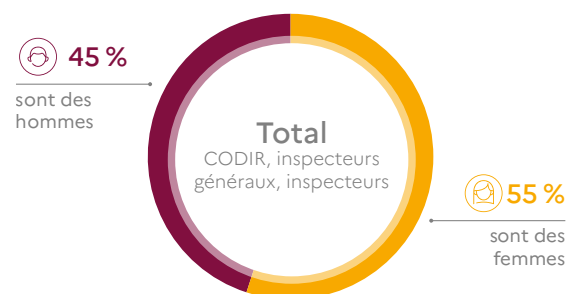
Il n'y a aucun contractuel en CDD catégorie B et C, ni en CDI catégorie B et C.

2.1.2 Répartition de l'encadrement

Tableau actualisé au 31/12/2020.

L'inspection générale est un corps au sein duquel la parité est respectée.

	F	H	Total	% F	% H
CODIR (Chef de l'inspection, adjoint au chef de l'inspection, secrétaire général, secrétaire général adjoint)	3	1	4	75 %	25 %
Inspecteurs généraux	11	13	24	46 %	54 %
Sous-total	14	14	28	50 %	50 %
Inspecteurs	27	20	47	57 %	43 %
Total	41	34	75	55 %	45 %



2.1.3 Évolution de la répartition femmes-hommes au CODIR

2008-2020 IGJ.

En dix ans, le comité de direction (CODIR) de l'inspection générale s'est largement féminisé, signe d'une évolution très positive.

De 22 % de femmes en 2008-2009³ et 67 % en 2018, le CODIR de l'IGJ compte désormais 75 % de femmes en 2019 et 2020.

2020			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général, chef de l'inspection	-	1	
Inspectrice générale, adjointe au chef de l'inspection	1	-	
Secrétaire général	1	-	
Secrétaire général adjoint	1	-	
Cheffe de cabinet	1	-	
Chargée de communication	1	-	
Total	5	1	6
Total %	83 %	17 %	100 %

2019			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général, chef de l'inspection	-	1	
Inspectrice générale, adjointe au chef de l'inspection	1	-	
Secrétaire général	1	-	
Secrétaire général adjoint	1	-	
Chargée de communication	1	-	
Total	4	1	5
Total %	80 %	20 %	100 %

2015			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général	-	1	
Inspecteurs généraux adjoints	6	5	
Secrétaire général	-	1	
Total	6	7	13
Total %	46 %	54 %	100 %

2014			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général	-	1	
Inspecteurs généraux adjoints	6	6	
Secrétaire général	1	-	
Total	7	7	14
Total %	50 %	50 %	100 %

³ Voir premier baromètre publié en 2019

2018			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général, chef de l'inspection	-	1	
Inspecteur général, adjoint au chef de l'inspection	-	-	
Secrétaire général	1	-	
Secrétaire général adjoint	1	-	
Total	2	1	3
Total %	67 %	33 %	100 %

2017			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général, chef de l'inspection	-	1	
Inspecteur général, adjoint au chef de l'inspection	1	-	
Secrétaire général	1	-	
Secrétaire général adjoint	1	-	
Total	3	1	4
Total %	75 %	25 %	100 %

2016			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général	-	1	
Inspecteurs généraux adjoints	10	4	
Secrétaire général	1	-	
Total	11	5	16
Total %	69 %	31 %	100 %

2013			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général	-	1	
Inspecteurs généraux adjoints	5	4	
Secrétaire général	1	-	
Total	6	5	11
Total %	55 %	45 %	100 %

2012			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général	-	1	
Inspecteurs généraux adjoints	5	7	
Secrétaire général	1	-	
Total	6	8	14
Total %	43 %	57 %	100 %

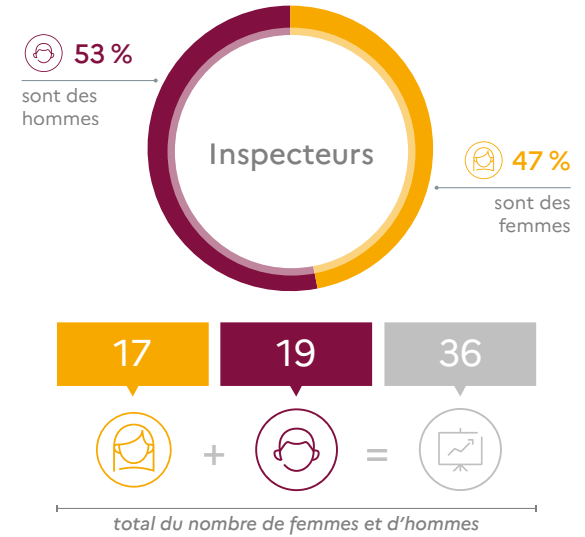
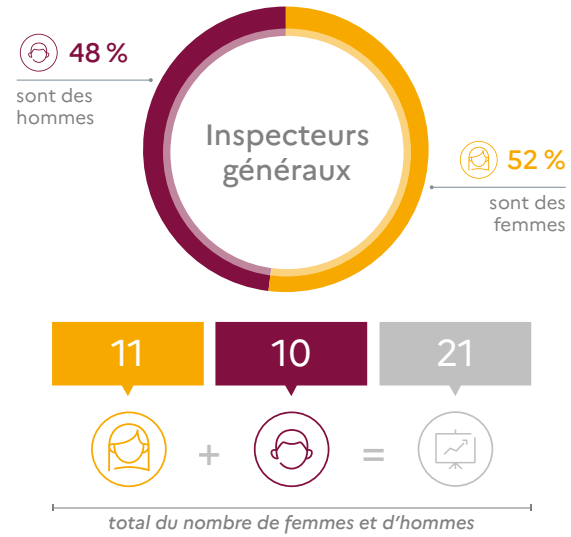
2011			
Membres	Femmes	Hommes	
Inspecteur général	-	1	
Inspecteurs généraux adjoints Expert de haut niveau	5	5	
Secrétaire général	-	1	
Total	5	7	12
Total %	42 %	58 %	100 %

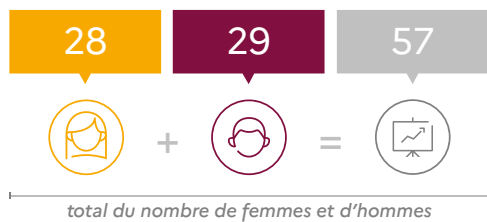
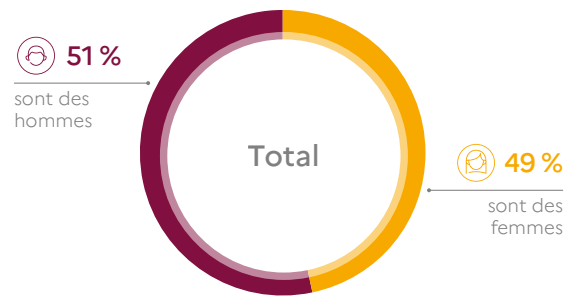
2.2. Composition des groupes de travail

Tableaux actualisés au 31/12/2020.

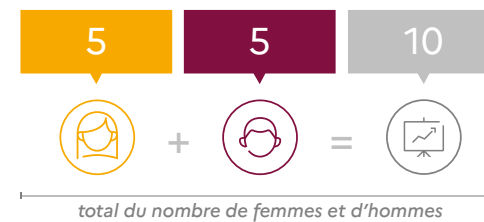
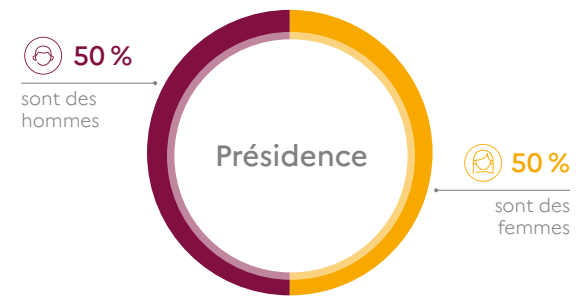
Chiffres 2020

Composition des groupes de travail





Présidence des groupes de travail



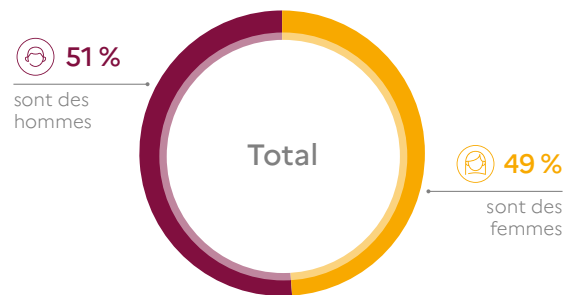
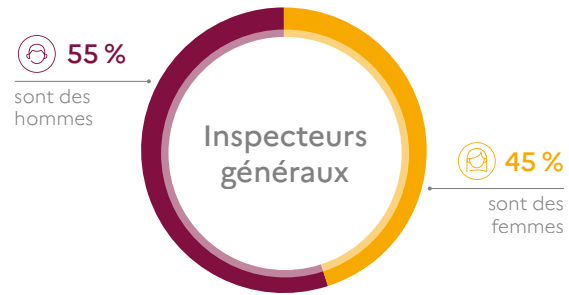
2.3. Composition des départements et missions permanentes

Tableaux actualisés au 31/12/2020.

Chiffres 2020



La parité s'est installée au sein des départements et missions permanentes de l'inspection générale.





Secrétariat général

3.1. Présentation générale

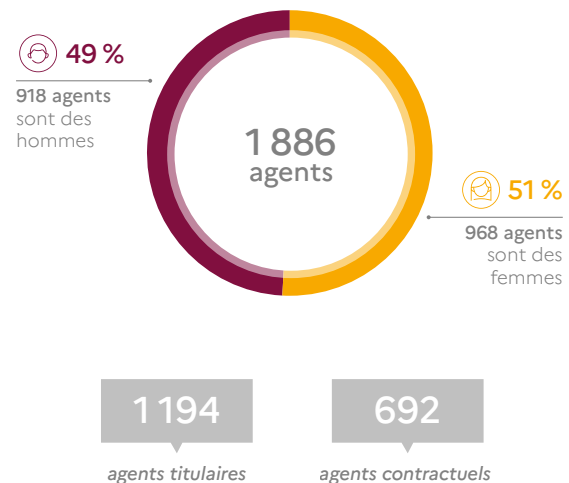
Au 31/12/2019.
Source : SG.

Chiffres 2019



Plus on monte en hiérarchie, moins il y a de femmes. Alors qu'elles sont 71 % en catégorie C, elles ne sont plus que 35 % en catégorie A+.

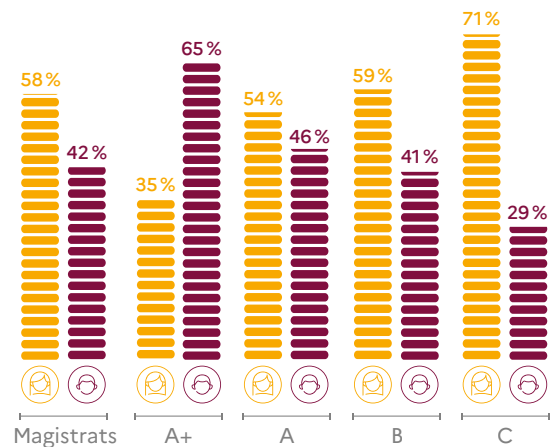
3.1.1. Répartition femmes-hommes générale



	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	31	22	53	58 %	42 %
A+	17	31	48	35 %	65 %
A	489	594	1 083	45 %	55 %
B	186	169	355	52 %	48 %
C	245	102	347	71 %	29 %
Total	968	918	1 886	51 %	49 %

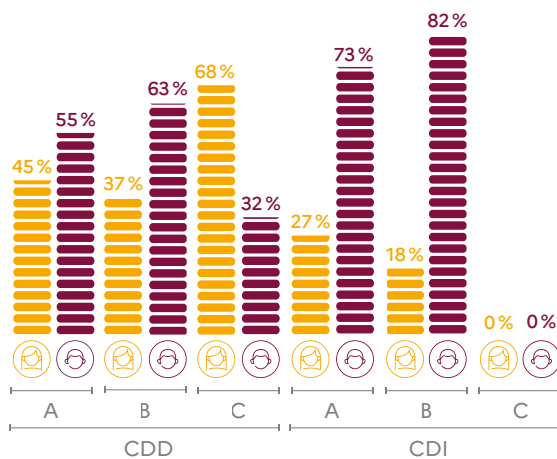
Chez les agents titulaires

Répartition en % des femmes et des hommes par catégories au SG en 2019



Chez les agents contractuels

Répartition en % des femmes et des hommes par catégories au SG en 2019



3.1.2. Répartition de l'encadrement

Source : SG actualisé au 31/12/2019.

Chiffres 2019

	F	H	Total	% F	% H
Cadres dirigeants (SG, SGA, directeurs, chef IGJ, DIAV)	4	5	9	44 %	56 %
Chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau, directeurs de projet	18	29	47	38 %	62 %
Total	22	34	56	39 %	61 %

3.1.3. Évolution du flux des primo-nominations

En 2019, sur les 17 primo-nominations effectuées par le ministère de la justice à des emplois de directions catégories 1 et 2, figurent 10 hommes et 7 femmes, ce qui représente un taux de féminisation de 41 %, soit pour la première fois un taux supérieur à celui légalement imposé de 40 %.

Flux des primo nominations 2019 pour le ministère de la justice dans son ensemble

Source : bilan social 2019.

Emploi	F	H	% F
Chefs de service/ sous-directeurs	3	8	27 %
Directeurs/directeurs AC	1	1	50 %
Emplois de directeurs de projet et experts de haut niveau	3	1	75 %
Total	7	10	41 %

Flux des primo nominations 2018 pour le ministère de la justice dans son ensemble

Source : mission ministérielle SG/SRH.

Emploi	F	H	% F
Chefs de service/ sous-directeurs	4	6	40 %
Directeurs/directeurs AC	1	1	50 %
Emplois de directeurs de projet et experts de haut niveau	1	3	33 %
Total	6	10	40 %

3.2 Délégations interrégionales du SG (DIR SG)

Au 31/12/2019.
Source : SG.

Chiffres 2019

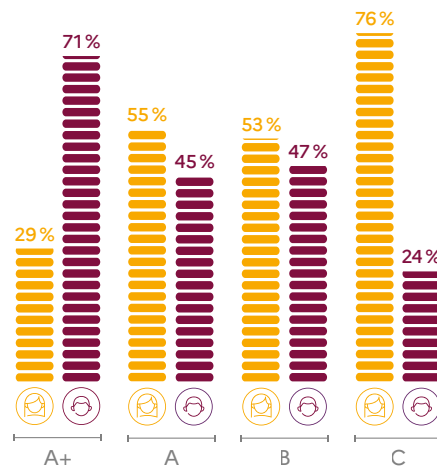


Les hommes sont majoritairement représentés dans la catégorie A+, soit 71 %. Les femmes représentent 76 % des titulaires en catégorie C.

3.2.1 Répartition femmes-hommes générale

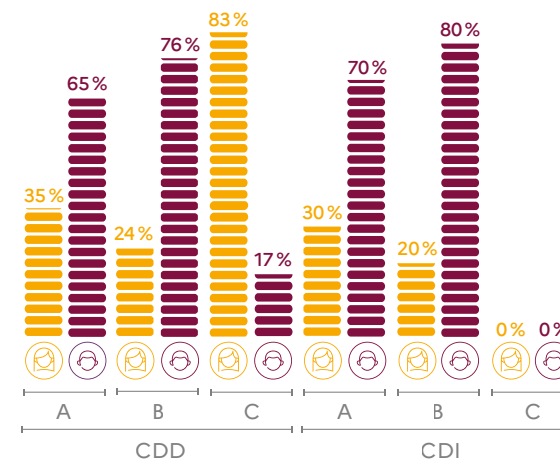
Chez les agents titulaires - 600 agents

Répartition en % des femmes et des hommes au sein des délégations interrégionales par catégories



Chez les agents contractuels - 250 agents

Répartition en % des femmes et des hommes au sein des délégations interrégionales par types de contrats



3.2.2 Composition des équipes de direction dans les services déconcentrés du SG

Au 01/01/2021.
Source : SG.

Chiffres 2021

Il y a mixité au sein des DIR-SG.

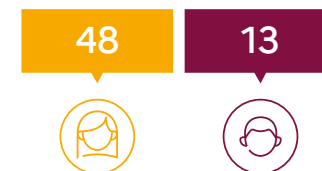
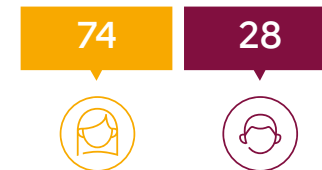
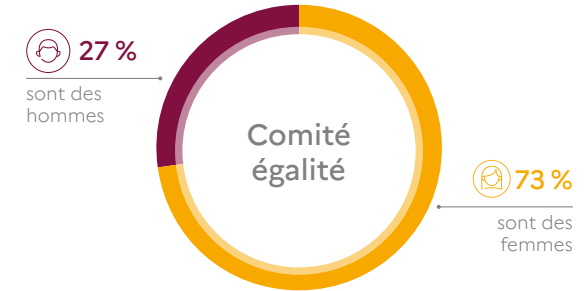
Emploi	F	H	Total	% F	% H
Délégué interrégional	3	5	8	37 %	63 %
Déléguée interrégional par intérim	1	-	1	100 %	-
Total	4	5	9	44 %	56 %

3.3 Composition des groupes de travail (GT)

Année 2020.
Source : SG.

Chiffres 2020

Répartition égalité professionnelle avec les organisations syndicales



total du nombre de femmes et d'hommes

3.4. Composition des jurys de concours et examens professionnels des corps communs

Année 2020.
Source : SG.

Chiffres 2020



En 2020, 90 % des jurys ont une présidence mixte.

Selon l'accord relatif à l'égalité professionnelle du ministère de la justice, l'action 20.2 est de mettre en place une présidence alternée des jurys de concours avec un binôme mixte (président et vice-président de sexe différent).

	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	% d'hommes
Examen professionnel C en B	1	1	2	50 %	50 %
Examen professionnel B en A	1	1	2	50 %	50 %
Examen professionnel SA2	1	1	2	50 %	50 %
Examen professionnel SA3	1	1	2	50 %	50 %
Examen professionnel principal	1	1	2	50 %	50 %
Concours SA interne	1	1	2	50 %	50 %
Concours SA externe	1	1	2	50 %	50 %
Concours ASS	2	-	2	100 %	-
Total	9	7	16	56 %	44 %



Direction
des services
judiciaires

4.1. Présentation générale

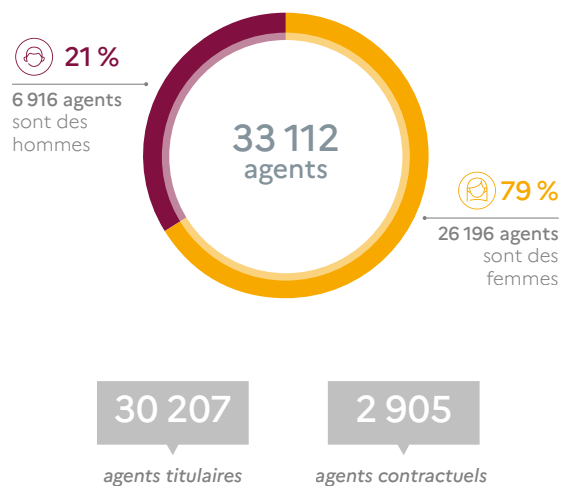
Au 31/12/2019.
Source : DSJ.

Chiffres 2019



En 2017 - premier baromètre - il y avait seulement 50 % de femmes en catégorie A+. Elles sont aujourd'hui 72 %, ce qui démontre une nette progression.

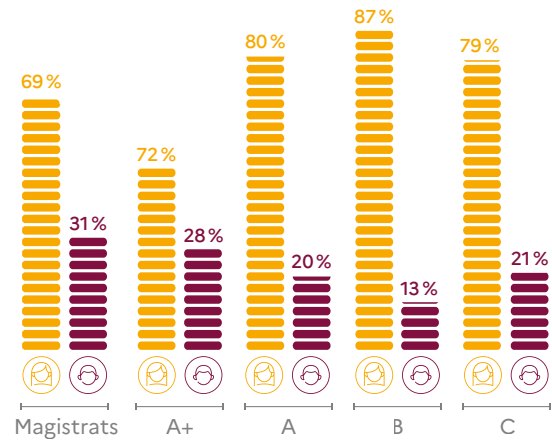
4.1.1 Répartition femmes-hommes générale



	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	5 988	2 659	8 647	69 %	31 %
A+	34	13	47	72 %	28 %
A	2 633	763	3 396	77 %	23 %
B	10 099	1 484	11 583	87 %	13 %
C	7 442	1 997	9 439	79 %	21 %
Total	26 196	6 916	33 112	79 %	21 %

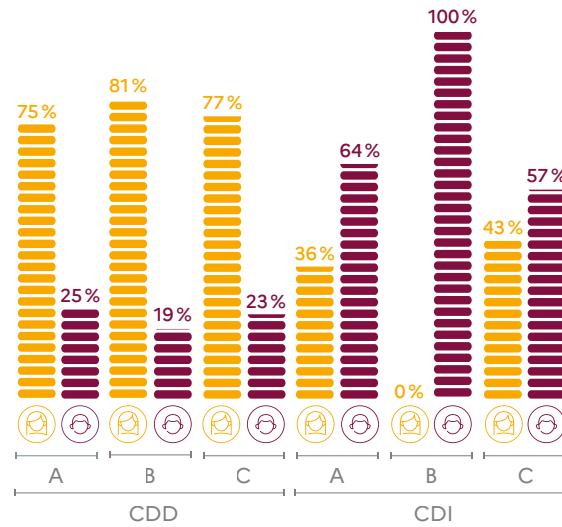
Chez les agents titulaires

Répartition en % des femmes et des hommes au sein des délégations interrégionales par catégories - 2020



Chez les agents contractuels

Répartition en % des femmes et des hommes au sein des délégations interrégionales par catégories - 2020



4.1.2 Répartition de l'encadrement

Au 31/12/2020.
Source : DSJ.

Chiffres 2020

	F	H	Total	% F	% H
CODIR	8	6	14	57 %	43 %
Chefs de bureaux	14	4	18	78 %	22 %
Sous-total	22	10	32	69 %	31 %
Adjoints aux chefs de bureaux	19	8	27	70 %	30 %
Total	41	18	59	69 %	31 %

4.2. La magistrature

Au 01/01/2020.
Source : DSJ.

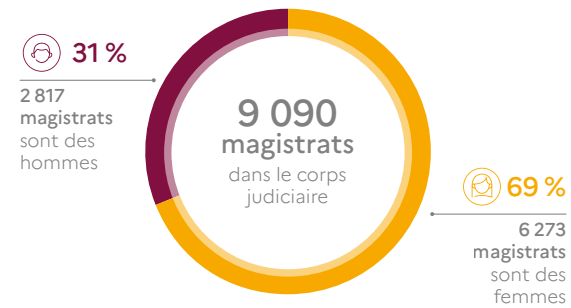
Chiffres 2020



La féminisation
de la magistrature
se poursuit.

4.2.1 Présentation du corps de la magistrature

Répartition femmes-hommes dans le corps
judiciaire



Moyenne d'âge



Répartition femmes-hommes dans les dernières
promotions de l'ENM

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES AUDITEURS DE JUSTICE PROMOTION 2017-2018					
Promotion	F	H	Total	% F	% H
2017 - installation 09/2019	246	86	332	74 %	26 %
2018 - installation 09/2020	255	86	341	75 %	25 %
Total	501	172	673	74 %	26 %

Il y a environ 3/4 de femmes dans les dernières
promotions de l'ENM.

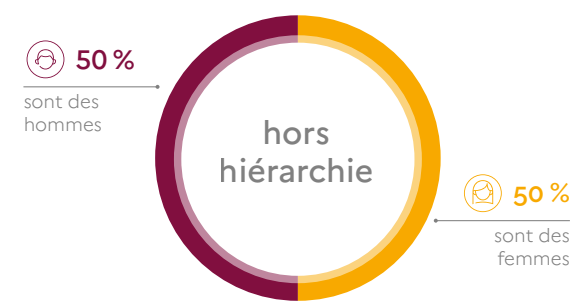
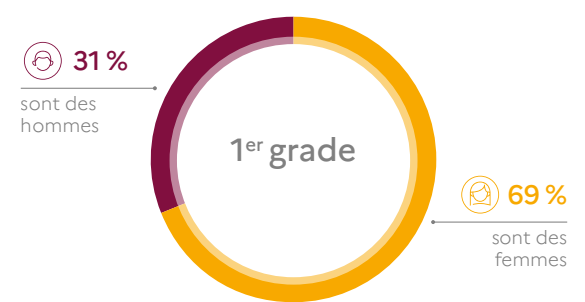
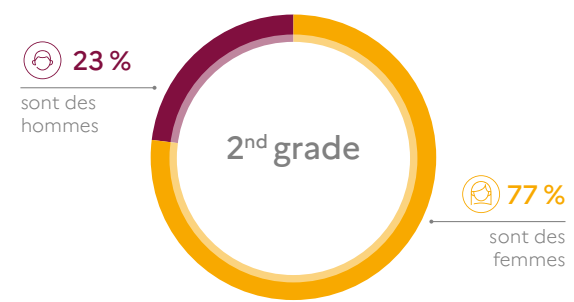
4.2.2 Répartition femmes-hommes par grade

Au 01/01/2020.
Source : DSJ.

Chiffres 2020

4.2.2.1 Répartition générale

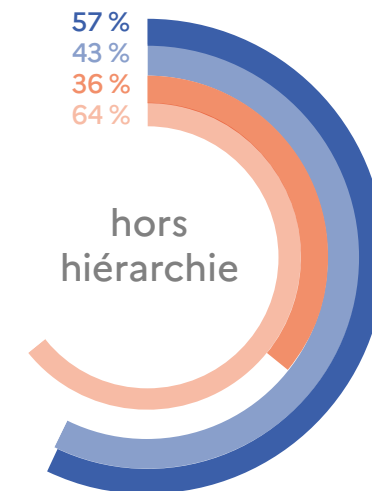
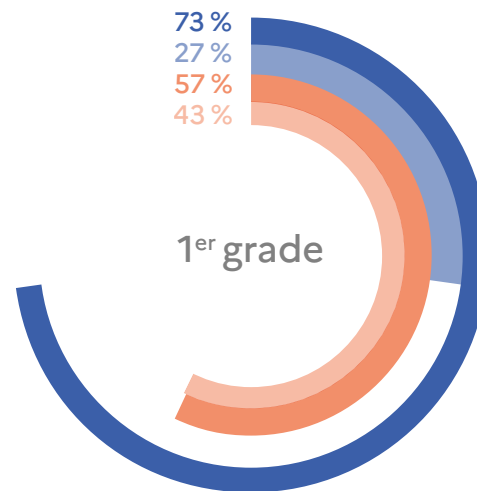
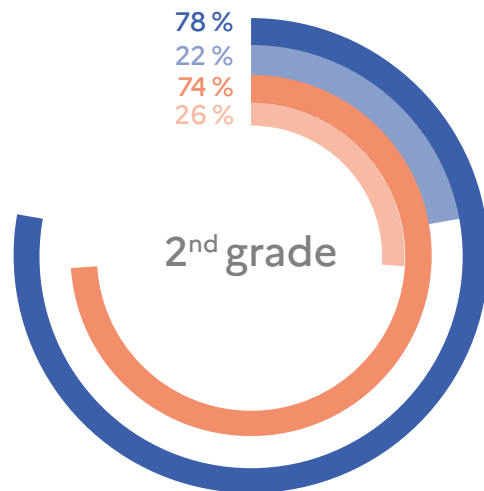
Les femmes représentent la majorité des effectifs du second grade. Elles étaient en 2017 minoritaires dans les effectifs hors hiérarchie. Il y a aujourd'hui égalité numérique entre femmes et hommes au sein de cette catégorie.



4.2.2.2 Répartition femmes-hommes avec ventilation siège/parquet

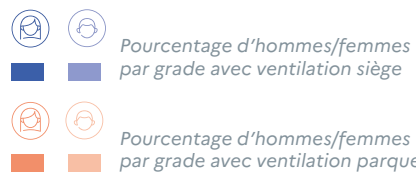
Au 01/01/2020.
Source : DSJ.

Chiffres 2020



Il y a un manque de représentativité des femmes dans les hauts postes du parquet, même si leur pourcentage a augmenté depuis 2018.

Par ailleurs, le manque de représentativité des femmes dans les hauts postes (par rapport à leur proportion dans le corps judiciaire) est plus important au parquet qu'au siège.



4.2.3 Accès aux postes de responsabilité selon la pyramide des âges

Au 01/01/2021.
Source : DSJ.

4.2.3.1 Enseignements généraux

Chiffres 2020

Tranche d'âge par grade	2 ^e grade		1 ^{er} grade		Hors hiérarchie	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
25-29	100 %	100 %	-	-	-	-
30-34	96 %	96,5 %	4 %	3,5 %	-	-
35-39	40 %	49,3 %	60 %	50,7 %	-	-
40-44	29 %	34,6 %	71 %	65,6 %	-	-
45-49	29,3 %	17,8 %	69,1 %	75,5 %	1,6 %	6,7 %
50-54	13,7 %	10 %	77,2 %	72,6 %	9,1 %	17,4 %
55-59	5 %	2,5 %	65,7 %	59,2 %	29,3 %	38,3 %
60-64	4,7 %	2 %	58,8 %	49 %	38,5 %	49 %
+ 65	3,6 %	1,5 %	56,8 %	38 %	39,6 %	60,5 %

Exemple de lecture :

Parmi les femmes de 55-59 ans, 5 % d'entre elles occupent un poste au second grade, 65,7 % un poste au premier grade, et 29,3 % un poste hors hiérarchie.

Jusqu'à l'âge de 40-44 ans, peu de différences sont visibles dans l'avancement des femmes et des hommes :

- À 40-44 ans, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes au second grade.
- Avant 40-44 ans, au second grade, les hommes sont plus nombreux que les femmes ; tandis que les femmes sont plus nombreuses que les hommes au 1^{er} grade.

C'est à partir de la tranche d'âge 45-49 ans que les inégalités femmes-hommes se remarquent, dans des proportions importantes :

Pour la tranche d'âge 45-49 ans, aux postes hors hiérarchie, la proportion d'hommes est déjà presque cinq points plus élevée que celle des femmes.

Les inégalités augmenteront dans les tranches d'âges suivantes :

De la tranche d'âge 55-59 ans jusqu'à 65 ans, il y a environ 10 points d'écart en défaveur des femmes dans la proportion de femmes et d'hommes aux postes hors hiérarchie. Donc peu d'évolution depuis le premier baromètre.

4.2.3.2 Accès aux postes hors hiérarchie

Le graphique ci-contre est un extrait du tableau récapitulatif présenté au-dessus, dans la partie « 4.2.3.1. Enseignements généraux ».

Proportion de femmes et d'hommes aux postes hors hiérarchie, par rapport à la tranche d'âge de chaque sexe

Dans les postes hors hiérarchie, en proportion, les hommes sont systématiquement plus nombreux que les femmes, quelle que soit la tranche d'âge, et ce dès la tranche d'âge 45-55 ans.

Il y a environ dix points d'écart entre la proportion des hommes dans les postes hors hiérarchie et celle des femmes.



L'inégalité femmes-hommes n'est pas forcément visible en nombre. Il convient, en effet de rappeler la faible proportion des hommes dans le corps de la magistrature : ils ne représentent qu'environ 31 % du corps judiciaire.



4.2.3.3 Focus sur les postes de second grade

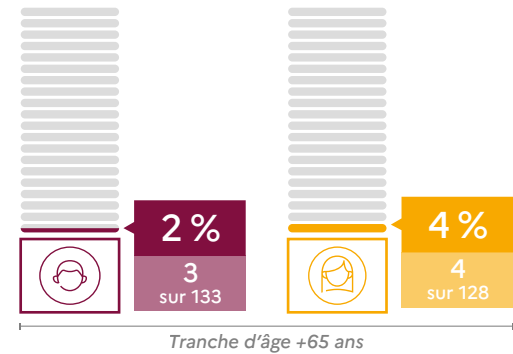
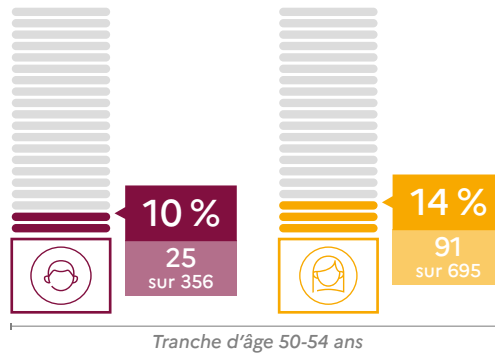
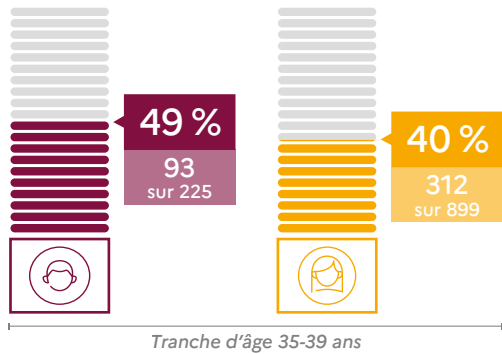
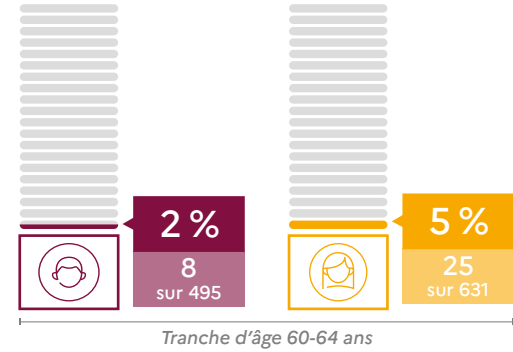
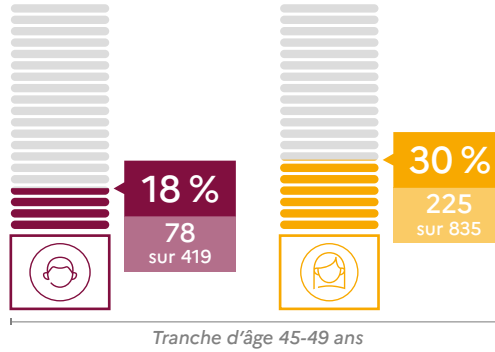
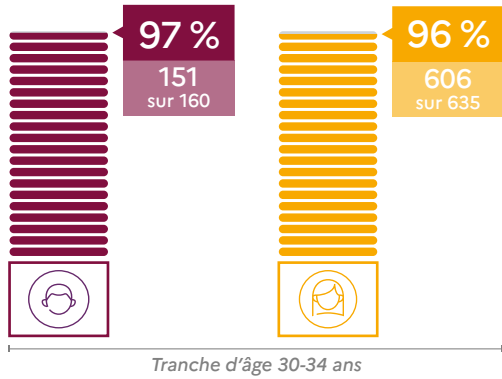
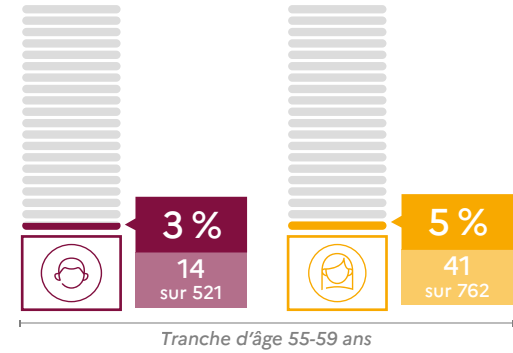
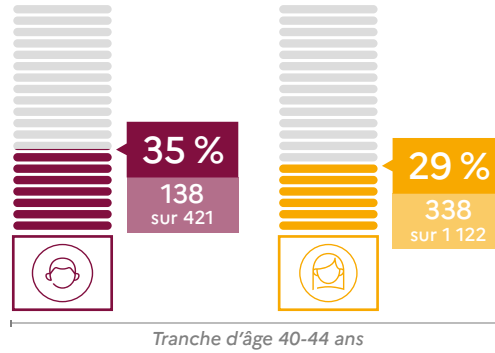
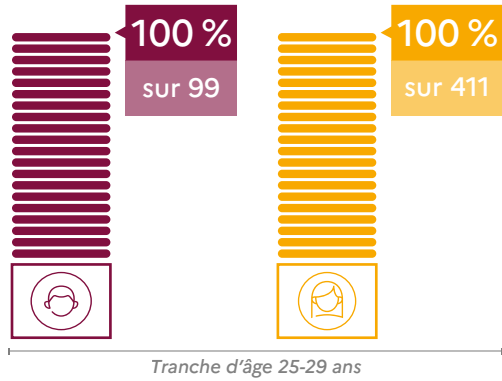
Les inégalités femmes-hommes pourraient aussi être perceptibles dans le nombre de femmes ayant un poste au second grade, par rapport aux hommes :

- Jusqu'à la tranche d'âge 40-44 ans, par tranche d'âge, les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir un poste au second grade. Cela suggère que les femmes, au début de leur carrière, parviennent plus facilement à obtenir un poste au premier grade. Mais à partir de la tranche d'âge 40-44 ans comprise, cette tendance favorable aux femmes s'inverse.
- À 45-49 ans et 50-54 ans, de nombreuses femmes ont encore un poste au second grade, contre une minorité d'hommes.

Une des raisons de ce constat peut résider notamment dans la forte proportion de femmes admises au concours complémentaire, au titre de l'article 18-1 et de l'article 22, comme indiqué dans le tableau présenté dans la partie « Intégration dans la magistrature par concours complémentaire et sur titre ». Cette explication demeure néanmoins partielle.

Proportion des femmes et des hommes aux postes de second grade, par tranche d'âge :

Le graphique ci-contre est un extrait du tableau récapitulatif présenté au-dessus, dans la partie « 4.2.3.1. Enseignements généraux ».



4.2.4 Évolution de la proportion des femmes aux postes hauts placés

Au 01/01/2021.
Source : DSJ.

4.2.4.1 Au siège

La proportion de femmes aux postes de premier président a doublé depuis 2014. Il y a aujourd'hui une majorité de femme au poste de président I Bbis. En revanche la proportion de femmes hors hiérarchie a sensiblement augmenté passant de 26 à 36 %.

En 2020, il y a 36 % de femmes au poste de président hors hiérarchie et 38 % de femmes premier président.

	SIÈGE											
	Premier président			Président hors hiérarchie			Président I B bis			Président		
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes
2014	7	30	19 %	14	40	26 %	23	59	28 %	14	13	52 %
2015	9	28	24 %	14	39	26 %	23	58	28 %	18	10	64 %
2016	8	27	23 %	20	33	38 %	26	48	37 %	16	9	64 %
2017	8	28	22 %	19	32	37 %	33	52	39 %	15	10	60 %
2018	11	24	31 %	17	33	34 %	46	62	43 %	-	-	-
2019	13	24	35 %	16	36	31 %	49	58	46 %	-	-	-
2020	14	23	38 %	15	36	29 %	56	57	50 %	-	-	-
2021	14	23	38 %	20	36	36 %	59	54	52 %	-	-	-

N.B. : en 2018, suite à la réforme du statut mise en œuvre en 2017, les postes de président et de procureur qui étaient au premier grade ont tous été élevés au premier grade Bbis, ce qui explique qu'il n'y ait pas de statistiques pour ces postes. Il n'y a plus que des postes I Bbis ou HH.

4.2.4.2 Au parquet

Seulement 1/3 environ de femmes occupent des postes élevés de procureurs, même si le nombre de femme procureur I Bbis a presque doublé en 7 ans.

Comparaison siège/parquet

- En 2018, le pourcentage de femmes au poste de procureur général en 2018 (42 %) était plus important que celui des femmes au poste de premier président (31 %).
- Le pourcentage de femme au poste de première présidente est aujourd'hui plus élevé (38 %) que celui des femmes au poste de procureur général (31 %).

PARQUET												
	Procureur général			Procureur hors hiérarchie			Procureur I B bis			Procureur		
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes
2014	9	26	26 %	11	41	21 %	19	64	23 %	3	20	13 %
2015	13	23	36 %	11	42	21 %	19	63	23 %	5	19	21 %
2016	11	22	33 %	13	39	25 %	19	69	22 %	5	19	21 %
2017	14	23	38 %	11	43	20 %	24	64	27 %	8	16	33 %
2018	15	21	42 %	12	43	22 %	34	79	30 %	-	-	-
2019	12	23	34 %	12	39	24 %	32	80	29 %	-	-	-
2020	11	23	32 %	14	41	25 %	33	72	31 %	-	-	-
2021	11	25	31 %	17	39	30 %	36	76	32 %	-	-	-

4.2.5 Répartition des effectifs de la Cour de cassation

Au 31/01/2020.
Source : DSJ.

Chiffres 2020

À la Cour de cassation, les femmes sont majoritaires parmi les magistrats du siège (60 % de femmes), mais minoritaires au parquet (47 % de femmes).

SIÈGE			
Fonctions	Femmes	Hommes	Total
Premier président	1	-	1
Magistrat chargé du secrétariat général PP	-	1	1
Président de chambre	2	5	7
Conseiller	63	51	114
Conseiller en service extraordinaire	2	7	9
Conseiller référendaire	57	25	82
Auditeur Cour de cassation	9	2	11
Total magistrats du siège	134	91	225
Pourcentage femmes-hommes magistrats du siège	60 %	40 %	-

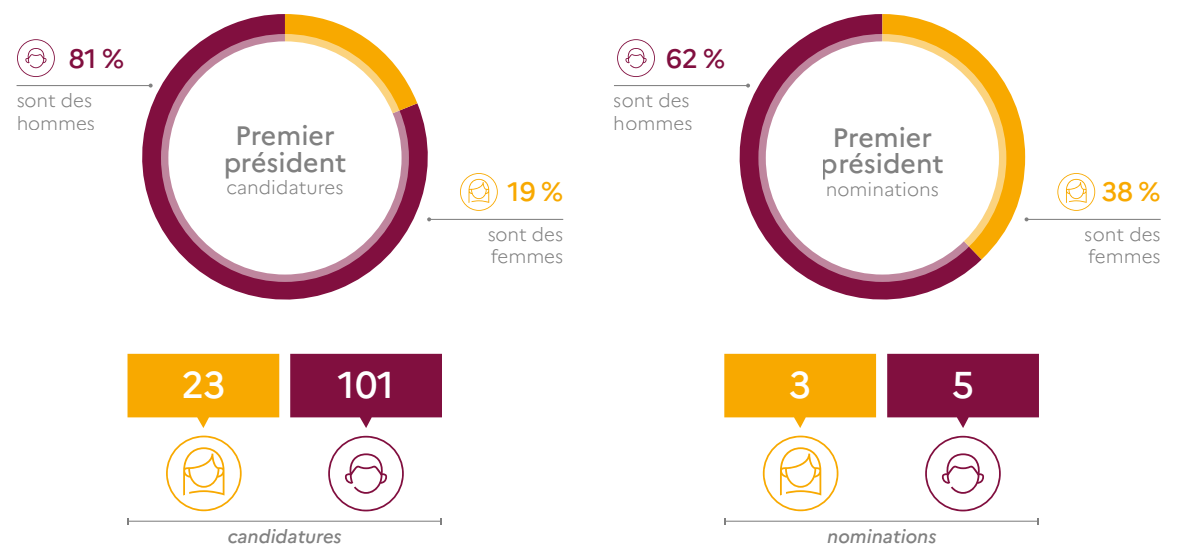
PARQUET			
Fonctions	Femmes	Hommes	Total
Procureur général	-	1	1
Magistrat chargé du secrétariat général PG	1	-	1
Premier avocat général	3	3	6
Avocat général	12	22	34
Avocat général en service extraordinaire	3	1	4
Avocat général référendaire	8	3	11
Total magistrat du parquet	27	30	57
Pourcentage femmes-hommes magistrats du parquet	47 %	53 %	-

TOTAL GÉNÉRAL			
Total général	161	121	282
Pourcentage femmes-hommes total général	57 %	43 %	-

4.2.6 Rapport candidatures/ nominations

Au 31/12/2020
Source : DSJ.

Chiffres 2020

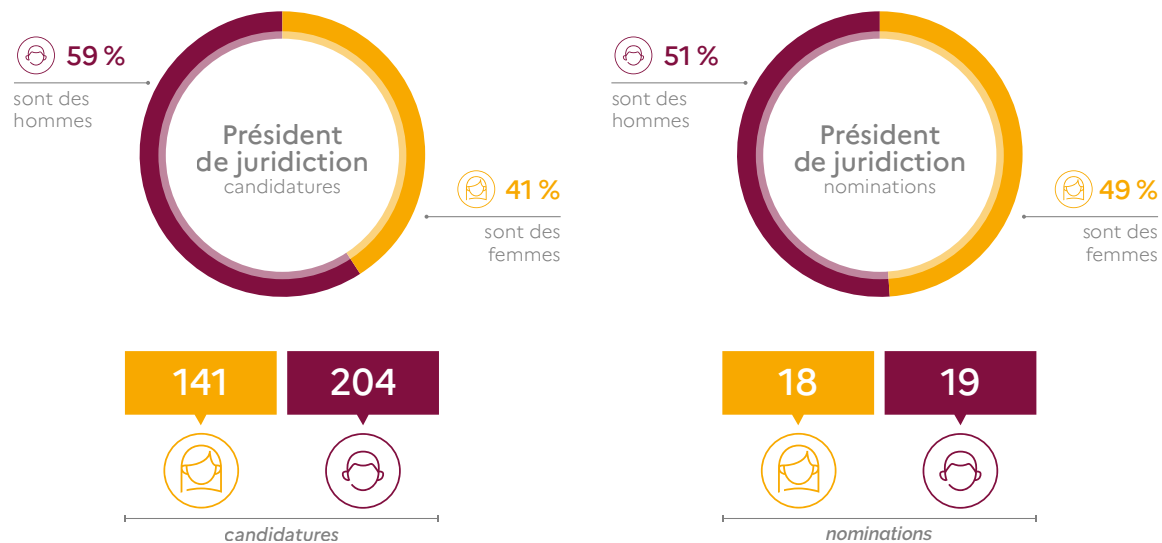


Les femmes candidatent de moins en moins au poste de premier président, 19 % de femmes en 2020 pour 35 % en 2017.

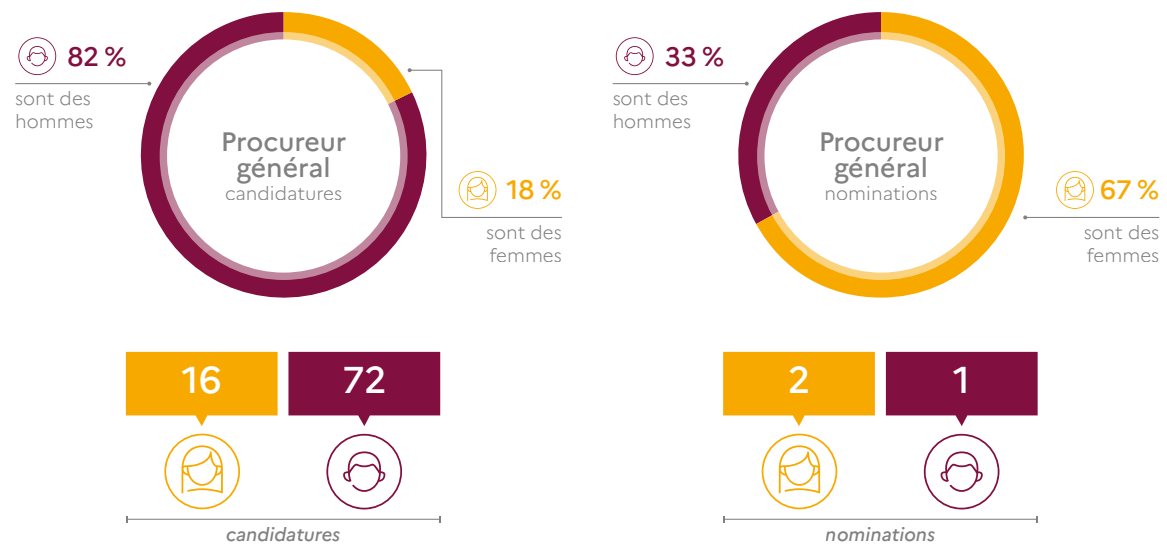
Les femmes représentent 38 % des nominations en 2020.



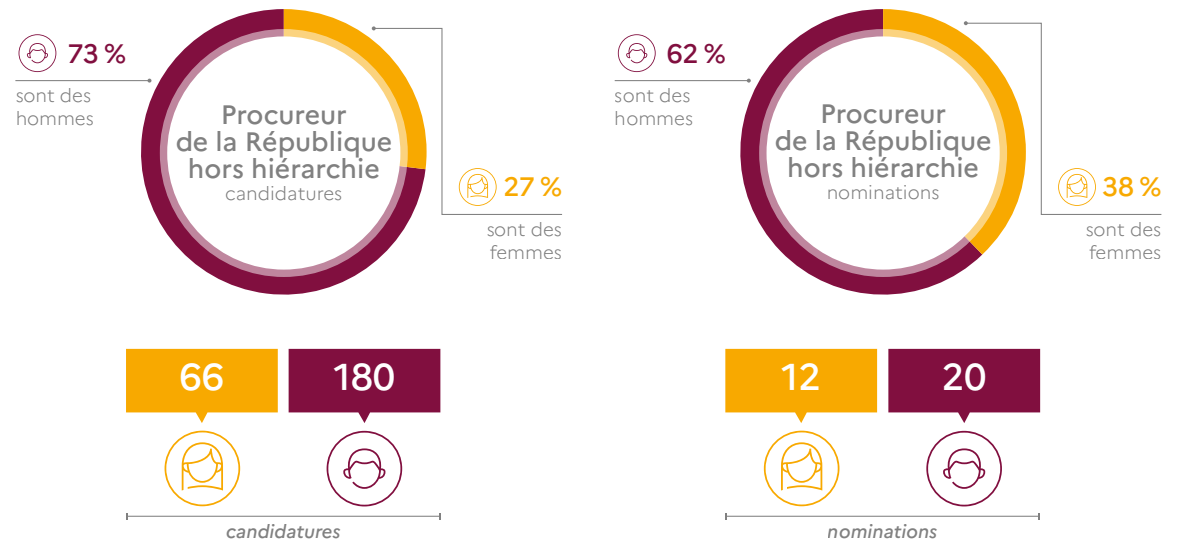
*En 2020, les femmes
candidatent toujours moins
que les hommes. Le ratio
entre les candidatures
des femmes et le total
des nominations est plus
élevé en 2020 qu'en 2017.*



Depuis 2017, il y a une baisse des candidatures aux postes de président de juridiction tant pour les femmes que pour les hommes. En 2020, les candidatures féminines représentent 41 % (45 % en 2017). Les femmes représentaient 37 % des nominations en 2017 et en 2020 elles représentent 49 % des nominations.



En 2020, les femmes candidatent encore moins souvent aux postes de procureures générales qu'en 2017. Le ratio entre les candidatures et les nominations de femmes est variable selon les années.



Le nombre de candidatures et de nominations de femmes a augmenté depuis 2017, mais demeure faible.

4.2.7 L'école nationale de la magistrature (ENM)

4.2.7.1 Direction de l'ENM

Année 2020

Source : DSJ

Chiffres 2020

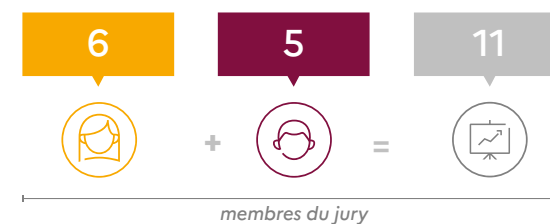
	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Directeur	1	1	2	50 %	50 %
Chef de cabinet du directeur	-	1	1	-	100 %
Directeurs adjoints	-	2	2	-	100 %
Secrétaire général	-	1	1	-	100 %
Adjoint au secrétaire général	1	-	1	100 %	-
Sous-directeurs	3	-	3	100 %	-
Chefs de département	3	-	3	100 %	-
Total	8	5	13	62 %	38 %

L'ENM est dirigée depuis septembre 2020 par une femme. Le poste de directeur adjoint est occupé par un homme ainsi que celui du secrétaire général et du chef de cabinet. Les femmes représentent toujours 62 % de l'équipe de direction.

4.2.7.2 Composition des jurys de concours à l'ENM

Année 2019.

Source : DSJ/SDRHM.



4.2.7.3 Intégration dans la magistrature par concours complémentaire et sur titre

Entre 2017 et 2020.
Source : DSJ.

	Concours	Postes offerts/ nombre d'avis favorables	Nombre de femmes admises	% de femmes admises
2017	Complémentaire 2 nd grade ⁴	50	40	80 %
	Article 18-1 ⁵	76	52	68 %
	Article 22 ⁶	54	42	77 %
	Article 23 ⁷	13	6	46 %
2018	Complémentaire 2 nd grade	80	68	85 %
	Article 18-1	60	40	68 %
	Article 22	28	20	71 %
	Article 23	8	4	50 %
2019	Complémentaire 2 nd grade	80	54	68 %
	Article 18-1	70	49	70 %
	Article 18-1	70	49	70 %
	Article 23	9	4	44 %
2020	Complémentaire 2 nd grade	-	-	-
	Article 18-1	79	52	66 %
	Article 22	25	21	84 %
	Article 23	3	-	-

4 Complémentaire 2nd grade: il s'agit du concours complémentaire pour devenir magistrat au second grade, pour les candidats justifiant d'au moins sept ans d'activité professionnelle dans le domaine juridique, administratif, économique ou social, les qualifiant particulièrement à l'exercice des fonctions judiciaires. Il est également nécessaire d'être âgé de 35 ans au moins au 1^{er} janvier de l'année du concours et d'être titulaire d'un diplôme sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à quatre années d'études après le baccalauréat.

5 Les articles 18-1, 22, 23 couvrent tous le recrutement hors concours des magistrats, via le recrutement sur titres.

Article 18-1 : les candidats sont nommés directement en tant qu'auditeurs de justice. Outre les conditions liées à la formation et à l'expérience professionnelle, il faut aussi être âgé de trente et un ans au moins et de quarante ans au plus au 1^{er} janvier de l'année en cours (sauf cas de recul ou d'inopposabilité de la limite d'âge).

6 Article 22 : les candidats sont intégrés directement dans le corps judiciaire, au 2nd grade. Outre les conditions liées à la formation et à l'expérience professionnelle, il faut aussi être âgé de trente-cinq ans au moins.

7 Article 23 : les candidats sont intégrés directement dans le corps judiciaire, au 1^{er} grade.

Les femmes restent majoritaires chez les magistrats recrutés via le concours complémentaire du second grade avec 68% de femmes en 2019.

Les candidats intégrés au titre de l'article 18-1 et 22 sont en grande majorité des femmes avec respectivement 66% et 84% en 2020.

4.2.8 Composition des groupes de travail magistrature

Année 2019.
Source DSJ/SDRHM.

Le comité de suivi de l'évaluation est composé de 10 membres avec la proportion suivante 5/5, hors les organisations professionnelles de magistrats qui sont représentées par des femmes.

4.3 Les greffes

Au 31/12/2020.
Source : DSJ.

Chiffres 2020



Taux de féminisation : près de 83 %, dont 87 % chez les greffiers.

4.3.1 Présentation du corps des greffes

22 248 agents (hors contractuels, attachés et autre corps, toutes les structures, et avec tous les stagiaires)

- Directeurs des services de greffe (DSG) : 1 767.
- Greffiers : 11 454.
- Secrétaires administratifs (SA) : 733.
- Adjointes administratifs (AA) et adjointes techniques (AT) : 8 284 (7829 AA et 880 AT).
- Les attachés sont majoritairement présents en qualité de chefs de cabinet (chefs de cour et de juridiction : 68) et de chargés de mission zone de défense (9).

Taux de féminisation : près de **83 %**, dont 87 % chez les greffiers.

Comparativement à l'ensemble des fonctions publiques, les effectifs des greffes ont un taux de féminisation plus important et ce dans toutes les catégories.

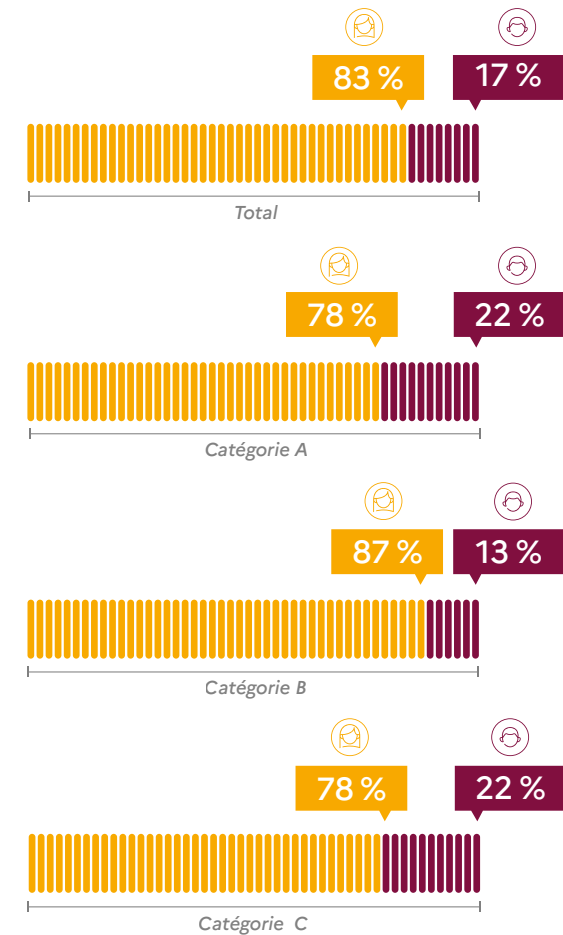
Taux de temps partiel : **18 %** (pour 11 % dans la fonction publique d'État)

- Quotité privilégiée : 80 % (12 % des effectifs).
- Taux de temps partiel des femmes : 20 % dans les greffes (pour 16 % dans la fonction publique d'État).
- Les catégories les plus féminisées sont celles ayant le plus de temps partiel.

Âge moyen : 45 ans pour 2019

Part des hommes et femmes par catégories :

Périmètre : effectifs réels toutes positions administratives, toutes juridictions + ENG, SAR, ENM, AC, CJN, au 31/12/2017.



- La catégorie A est la moins féminisée au regard de la part totale des femmes : 77,8 % des catégories A sont des femmes, contre 82,8 % au total. L'évolution de la féminisation des catégories A est très stable depuis 2018 où le taux total s'élevait à 78 %.
- À l'inverse, la catégorie B est celle ayant la proportion de femmes la plus importante, avec 86,5 % de fonctionnaires femmes, à l'instar de tous les taux observés depuis 2018.

Pyramides des âges par sexe pour la catégorie A

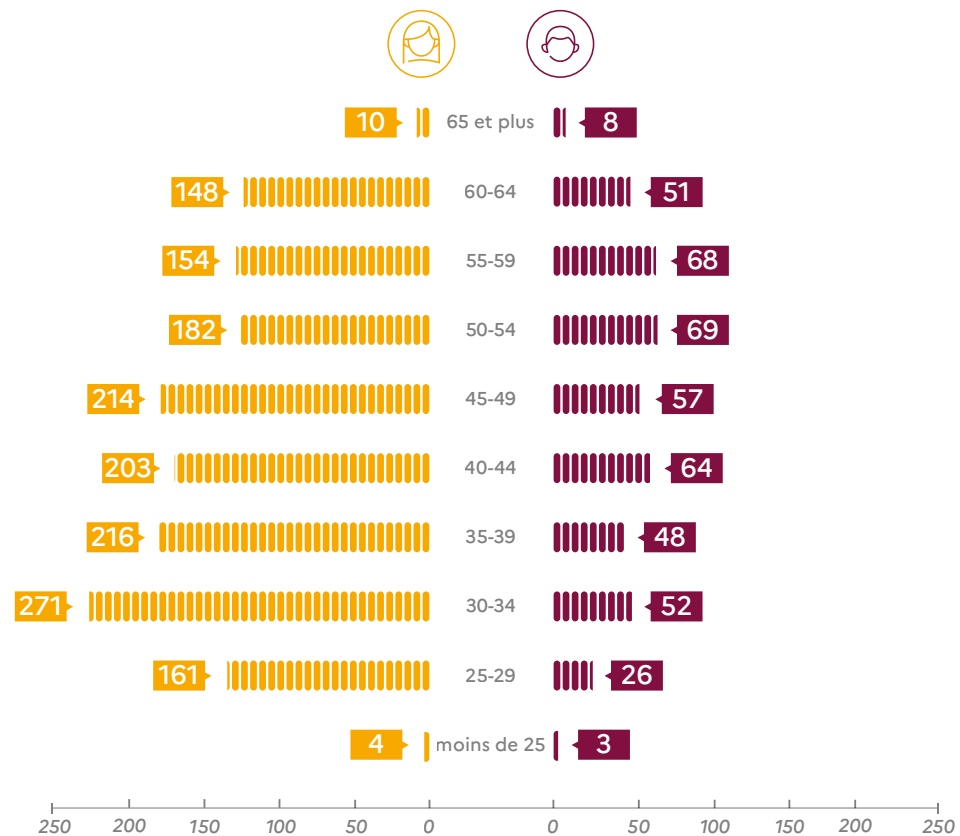
Au 31/12/2020.

Source : DSJ.

Périmètre : effectifs réels toutes positions administratives, toutes juridictions + ENG, SAR, ENM, AC, CJN.

Chiffres 2020

La répartition par tranche d'âge suit un schéma relativement similaire entre les hommes et les femmes avec une part des 40/44 ans plus importante.



4.3.2 Répartition femmes-hommes de l'encadrement

Au 31/12/2020.

Source : DSJ.

Focus sur les directeurs de service de greffe et les attachés.

Chiffres 2020

La part des femmes diminue dans les grades d'encadrement supérieurs et en particulier sur les emplois fonctionnels.

En effet, la proportion de femmes dans le corps des attachés est moins importante (67 %) que celle dans le corps des directeurs des services de greffes (82 %).

Répartition femmes-hommes chez les directeurs de service de greffe et les attachés :

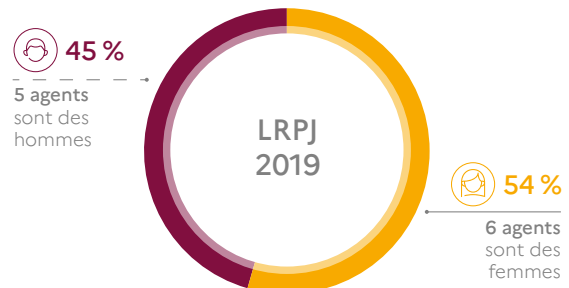
Grade	F	H	Total	% F	% H
DF 1 + ES ⁸	4	7	11	36 %	64 %
DF 2 + ES	90	41	131	69 %	31 %
DSG-HC	53	18	71	75 %	25 %
DSG PR	263	67	330	80 %	20 %
ATT PR	22	17	39	56 %	44 %

⁸ DF 1 + ES : directeur fonctionnel du premier groupe + échelon spécial - DF 2 + ES : directeur fonctionnel du deuxième groupe + échelon spécial - DSG-HC : directeur des services de greffe - hors classe - DSG PR : directeur des services de greffe - principal ATT PR : attaché principal

L'évolution sur trois ans indique une stabilité globale de la répartition femmes-hommes dans l'encadrement avec une augmentation de l'ordre de 0,5 point entre 2018 et 2020 des emplois occupés par des femmes.

4.3.3 Composition des groupes de travail greffe

En 2018, un seul groupe de travail s'est réuni à la sous-direction des ressources humaines des greffes (SDRHG), le groupe de travail Outilgreff. Il a été présidé par le sous-directeur des ressources humaines des greffes. Concernant l'Outilgreff SAR, 2 femmes et 1 homme s'en occupaient en 2019.



4.3.4 L'école nationale des greffes (ENG)

Chiffres 2020

4.3.4.1 Direction de l'ENG

À l'ENG, tous les postes de directions sont occupés par des femmes. Au 15/02/2021 : nomination d'une directrice à la tête de l'école issue du corps des directeurs des services de greffes.

	F	H	Total	% F	% H
Directeur	-	1	1	-	100 %
Secrétaire général	1	-	1	100 %	-
Secrétaire général adjoint	1	-	1	100 %	-
Directeur adjoint chargé des activités pédagogiques	1	-	1	100 %	-
Sous-directeurs	3	-	3	100 %	-
Total	6	1	7	86 %	14 %

4.3.4.2 Composition des jurys de concours de l'ENG

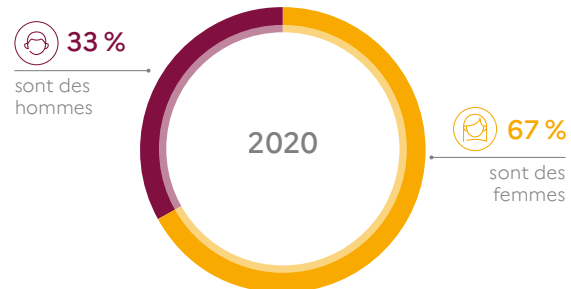
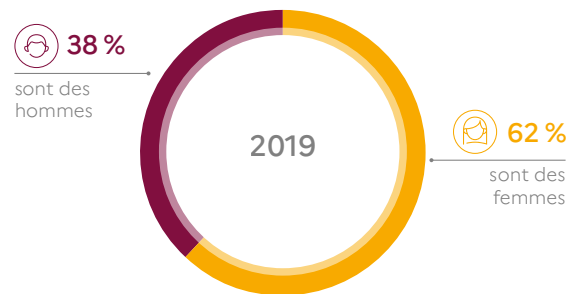
Source : DSJ.

Au regard de la féminisation du corps des greffes, le bureau des recrutements et de la formation (RHG4) n'est pas en mesure d'assurer la parité au sein des jurys de concours et examens professionnels.

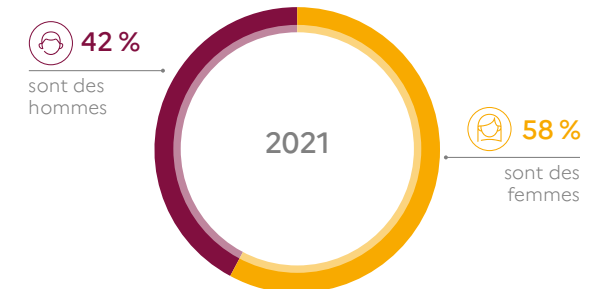
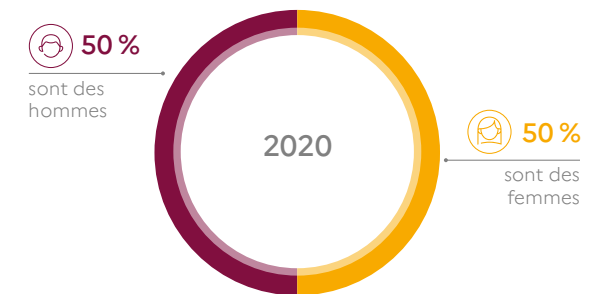
En revanche, dans la mesure du possible et en fonction des contraintes de ses interlocuteurs, les sous-jurys constitués de trois personnes comprennent le plus souvent un homme.

Concours

Jury de concours - greffier

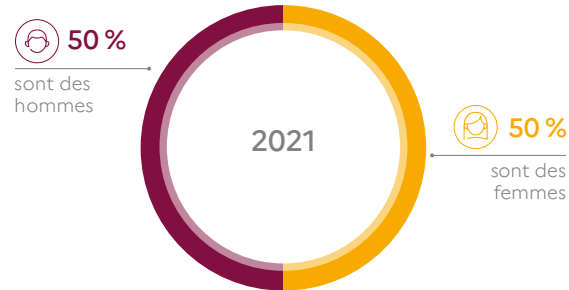
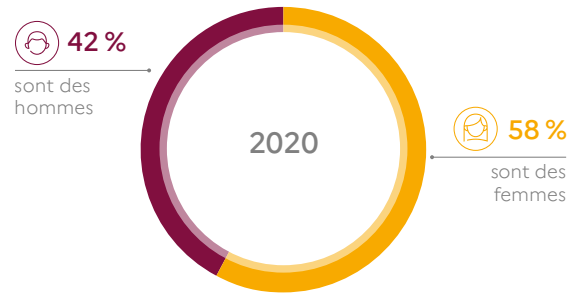


Jury de concours - directeur des services de greffe

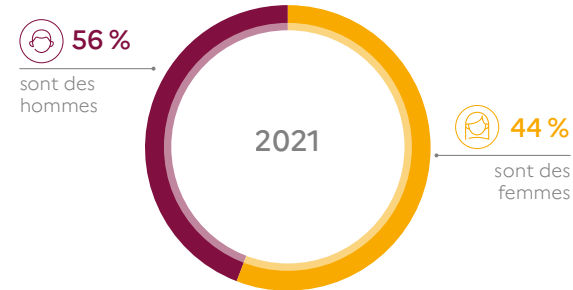
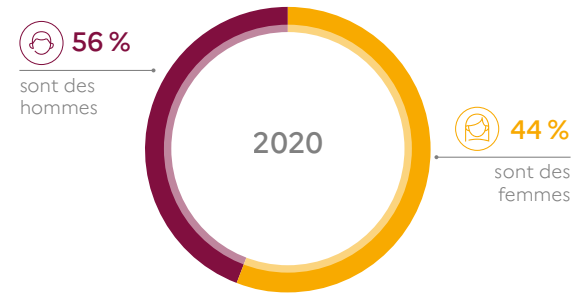


Examens professionnels

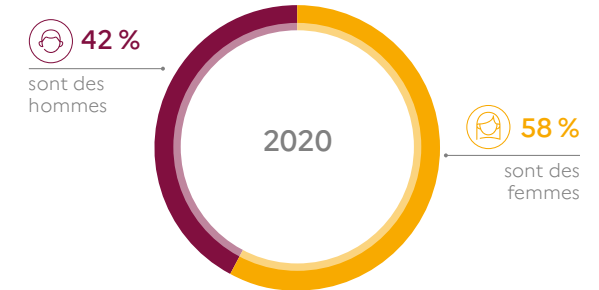
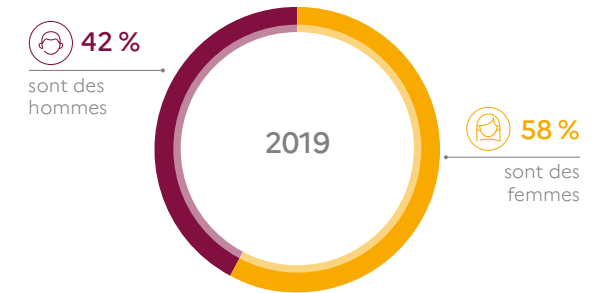
Jury d'examens professionnels - C en B



Jury d'examens professionnels - principalat des DSG



Jury d'examens professionnels - principalat des greffiers



La présidence des jurys

La présidence du jury est confiée pour un maximum de trois mandats consécutifs sur le même concours. Depuis 2017, la sous-direction des ressources humaines des greffes est vigilante au principe d'alternance femmes-hommes à l'issue de ce mandat.

PRÉSIDENTE DE JURYS									
Concours/ examens professionnels	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
EP accès au grade de directeur principal (DSG-P)	H	H	F	F	F	F	H	H	
C interne et externe de directeur des services de greffe (DSG)	F	H	Sans objet	H	Sans objet	H	F	H	
EP accès au grade de greffier principal (G-P)	F	F	H	H	H	H	H	F	
C interne et externe de greffier des services judiciaires (G)	H	H	H	F	F	F	H	F	
EP recrutement des greffiers des services judiciaires (C en B)	F	F	F	F	F	F	H	H	



Direction des affaires civiles et du Sceau

5.1 Présentation générale

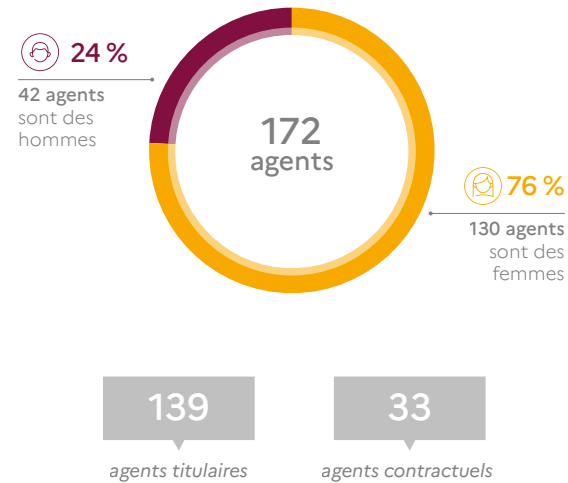
Au 31/12/2019.
Source : DACS.

Chiffres 2019



Cette direction reste largement féminisée (76 % de femmes).

5.1.1 Répartition femmes-hommes générale

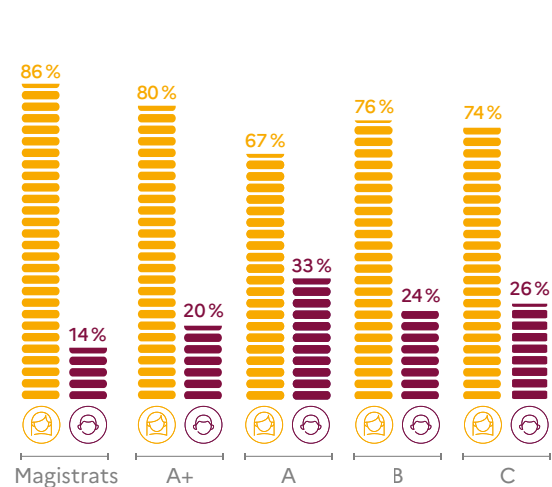


	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	44	7	51	86 %	14 %
A+	4	1	5	80 %	20 %
A	43	21	64	67 %	33 %
B	16	5	21	76 %	24 %
C	23	8	31	74 %	26 %
Total	130	42	172	76 %	24 %

Chez les agents titulaires

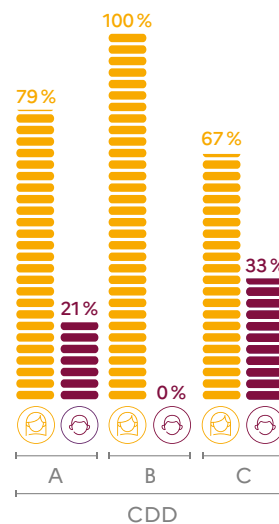
Au cabinet et dans les services rattachés (41 agents titulaires), si les femmes sont 63 % en catégorie C, elles sont 57 % en catégorie A, et 25 % en catégorie A+. Les hommes sont toutefois majoritaires en catégorie B (57 % d'hommes).

Dans les sous-directions de la DACS (111 agents titulaires), les femmes sont partout majoritaires, 90 % dans la catégorie C, 69 % en catégorie A et 60 % en catégorie A+.



Chez les agents contractuels

Les femmes sont majoritaires et représentent la totalité des agents en catégorie C.





Les femmes restent majoritaires dans les postes d'encadrement, même si leur proportion diminue au sein du CODIR.

5.1.2 Répartition de l'encadrement

Au 31/12/2019.

Chiffres 2019

	F	H	Total	% F	% H
CODIR	5	4	9	56 %	44 %
Chefs de bureaux	8	3	11	73 %	27 %
Sous-total	13	7	20	65 %	35 %
Adjoints aux chefs de bureaux	9	5	14	64 %	36 %
Total	22	12	34	65 %	35 %

5.2 Groupes de travail

On retrouve dans les groupes de travail les chefs de bureau, donc une majorité de femmes. La présidence des groupes de travail est en général confiée à des professeurs de droit.

6

Direction des affaires criminelles et des grâces



6.1 Présentation générale

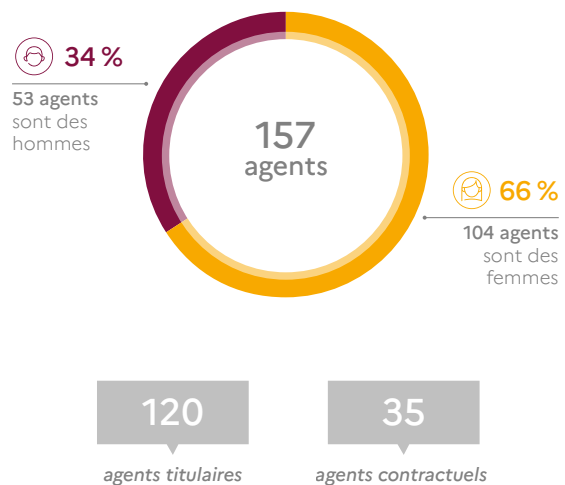
Au 31/12/2019.
Source : DACG.

Chiffres 2019



En 2019, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A+ qu'en 2017, soit 50 % en 2019 pour 33 % en 2017.

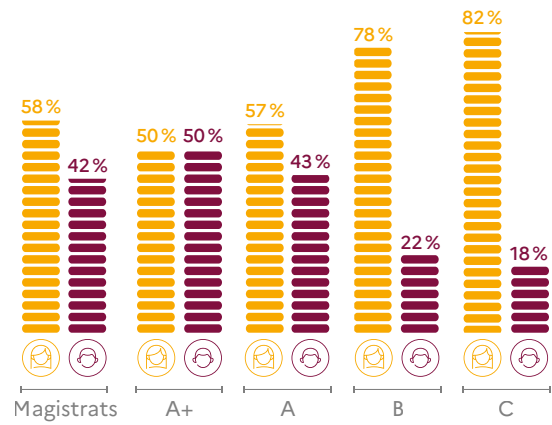
6.1.1 Répartition générale



	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	32	23	55	58 %	42 %
A+	3	3	6	50 %	50 %
A	23	13	36	64 %	36 %
B	22	8	30	73 %	27 %
C	24	6	30	80 %	20 %
Total	104	53	157	66 %	34 %

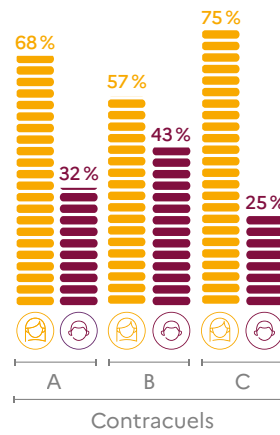
Chez les agents titulaires

Il y a parité femmes-hommes chez les agents de catégorie A+.



Chez les agents contractuels

Les femmes représentent 68 % des agents contractuels de catégorie A.



6.1.2 Répartition de l'encadrement

Année 2019.

Chiffres 2019



En 2019, le CODIR
de la DACG est paritaire.

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
CODIR (directrice, adjoint directrice, sous-directeurs, cheffe de cabinet)	3	3	6	50 %	50 %
Chefs de bureaux et cheffe de pôle	4	6	10	40 %	60 %
Sous-total	7	9	16	44 %	56 %
Autres cadres de direction	40	25	65	62 %	38 %
Adjoints aux chefs de bureau et adjoint au chef de pôle	12	4	16	75 %	25 %
Total	59	38	97	61 %	39 %

NB :

- Autres cadres de direction : sont inclus directrice de projet, chargés de mission (auprès directrice et sous-directeurs, chef de mission, chargée de communication et tous agents de catégorie A).
- Adjoints aux chefs de bureau et adjointe cheffe de pôle, incluses les adjointes à la cheffe de cabinet.

6.2 Casier judiciaire national (CJN)

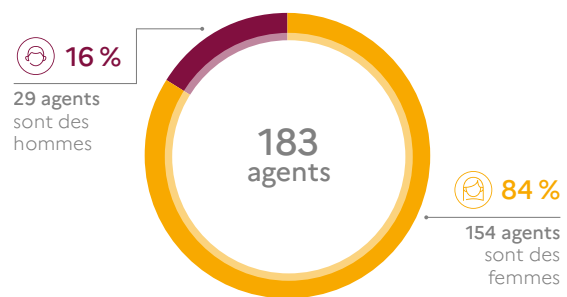
Au 31/12/2020.
Source : DACG.

Chiffres 2020



Les femmes représentent 84 % des agents.

Il s'agit d'une sous-direction de la DACG, dont les services sont situés à Nantes. Ses effectifs n'ont pas été pris en compte dans les chiffres énoncés précédemment.



	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	2	1	3	67 %	33 %
A+	0	1	1	0 %	100 %
A	9	3	12	82 %	27 %
B	22	5	27	81 %	19 %
C	121	19	140	86 %	14 %
Total	154	29	183	84 %	16 %



Direction de l'administration pénitentiaire

7.1 Présentation générale

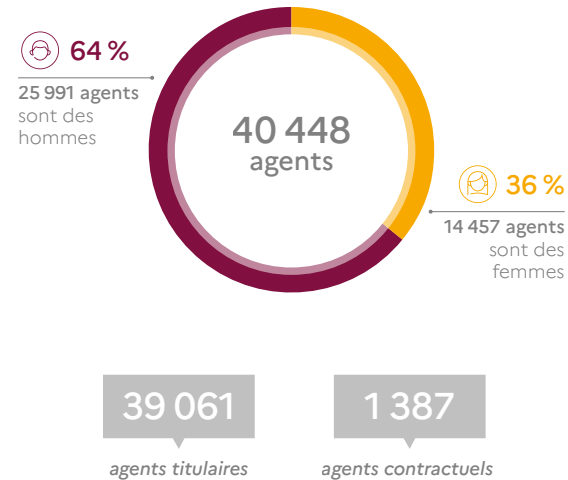
Au 31/12/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019



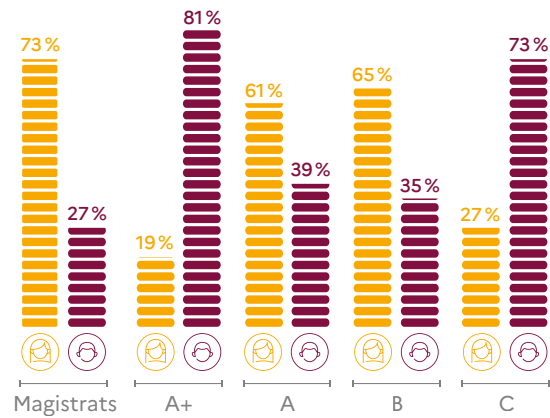
En 2019, en catégories A+ et C les hommes restent plus nombreux que les femmes : 81 % en catégorie A+ et 73 % en catégorie C.

7.1.1 Répartition générale

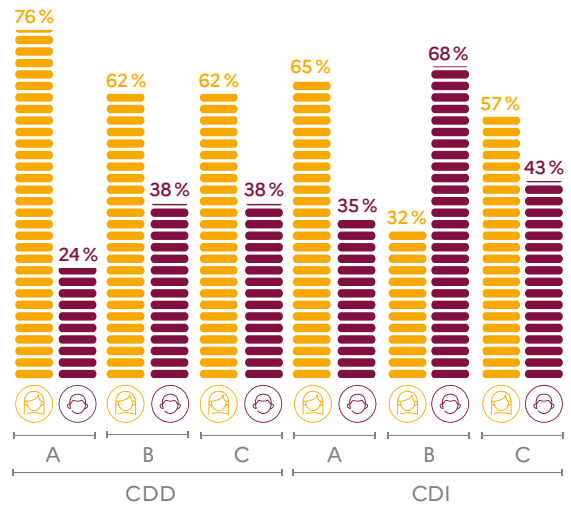


	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	8	3	11	73 %	27 %
A+	3	13	16	19 %	81 %
A	1 412	798	2 210	64 %	36 %
B	4 348	2 354	6 702	65 %	35 %
C	8 686	22 823	31 509	27 %	73 %
Total	14 457	25 991	40 448	36 %	64 %

Chez les agents titulaires



Chez les agents contractuels



7.1.2 Répartition de l'encadrement

Année 01/01/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019

	F	H	Total	% F	% H
CODIR	9	14	23	39 %	61 %
Chefs de bureaux	8	16	24	33 %	67 %
Sous-total	17	30	47	36 %	64 %
Adjoints aux chefs de bureaux	16	10	26	62 %	38 %
Total	31	40	71	44 %	56 %

Plus on monte en hiérarchie, plus les hommes sont majoritaires, comme ils le sont dans l'ensemble de la direction.

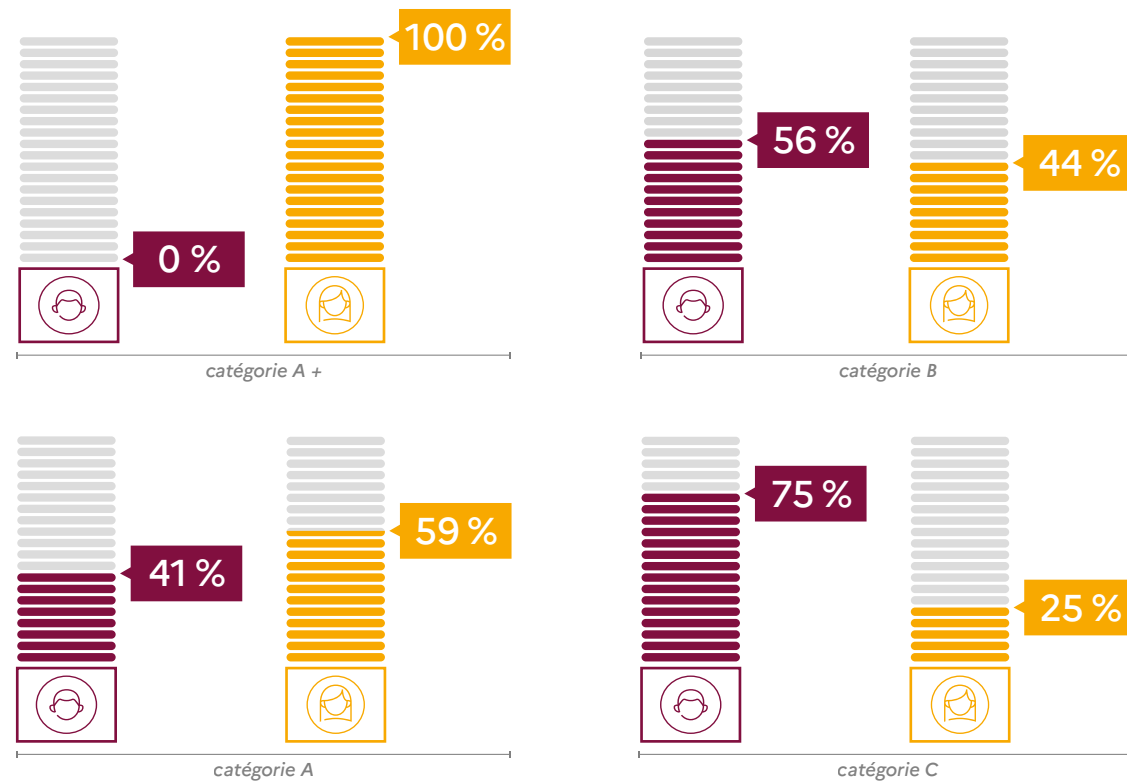
7.2 Au sein des établissements pénitentiaires⁹

Au 31/12/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019

Sur les 31 532 agents titulaires en établissements pénitentiaires, plus on monte en hiérarchie, plus le pourcentage de femmes est important.

Il y a 718 agents contractuels dans les établissements pénitentiaires.



⁹ 9 Maisons d'arrêt, établissements pour peine.

7.3 Directeurs des services pénitentiaires (DSP)

Au 01/01/2020.
Source : DAP.

Chiffres 2020

7.3.1. Directeurs des services pénitentiaires chefs d'établissements



Le corps des directeurs des services pénitentiaires chefs d'établissements est aujourd'hui mixte.

7.3.2 Évolution du corps de directeur des services pénitentiaires

Derniers chiffres arrêtés au 31/12/2020.
Source : DAP.

Entre 2018 et 2020, la proportion des directrices des services pénitentiaires a légèrement augmenté, passant de 57 % en 2018 à 58 % en 2020. La part des femmes directrices hors classe a aussi augmenté (de 43 % en 2018 à 47 % en 2020).

Les femmes restent minoritaires aux postes de DSP hors classe et DSP exceptionnelle.

Corps de DSP (dont emplois fonctionnels)

2019				
	DSP classe exceptionnelle	DSP hors classe	DSP (de base)	Total DSP
Femmes	9	73	236	318
% femmes	32 %	44 %	63 %	56 %
Hommes	19	92	144	255
% hommes	68 %	56 %	37 %	44 %
Total	28	165	380	573

2020				
	DSP classe exceptionnelle	DSP hors classe	DSP (de base)	Total DSP
Femmes	11	84	250	345
% femmes	47 %	47 %	64 %	58 %
Hommes	94	94	140	328
% hommes	53 %	53 %	36 %	42 %
Total	105	178	390	673

Focus emplois fonctionnels

EMPLOIS FONCTIONNELS		
	Effectifs	%
Femmes	8	24 %
Hommes	25	76 %
Total	33	100 %

EMPLOIS FONCTIONNELS		
	Effectifs	%
Femmes	8	25 %
Hommes	24	75 %
Total	32	100 %

N.B. : Le directeur fonctionnel des services pénitentiaires (emploi fonctionnel) exerce des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité et d'expertise. Il peut être chargé des fonctions : de directeur interrégional ou d'adjoint au directeur interrégional des services pénitentiaires/de chef d'un établissement pénitentiaire classé dans le deuxième groupe mentionné à l'article 3/de directeur de l'École nationale d'administration pénitentiaire ou de directeur du service de l'emploi pénitentiaire.

7.3.3 Promotions 2020 des directeurs des services pénitentiaires

Au 31/12/2020.
Source : DAP.

Chiffres 2020

		F	H	Total
Tableau d'avancement hors classe	Vivier	126	80	206
	Promus	19	9	28
Tableau d'avancement classe exceptionnelle	Vivier	42	64	106
	Promus	1	3	4
Échelon spécial	Vivier	5	12	17
	Promus	1	5	6
Liste d'aptitude	Vivier	2 041	1 280	3 321
	Promus	3	6	9

7.4 Corps de commandement (CDC)

Au 31/12/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019

Qu'est-ce que le corps de commandement ?

Les fonctionnaires du corps de commandement sont chargés du commandement des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application. Ils assurent les fonctions de chef de détention ou de responsable d'un service dans les établissements pénitentiaires.

Ils participent à l'élaboration de la politique définie par le chef d'établissement pour la prise en charge des personnes faisant l'objet d'une mesure privative ou restrictive de liberté.

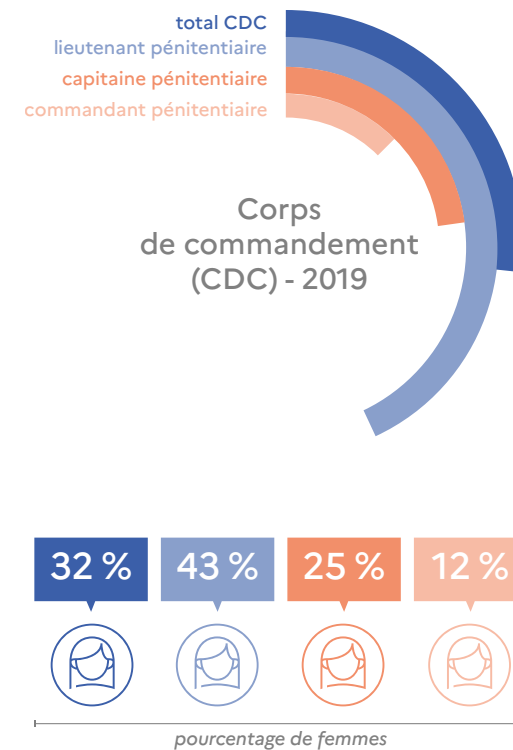
Ils peuvent également exercer la fonction de chef d'établissement ou d'adjoint au chef d'établissement dans une maison d'arrêt ou un établissement pour peines d'une capacité inférieure ou égale à deux cents places.

Corps CDC : effectif par grade/sexe	F	H	Total	% F	% H
Commandant pénitentiaire emploi fonctionnel	-	5	5	-	100 %
Commandant pénitentiaire	17	130	147	12 %	88 %
Capitaine pénitentiaire	250	232	482	36 %	64 %
Lieutenant pénitentiaire	250	452	702	43 %	57 %
Lieutenant pénitentiaire élève	46	40	86	53 %	47 %
Total CDC	563	859	1 422	32 %	68 %

Répartition femmes-hommes dans le corps de commandement

Il y a toujours moins de femmes dans le corps de commandement lorsque l'on monte en grade.

Si les femmes représentent 32 % des fonctionnaires du corps de commandement et 43 % des lieutenant pénitentiaires, elles ne sont que 12 % à occuper le poste de commandement pénitentiaire.



7.5 Corps d'encadrement et d'application (CEA)

Au 31/12/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019

Qu'est-ce que le corps d'encadrement et d'application ?

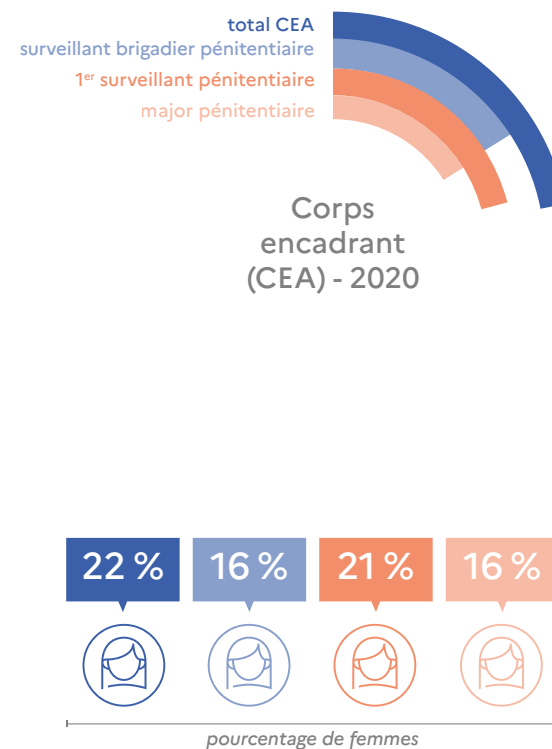
Les membres du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance maintiennent l'ordre et la discipline, assurent la garde et la surveillance de la population pénale et participent aux modalités d'exécution de la peine et aux actions préparant la réinsertion de personnes placées sous main de justice.

Les premiers surveillants et les majors pénitentiaires assurent l'encadrement des surveillants, surveillants principaux et surveillants brigadiers.

Corps CEA : Effectif par grade/sexe	F	H	Total	% F	% H
Surveillant et surveillant principal	4 463	12 831	17 294	26 %	74 %
Surveillant brigadier pénitentiaire	1 482	7 539	8 971	16 %	84 %
Total : surveillants hors gradés	5 945	20 370	26 315	23 %	77 %
Premier surveillant pénitentiaire	565	2 140	2 705	21 %	79 %
Major pénitentiaire	69	367	436	16 %	84 %
Total gradés	634	2 507	3 141	20 %	80 %
Total	6 579	22 877	29 456	22 %	78 %

Répartition femmes-hommes dans le corps d'encadrement et d'application

Si les femmes représentent 22 % des membres du CEA, elles sont moins nombreuses parmi les majors pénitentiaires, le poste le plus gradé (16 % de femmes).



7.6 Personnel technique (PT)

Au 31/12/2019.
Source : DAP.

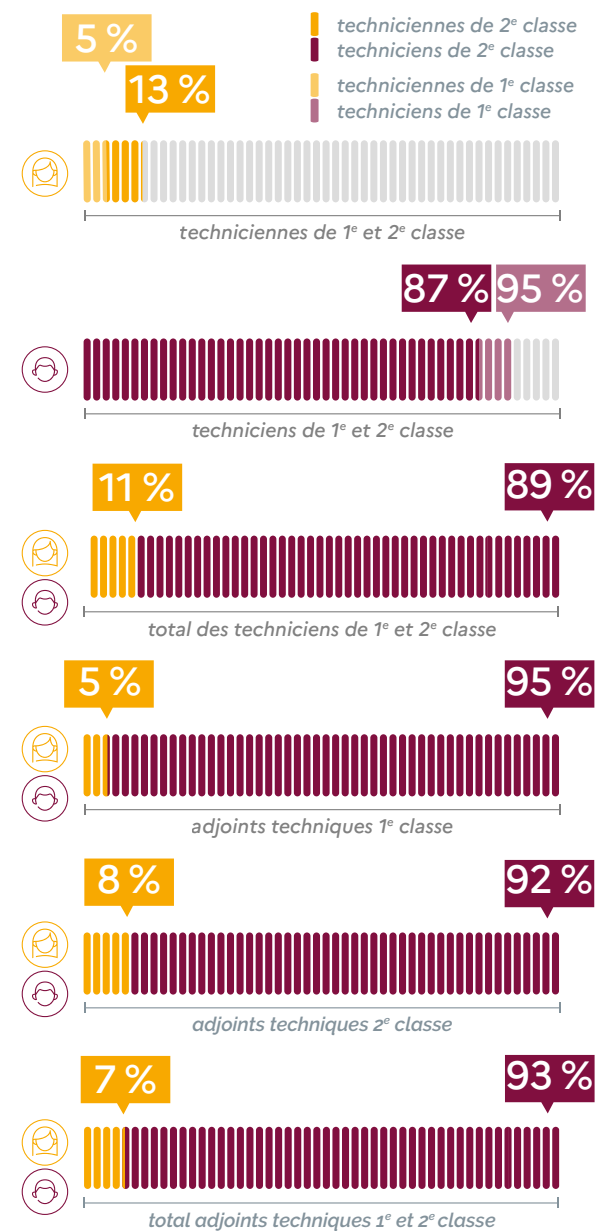
Chiffres 2019

Répartition femmes-hommes dans le corps du personnel technique

Dans le personnel technique, les femmes sont beaucoup moins nombreuses, voire inexistantes, aux postes de 1^{ère} classe, par rapport aux postes de 2^e classe.

- Chez les techniciens, les femmes sont inexistantes au poste de technicien de 1^{ère} classe, alors qu'elles représentent 13 % des techniciens de 2^e classe.
- Chez les adjoints techniques, alors que les femmes représentent 7 % des adjoints techniques au total, elles ne représentent que 5 % des adjoints techniques de 1^{ère} classe.

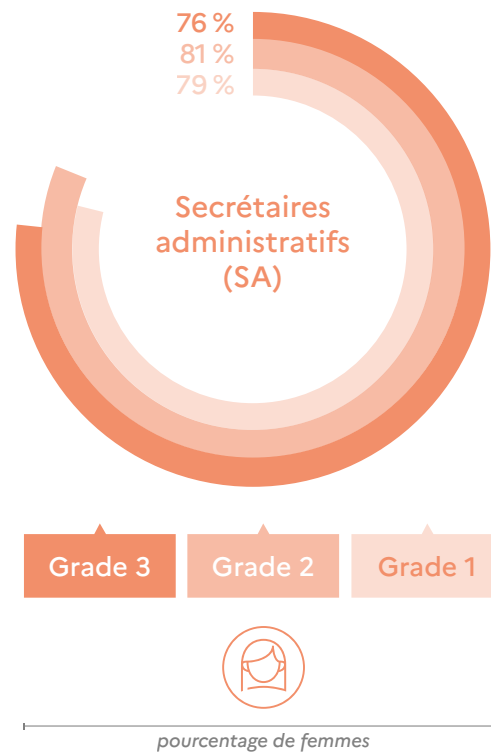
Corps PT : Effectif par grade/sexe	F	H	Total	% F	% H
Technicien de 1 ^{ère} classe	2	42	44	5 %	95 %
Technicien de 2 ^e classe	20	139	159	13 %	87 %
Sous-total : techniciens	22	181	203	11 %	89 %
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	5	106	111	5 %	95 %
Adjoint technique de 2 ^e classe	19	233	252	8 %	92 %
Sous-total : adjoints technique	24	339	363	7 %	93 %
Total	46	520	566	8 %	92 %



7.7 Personnel administratif (PA)

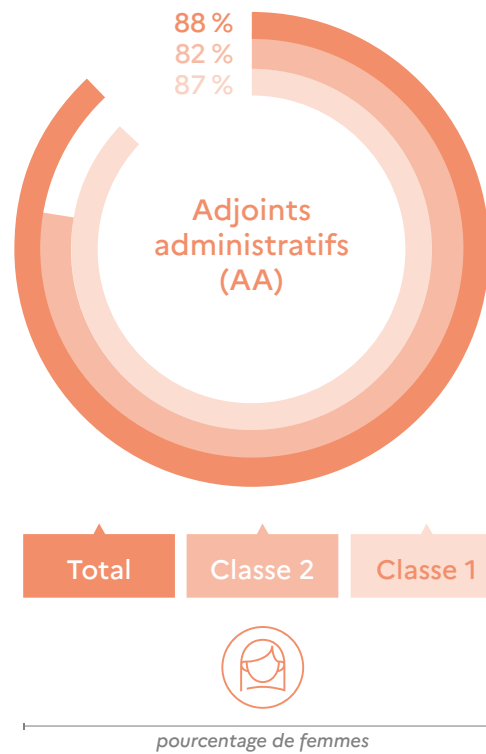
Au 31/12/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019



Répartition femmes-hommes dans le corps du personnel administratif

Le corps du personnel administratif est très féminisé. Chez les adjoints administratifs (AA), les femmes sont largement majoritaires.



Corps PA : Effectif par grade/sexe	F	H	Total	% F	% H
MJL-SA grade 3	159	50	209	76 %	24 %
MJL-SA grade 2	225	53	278	81 %	19 %
MJL-SA grade 1	411	112	523	79 %	21 %
Sous-total : secrétaires administratifs	795	215	1 010	79 %	21 %
MJL-AA 1 ^{ère} classe	569	86	655	87 %	13 %
MJL-AA 2 ^e classe	1 196	266	1 462	82 %	18 %
MJL-AA	544	73	617	88 %	12 %
Sous-total : adjoints administratifs	2 309	425	2 734	84 %	16 %
Total	3 104	640	3 744	83 %	17 %

7.8 Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP)

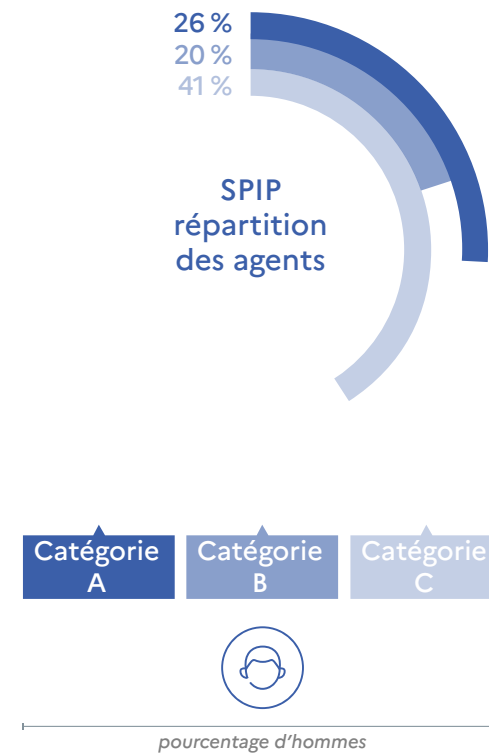
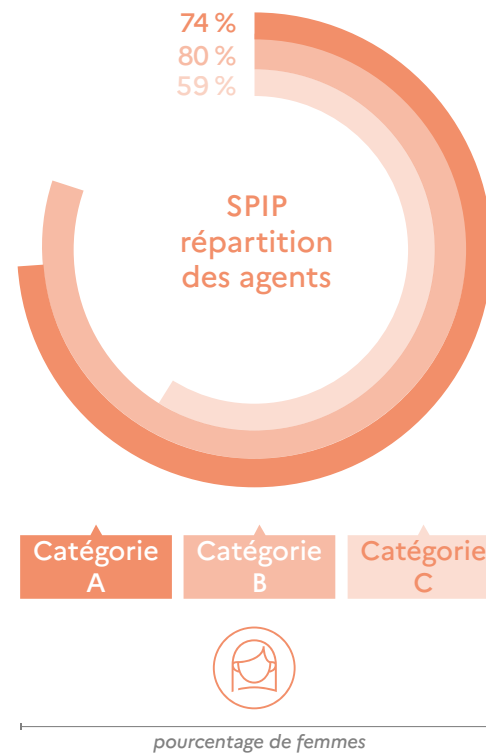
Au 31/12/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019

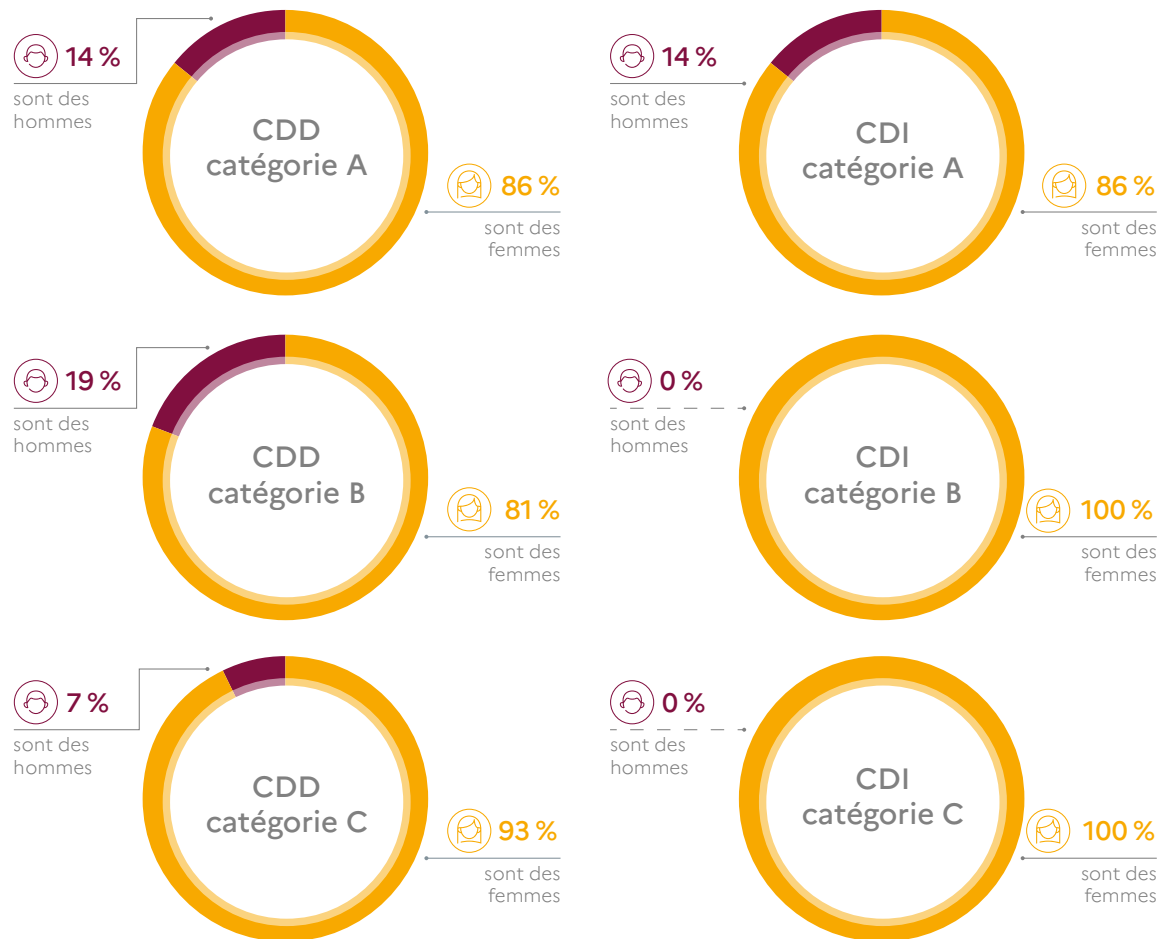
7.8.1 Répartition femmes-hommes générale

Chez les agents titulaires

Au sein des services pénitentiaires d'insertion et de probation (4 717 agents titulaires), les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories.



Chez les agents contractuels



7.8.2 Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP)

5.8.2.1 Évolution du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation

Derniers chiffres arrêtés au 31/12/2019.

Source : DAP.

2020				
CORPS DES DPIP (DONT EMPLOIS FONCTIONNELS)				
	DPIP classe exceptionnelle	DPIP hors classe	DPIP (de base)	Total DPIP
F	6	69	311	412
% F	33 %	60 %	74 %	69 %
H	12	63	108	183
% H	67 %	40 %	26 %	31 %
Total	18	132	419	569

EMPLOIS FONCTIONNELS ¹¹		
DF SPIP		
	Effectifs	%
Femmes	27	34 %
Hommes	52	66 %
Total	79	100 %

Depuis 2018 la proportion de femmes directrices pénitentiaires d'insertion et de probation reste stable. La proportion de directrices hors classe, passant de 54 % en 2018 à 60 % en 2020. La proportion de directrices fonctionnelles des services pénitentiaires d'insertion et de proba-

2019				
CORPS DES DPIP (DONT EMPLOIS FONCTIONNELS)				
	DPIP classe exceptionnelle	DPIP hors classe	DPIP (de base)	Total DPIP
F	7	85	289	381
% F	33 %	57 %	73 %	67 %
H	14	63	109	186
% H	67 %	43 %	27 %	33 %
Total	21	148	398	567

EMPLOIS FONCTIONNELS		
DF SPIP		
	Effectifs	%
Femmes	24	33 %
Hommes	49	67 %
Total	73	100 %

tion (DFSPIP)¹⁰ a légèrement augmenté depuis 2018, soit 28 % en 2018 et 34 % en 2020. La proportion des directrices pénitentiaires d'insertion et de probation diminue néanmoins toujours à mesure que l'on monte en grade dans le corps.

2018				
CORPS DES DPIP (DONT EMPLOIS FONCTIONNELS)				
	DPIP classe exceptionnelle	DPIP hors classe	DPIP (de base)	Total DPIP
F	-	87	285	372
% F	-	54 %	72 %	67 %
H	-	73	112	185
% H	-	46 %	28 %	33 %
Total	-	160	397	557

EMPLOIS FONCTIONNELS		
DF SPIP		
	Effectifs	%
Femmes	21	28 %
Hommes	55	72 %
Total	76	100 %

¹⁰ Les directeurs fonctionnels des services pénitentiaires d'insertion et de probation sont principalement chargés de la direction, de l'organisation et du fonctionnement des SPIP dans un ou plusieurs départements. Ils peuvent également occuper des emplois de direction au niveau interrégional ou à l'École nationale d'administration pénitentiaire et exercer des fonctions demandant un haut niveau de responsabilité en administration centrale.

¹¹ La mention « emploi fonctionnel » correspond aux agents détachés dans l'emploi de DFSPIP.

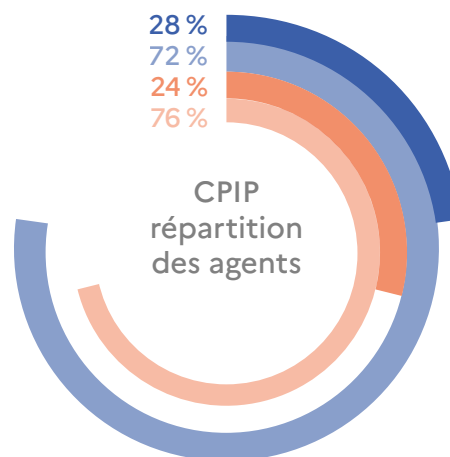
7.8.3 Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP)

Au 31/12/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019

Répartition femmes-hommes
dans le corps des conseillers pénitentiaires
d'insertion et de probation

Corps CPIP : Effectif par grade/sexe	F	H	Total	% F	% H
CPIP classe exceptionnelle	110	51	161	68 %	32 %
CPIP 1 ^{ère} classe	654	254	908	72 %	28 %
CPIP 2 ^e classe	2 264	701	2 965	76 %	24 %
Total	3 028	1 006	4 034	75 %	25 %



En 2019, dans la classe
exceptionnelle il y a plus de
femmes, elles représentent
68 % des effectifs.

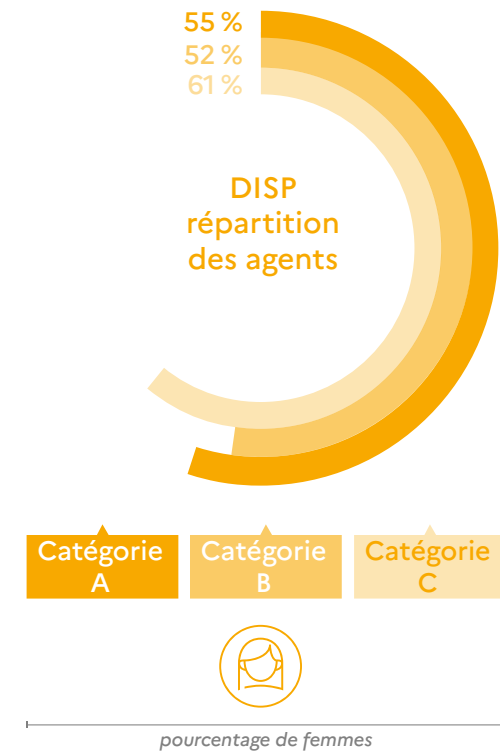
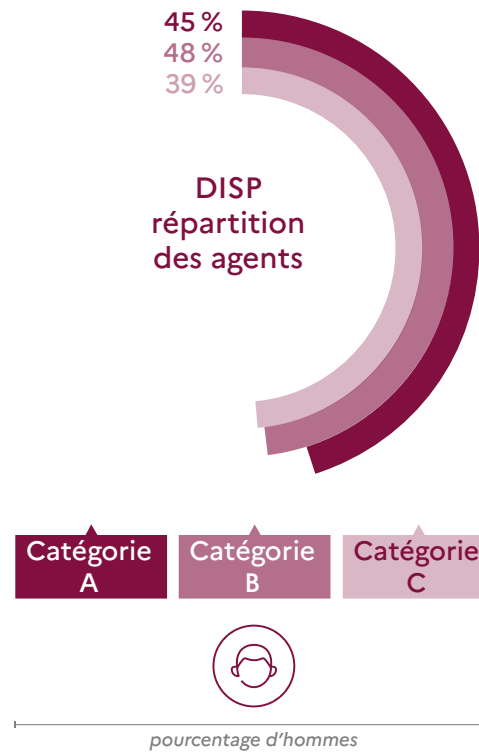
7.9 Directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP)

Au 31/12/2019.
Source : DAP.

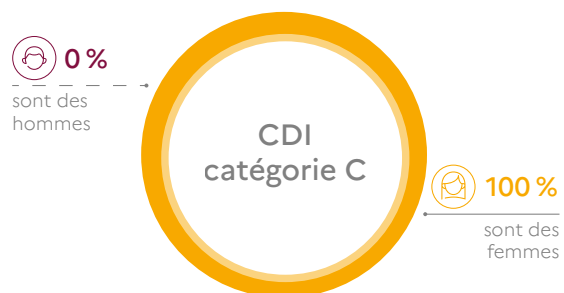
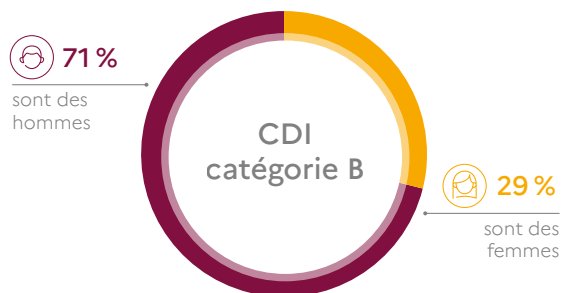
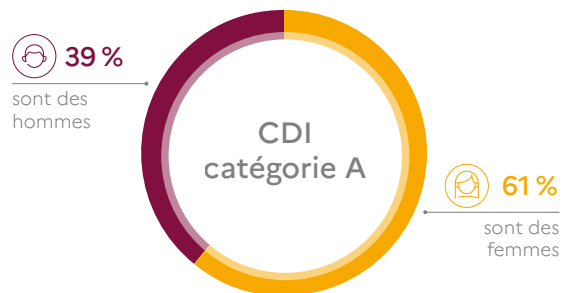
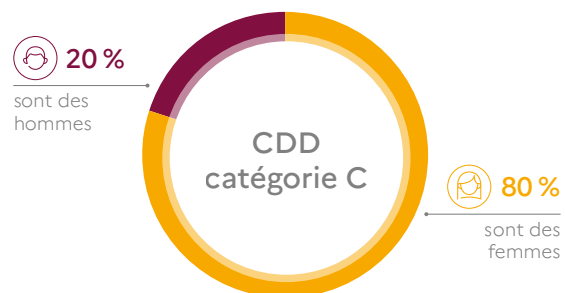
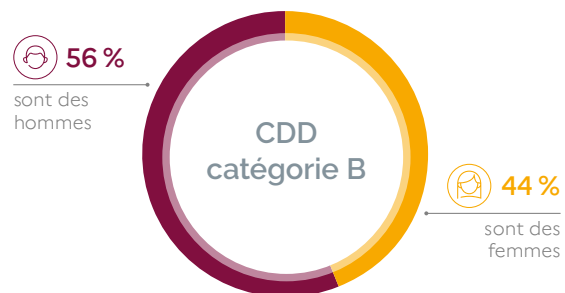
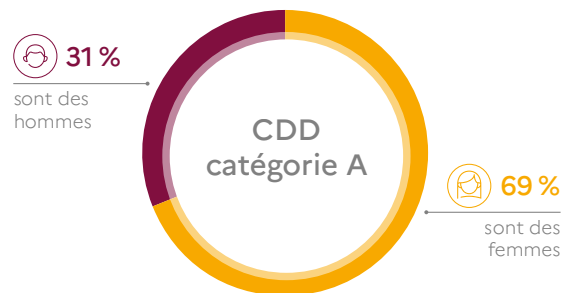
Chiffres 2019

7.9.1 Répartition femmes-hommes générale

Chez les agents titulaires



Chez les agents contractuels



7.9.2 Équipes de direction dans les services déconcentrés (DISP)

Année 2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019

	F	H	Total	% F	% H
Directeur interrégional	4	6	10	30 %	70 %
Adjoint au directeur interrégional	2	8	10	20 %	80 %
Secrétaire général	7	3	10	70 %	30 %
Directeur placé	4	2	6	67 %	33 %
Chef du bureau des affaires générales (BAG)	7	3	10	70 %	30 %
Chef de département	36	34	70	51 %	49 %
Adjoint au chef de département	34	23	57	60 %	40 %
Chef d'unité	106	78	184	58 %	42 %
Total	200	157	357	56 %	44 %

Sur l'ensemble des DISP, tous les postes sont mixtes (entre 40 et 60 % de femmes), sauf les postes les plus hauts placés : SG (sur-féminisation), DIR et DIR adjoint (sur-masculinisation).

7.10 L'école nationale d'administration pénitentiaire (ENAP)

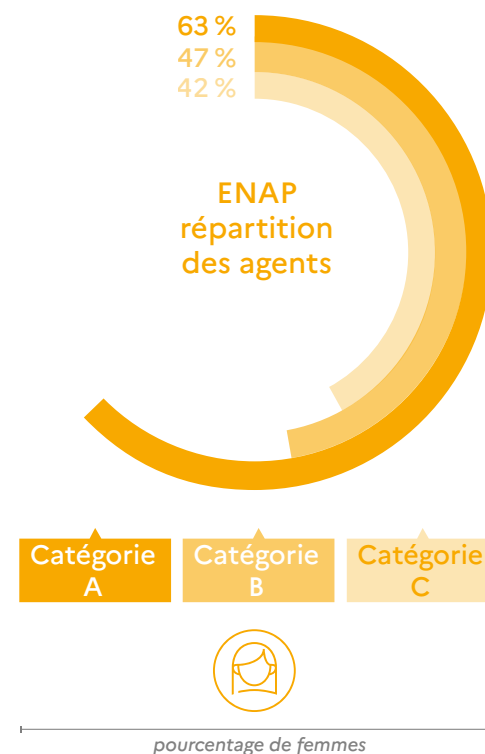
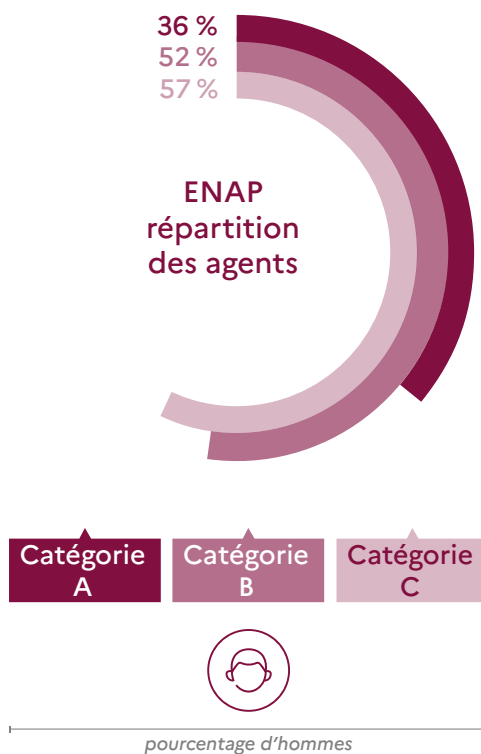
Au 31/12/2019.
Source : DAP.

Chiffres 2019



À l'ENAP, la part des femmes augmente à mesure que l'on monte en hiérarchie.

À l'ENAP, la part des femmes augmente à mesure que l'on monte en hiérarchie. Alors qu'elles sont 42 % en catégorie C, elles sont 63 % en catégorie A. Cependant, elles sont minoritaires au sein de la direction.



7.10.1 Direction de l'ENAP

Année 2020.
Source DAP.

Chiffres 2020

	F	H	Total	% F	% H
Directeur	0	1	1	-	100 %
Adjoint au directeur	0	1	1	-	100 %
Secrétaire général	-	1	1	-	100 %
Directeurs	1	3	4	25 %	75 %
Chefs de département	7	6	13	54 %	46 %
Chefs d'unité et de section	15	17	32	47 %	53 %
Total	23	29	52	44 %	56 %

L'ENAP est dirigée par un homme et les postes de direction sont majoritairement occupés par des hommes.

8

Direction de la
protection judiciaire
de la jeunesse



8.1 Présentation générale

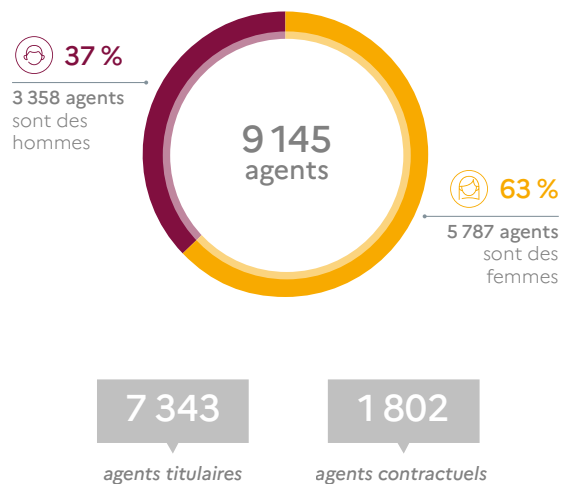
Au 31/12/2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019



Il y a seulement 10 % d'homme chez les magistrats de la DPJJ.

8.1.1 Répartition femmes-hommes générale

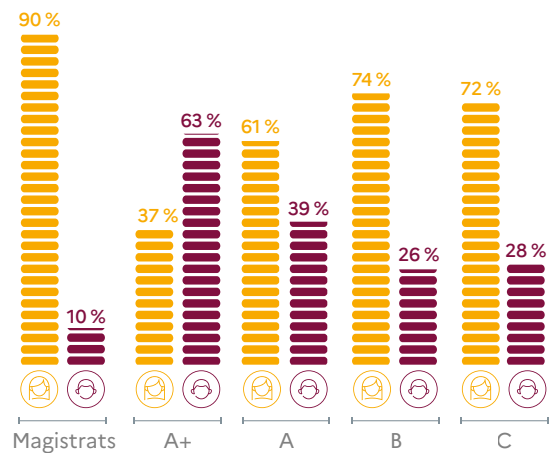


	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	9	1	10	90 %	10 %
A+	3	5	8	37 %	63 %
A	4 556	2 888	7 444	61 %	39 %
B	316	112	428	74 %	28 %
C	903	352	1 255	72 %	28 %
Total	5 787	3 358	9 145	63 %	37 %

Chez les agents titulaires

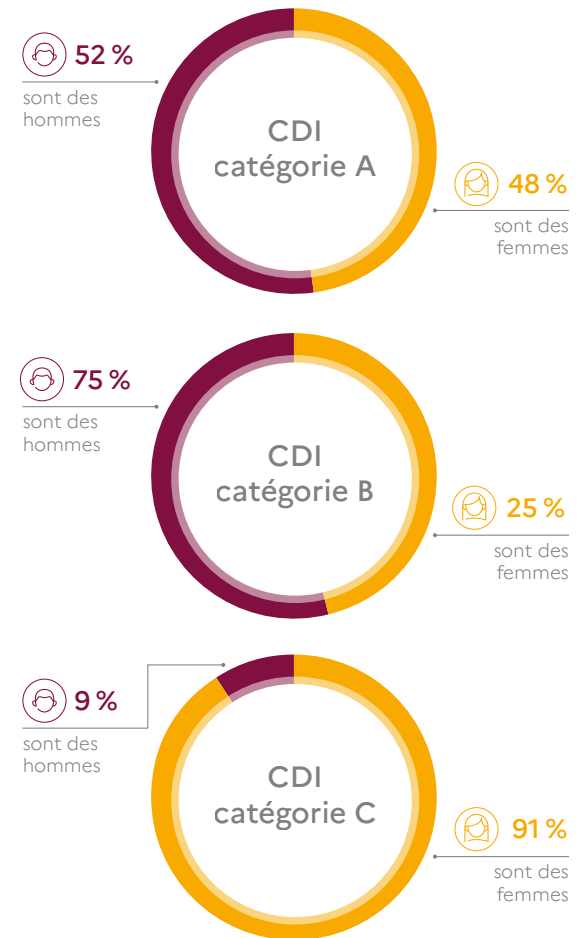
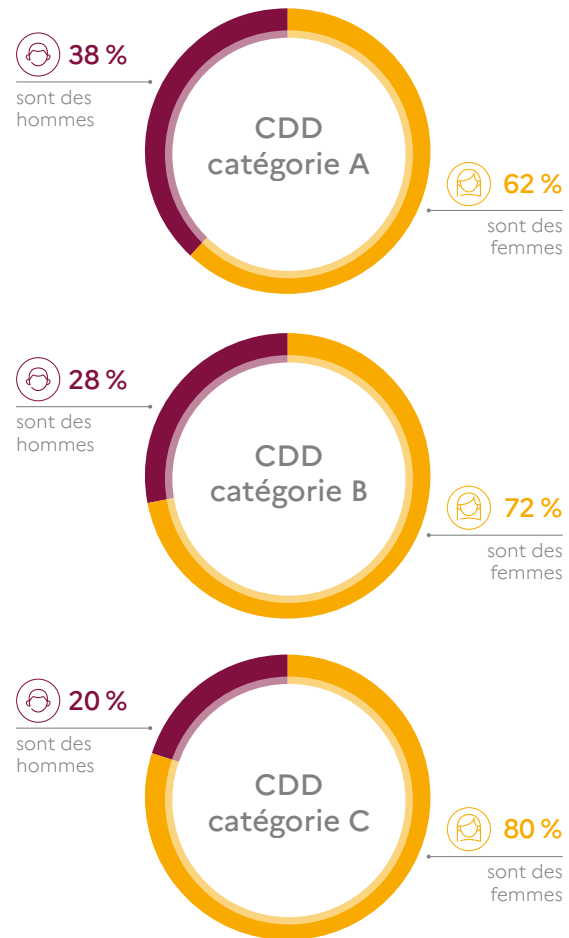
Au cabinet et au service communication de la DPJJ (12 agents titulaires), les hommes sont 28 % en catégorie C, 26 % en catégorie B, mais 39 % en catégorie A.

Dans les sous-directions de la DPJJ (152 agents titulaires), plus on monte en hiérarchie, moins il y a de femmes. Alors qu'elles sont 72 % en catégorie C, elles ne sont plus que 37 % en catégorie A+.



Chez les agents contractuels

Les femmes sont majoritaires en catégorie C, en CDD comme en CDI. Les hommes sont largement majoritaires en CDI catégorie B.



8.1.2 Répartition de l'encadrement

Année 2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

	F	H	Total	% F	% H
CODIR (Directeur, adjoint au directeur, chef de cabinet du directeur, sous-directeurs)	3	3	6	50 %	50 %
Adjoints aux sous-directeurs	1	2	3	33 %	77 %
Chefs de bureaux	6	4	10	60 %	40 %
SOUS-TOTAL	10	9	19	53 %	47 %
Adjoints aux chefs de bureaux	7	4	11	64 %	36 %
Autres cadres de direction	1	3	4	25 %	75 %
TOTAL	18	16	34	47 %	53 %

Alors que les femmes représentent 63 % des effectifs de la DPJJ, elles ne sont que 50 % au CODIR et 33 % des adjoints aux sous-directeurs.

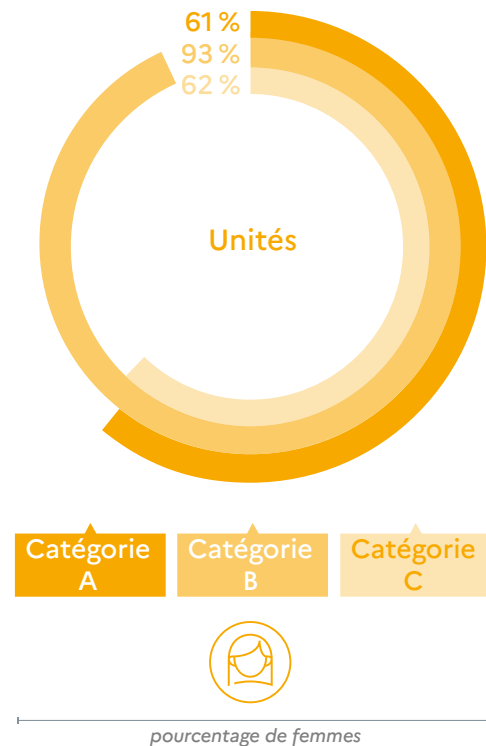
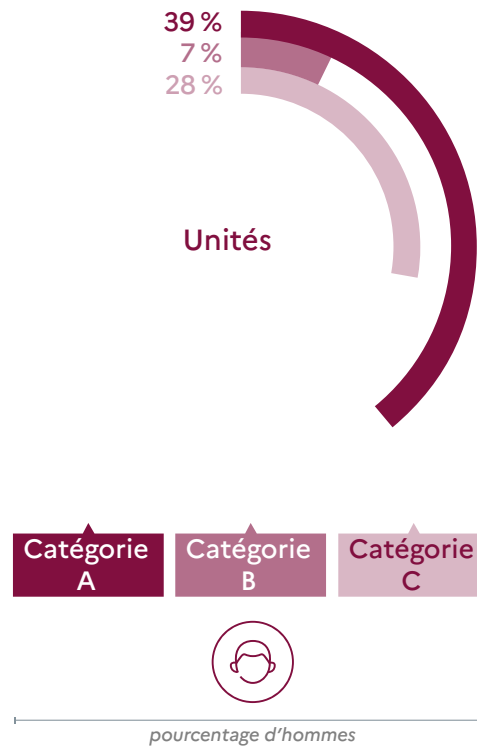
8.2 Dans les unités de la DPJJ

Au 31/12/2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

Chez les agents titulaires

Sont concernées les unités suivantes : SE-CJD, CEF, SE EPM, UECER, UEAJ, UEAT, UEHC, UEHD, UEMO, UEQM¹².

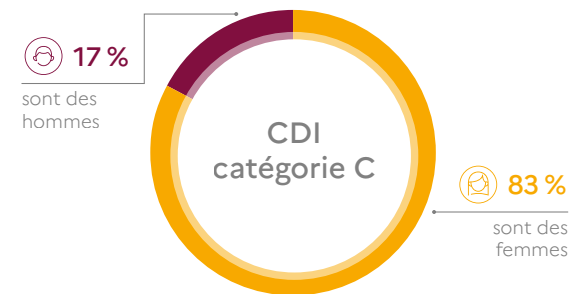
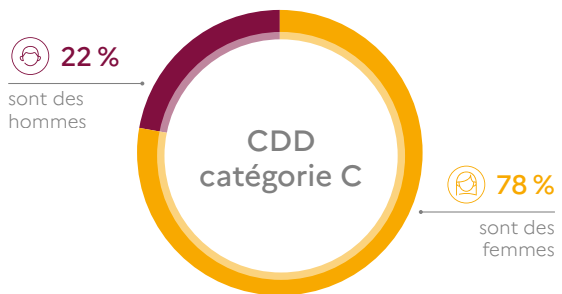
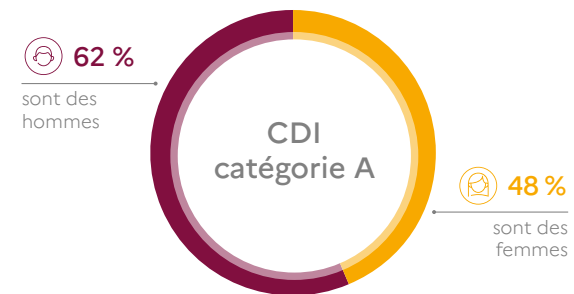
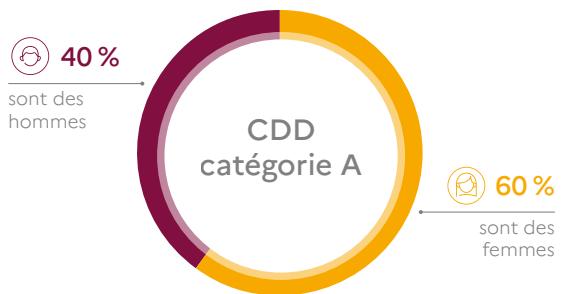


¹² SE-CJD : service éducatif du centre de jeunes détenus, CEF : centre éducatif fermé, SE EPM : service éducatif en établissement pénitentiaire pour mineurs, UECER : unité éducative « centre éducatif renforcé », UEAJ : unité éducative d'activités de jour, UEAT : unité éducative auprès du tribunal, UEHC : unité éducative d'hébergement collectif, UEHD : unité éducative d'hébergement diversifié, UEMO : unité éducative de milieu ouvert, UEQM : unité éducative en quartier des mineurs.

Chez les agents contractuels



Il n'y a plus de catégorie B en 2019, les éducateurs et les assistants de service social sont maintenant passés en catégorie A.



8.3 Emplois fonctionnels

Au 31/12/2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

Les emplois fonctionnels ne constituent pas un corps au sens statutaire, mais concernent l'exercice de fonctions spécifiques de haute importance pour l'administration. La position juridique du fonctionnaire recruté sous statut d'emploi est sans exception celle du détachement.

Les emplois de directeur fonctionnel¹³ de la protection judiciaire de la jeunesse se répartissent statutairement en trois groupes en fonction de l'importance des responsabilités détenues (DF1, DF2, DF3).

- À titre d'exemple, le 1^{er} groupe (DF1) comprend principalement les emplois de directeur inter-régional, soit le plus haut niveau de responsabilité.
- Les emplois de directeur fonctionnel du 3^e groupe sont accessibles aux directeurs des services détenant au moins le grade de hors classe. Les emplois de DF3 sont aussi accessibles aux agents des autres corps de catégorie A titulaires d'un grade d'avancement.
- Les emplois de directeur fonctionnel de la PJJ sont majoritairement occupés par des **agents issus du corps de directeurs**.

À ne pas confondre avec les directeurs fonctionnels, **les directeurs des services** constituent un corps recruté par concours, les directeurs de services sont principalement chargés de la direction pédagogique et administrative des établissements et services du secteur public accueillant des mineurs faisant l'objet d'une mesure de protection judiciaire.

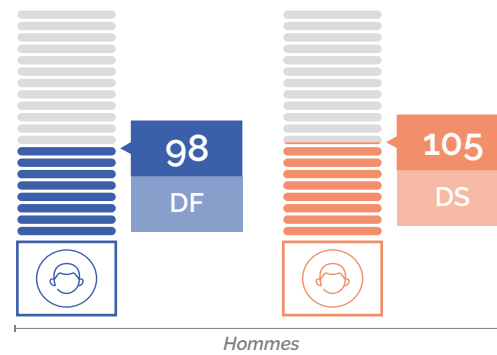
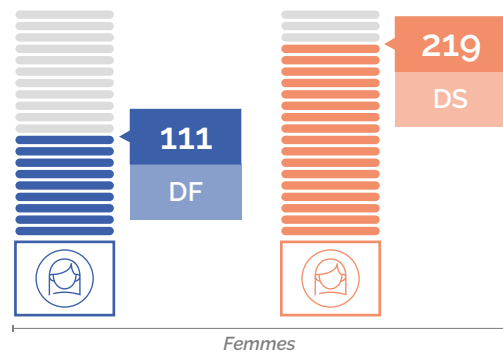
¹³ Les conditions statutaires requises pour occuper un emploi de directeur fonctionnel sont fixées par le décret n°2013-298 du 9 avril 2013. Elles diffèrent selon le groupe d'emploi fonctionnel.

8.3.1 Répartition femmes-hommes des directeurs de service (DS) et directeurs fonctionnels (DF)

Au 31/12/2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

2017	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
DS	219	105	324	68 %	32 %
DF	111	98	209	53 %	47 %



En 2019, chez les directeurs de service, on compte 68 % de femmes. Il n’y a donc pas de mixité, la population des directeurs de service reste largement féminisée.

Pour les postes de directeurs fonctionnels, les femmes sont en revanche proportionnellement moins nombreuses (53 % de femmes pour 47 % d’hommes).

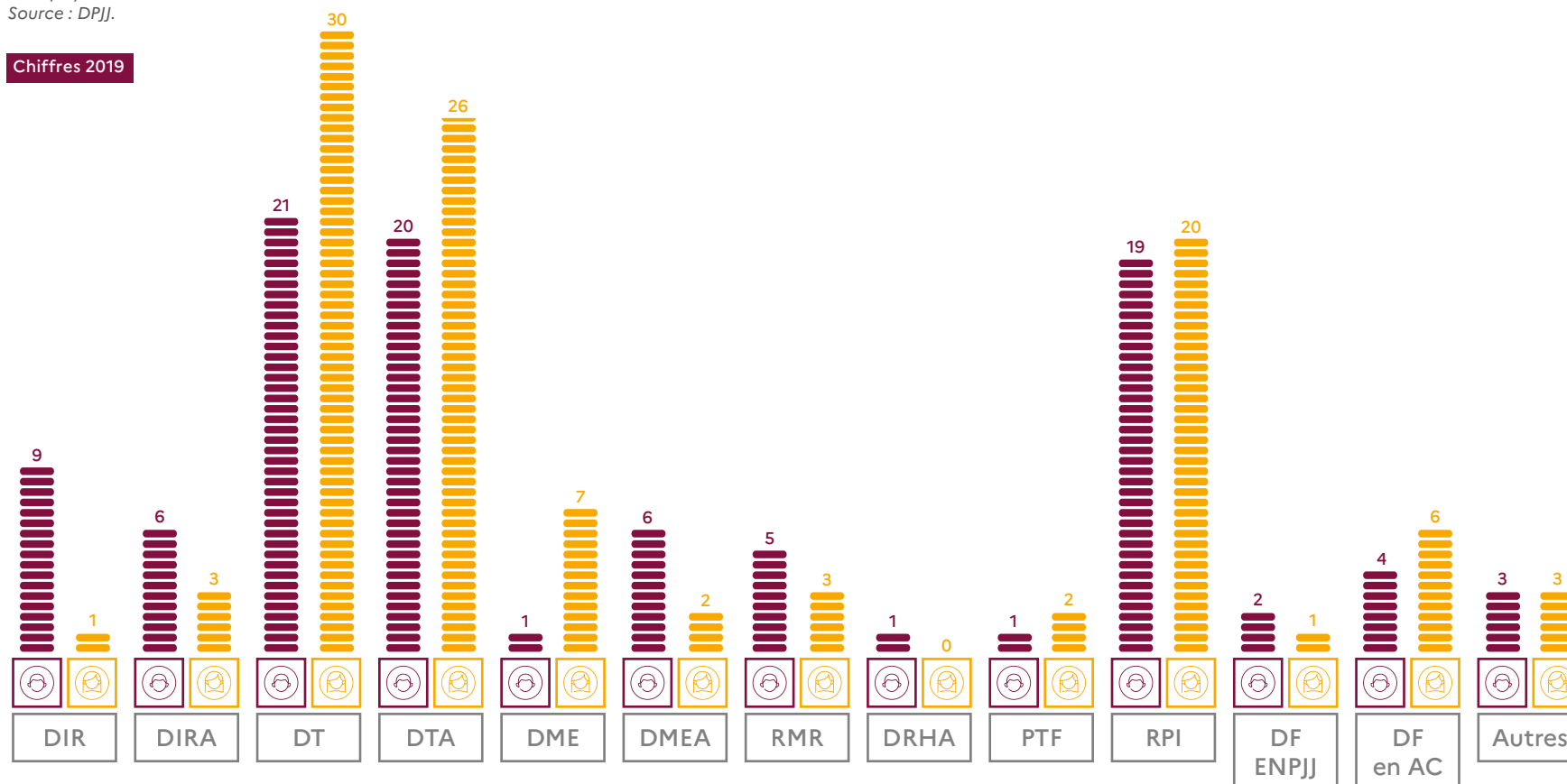
Focus sur les directeurs fonctionnels

Répartition par sexe et par fonction

Au 31/12/2019

Source : DPJJ.

Chiffres 2019



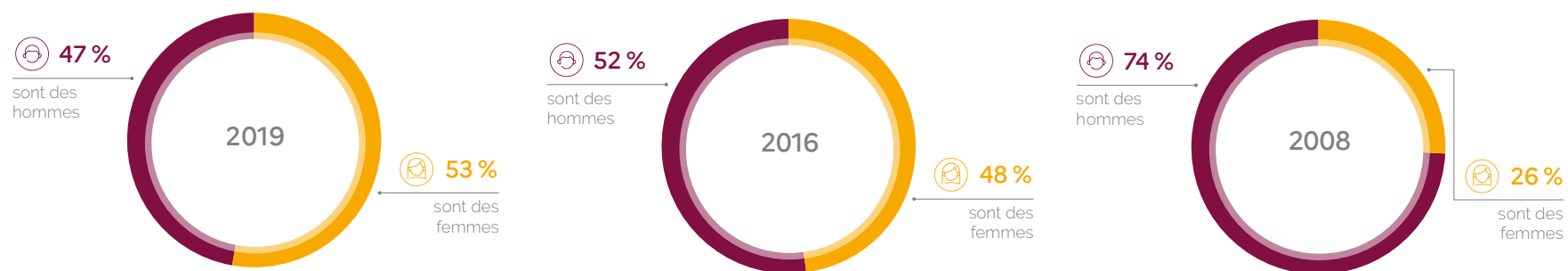
Parmi les postes de directeurs fonctionnels, la répartition femmes-hommes diffère selon le type d'emploi occupé. Pour les postes hiérarchiques les plus élevés, il y a toujours sensiblement plus d'hommes que de femmes :

- DIR (directeur interrégional) : 9 hommes pour 1 femme ; 90 % d'hommes.
- DIRA (directeur interrégional adjoint) : 6 hommes pour 3 femmes ; 67 % d'hommes.
- En revanche les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes aux postes de directeur territorial.

Évolution de la répartition femmes-hommes sur les emplois de directeur fonctionnel

Source : DPJJ.

Depuis 2008, la proportion de femmes occupant un emploi de directeur fonctionnel de la PJJ a doublé, passant de 26 % en 2008 à 53 % en 2019.



Analyse des candidatures des directeurs fonctionnels en 2019

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à candidater pour un poste de directeur territorial.

Emploi	Nombre de postes	Candidatures		Total	
		Femmes	Hommes		
DIR (Directeur interrégional)	3	Nombre total de candidats	5	3	13
		Moyenne par poste	2,5	4	4,67
DIRA (Directeur interrégional adjoint)	1	Nombre total de candidats	1	1	2
		Moyenne par poste	2	1,5	3,5
DT (Directeur territorial)	13	Nombre total de candidats	17	13	30
		Moyenne par poste	1,31	1	2,31
DTA (Directeur territorial adjoint)	16	Nombre total de candidats	20	16	36
		Moyenne par poste	1,25	1	2,25
RPI (Responsable des politiques institutionnelles)	17	Nombre total de candidats	13	10	23
		Moyenne par poste	0,76	0,59	1,35

8.4 Directions interrégionales de la protection judiciaire de la jeunesse (DIRPJJ)

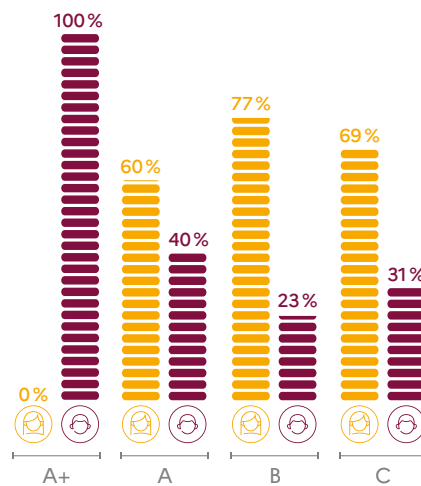
Au 31/12/2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

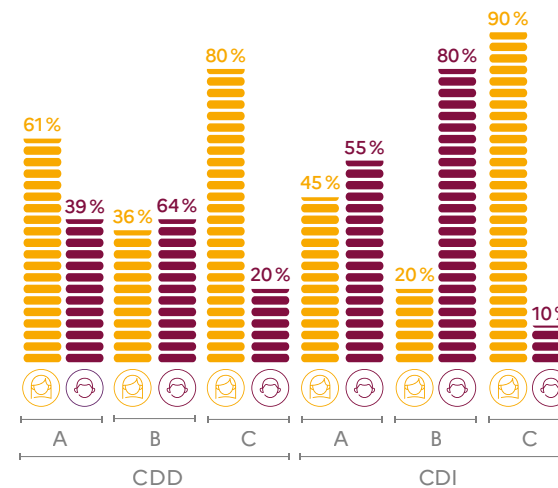
8.4.1 Répartition femmes-hommes générale

Dans les directions interrégionales (DIR PJJ)

Chez les agents titulaires

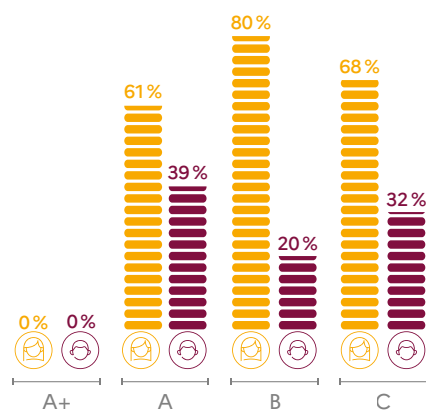


Chez les agents contractuels

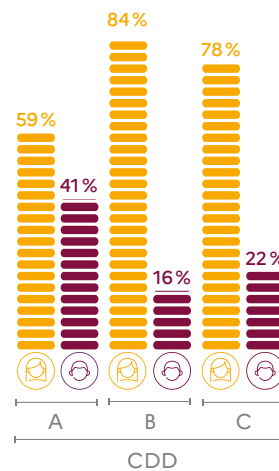


Dans les directions territoriales (DT PJJ)

Chez les agents titulaires



Chez les agents contractuels



8.4.2 Équipes de direction dans les services déconcentrés

Année 2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

	F	H	Total	% F	% H
Directeur interrégional	1	8	9	11 %	88 %
Adjoint au directeur interrégional	3	6	9	33 %	66 %
Secrétaire général	-	1	1	-	100 %
Directeur des ressources humaines	2	7	9	22 %	78 %
Directeur de l'évaluation, de la programmation, des affaires financières	1	9	10	10 %	90 %
Directeur des missions éducatives	7	1	8	88 %	12 %
Total	14	32	46	30 %	70 %

Les postes d'encadrement dans les DIR sont encore très majoritairement masculinisés (sauf pour le poste de directeur des missions éducatives, sur-féminisé - soit une fonction ultra stéréotypée).

8.5 L'école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ)

Au 31/12/2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

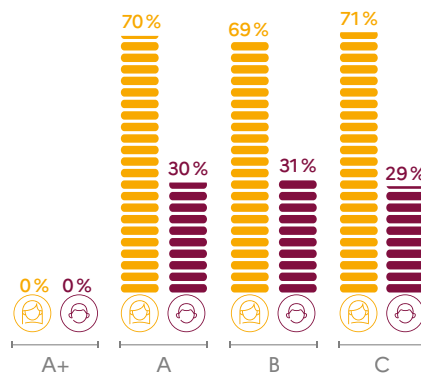


Les femmes sont largement majoritaires à l'ENPJJ, où elles représentent 70 % des agents titulaires.

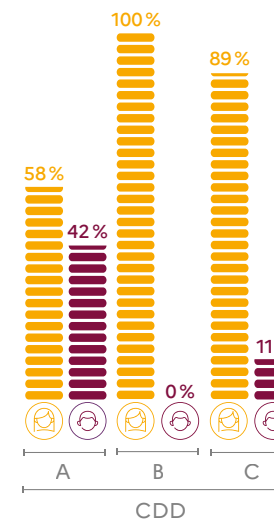
8.5.1 Répartition femmes-hommes générale

Répartition en pourcentage des femmes et des hommes à l'ENPJJ et PTF¹⁴ 2017

Chez les agents titulaires (effectif total : 265)



Chez les agents contractuels (effectif total : 40)



14 PTF : Pôle territoriaux de formation.

8.5.2 Direction de l'ENPJJ

Année 2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

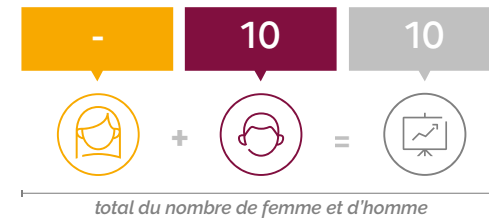
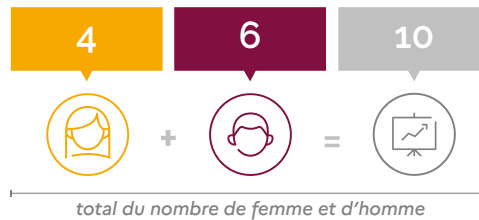
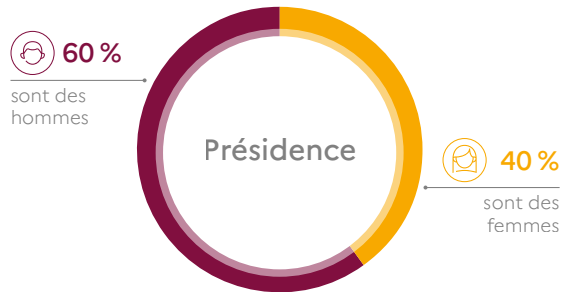
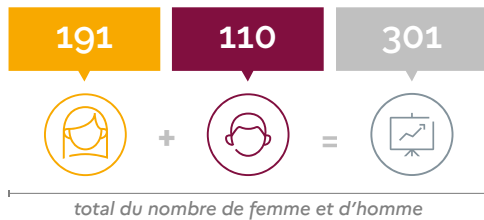
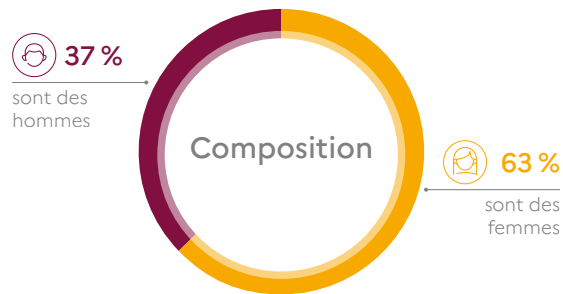
	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Directeur général	1	-	1	100 %	-
Adjoint au directeur général	-	1	1	-	100 %
Secrétaire général	1	-	1	100 %	-
Directeur du service de la formation	-	1	1	-	100 %
Total	2	2	4	50 %	50 %

8.5.3 Composition des jurys de concours de l'ENPJJ

Année 2019.
Source : DPJJ.

Chiffres 2019

Les femmes restent majoritaires dans les jurys (63 % de femmes), et sont toujours minoritaires dans les présidences des jurys (40 % de femmes) et sont, cette année, absentes dans les vice-présidences des jurys.



Remerciements

Que soient remerciés :

- madame la secrétaire générale du ministère de la justice, 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 référents égalité femmes-hommes du ministère de la justice, monsieur Paul Le Roux de Bretagne, madame Marie-Thérèse Coulamy, madame Emilie Pauzat, madame Sophie Reynes, madame Myriam Bernard, monsieur Marc Etievre, madame Laetitia Bercier, monsieur Maxime Deconinck, madame Catherine Boudon, monsieur Christophe Valente, monsieur Maxime Bornet, monsieur Philippe Gallier, madame Corinne Harlicot, madame Yvette Hauray-Drevot, ainsi que leurs collègues et collaborateurs,

pour leur particulière disponibilité ainsi que pour leur implication dans l'élaboration de ce document.

- La DICOM, monsieur François Kholer, madame Emmanuelle François, madame Fanny Kupferberg, madame Catherine Jorge et madame Emmanuelle Darcel.

Contact :

Haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes
hfed@justice.gouv.fr

