

Paris le 18 avril 2017

12-14 rue Charles Fourier

75013 PARIS

Tel 01 48 05 47 88

Fax 01 47 00 16 05

Mail : [contact@syndicat-magistrature.org](mailto:contact@syndicat-magistrature.org)

site : [www.syndicat-magistrature.org](http://www.syndicat-magistrature.org)

### **La féminisation des métiers du ministère de la Justice Audition par l'Inspection générale de la justice**

Périodiquement, la question de la féminisation des métiers de la justice et plus spécialement celle du corps de la magistrature fait l'objet d'études et de réflexions. Dès avant la publication du rapport rédigé en 2013 par un groupe de travail issu du Conseil supérieur de la magistrature (et composé pour mémoire de six femmes et de deux hommes) et dont il sera question plus loin, le même CSM avait dans son rapport d'activité de 2011 pointé que « le déséquilibre entre les hommes et les femmes quant aux chances d'accès à la hors-hiérarchie (était) patent au sein d'une même classe d'âge » et annoncé la mise en place d'une réflexion sur la question.

La question était sans doute à la mode alors puisque s'était tenu au printemps 2012 un colloque organisé par l'ENM et intitulé « La féminisation de la magistrature ». Il en était résulté que le phénomène était général puisque la Chine, l'Argentine, la Jordanie, la Libye, le Portugal, le Japon, la Roumanie connaissent la même évolution. De même, il apparaissait que, à l'âge du collègue, les garçons se projettent comme juges et les filles comme avocates avant que les choix ne s'inversent. Enfin, les études présentées alors notaient que la proportion hommes/femmes était similaire quel que soit le mode de recrutement et dès lors, l'âge d'entrée dans les fonctions.

Les autres professions de la justice connaissent également cette évolution, y compris la profession libérale d'avocat qui compte plus de la moitié de femmes. Les notaires suivent le même mouvement, même s'il est plus lent.

Ces disparités sont sans doute à rapprocher aussi de la date de l'ouverture de ces professions aux femmes : 1900 pour le barreau et 1948 pour le notariat.

Un autre facteur de féminisation des professions du droit peut aussi trouver son origine dans la démographie des recrutements qui a correspondu à l'arrivée des étudiantes à l'université après 1968. C'est ainsi qu'en 1973, 230 places ont été offertes au concours tandis qu'il y en avait environ 40 dans les années précédentes. Enfin, les études sociologiques ont prouvé que l'accès des femmes à une profession augmentait quant il résultait d'un concours ou d'un examen. A ce titre, seuls les pays de common law échappent semble-t-il au phénomène.

Enfin, la féminisation de la magistrature n'est pas uniforme et les fonctions du parquet d'une part et de la hiérarchie d'autre part sont proportionnellement moins féminisées que les fonctions de juge et plus spécifiquement de juge des enfants ou de juge aux affaires familiales, ce que des études ont appelé la *féminisation inachevée*.

Dans ce contexte, le Syndicat de la magistrature estime qu'il convient de s'interroger sur la pertinence de la question elle-même : est-ce véritablement un *problème* que les magistrats soient majoritairement de sexe féminin ? Et a-t-on considéré que c'en était un quand, pendant des années, les hommes représentaient 80% des effectifs de magistrats ? Quelle est dès lors la légitimité du sujet qui nous est soumis ? Une des hypothèses émises pour répondre à cette interrogation est le caractère insupportable de la féminisation de l'image de l'autorité à laquelle les juges renvoient.

L'argument qui pourrait justifier la mission confiée à l'IGJ serait le souci de voir un corps professionnel avoir une composition la plus proche possible de celle de la population au service de laquelle il œuvre, et ce notamment pour assurer son impartialité au moins subjective. Nos concitoyens peuvent se demander si les décisions rendues sont différentes selon qu'elles émanent d'hommes ou de femmes, même si des études sociologiques menées par exemple dans des services d'affaires familiales sur ce sujet ne pointent pas de différences notables.

Dès lors, il serait bien plus urgent de s'interroger sur les origines socio-professionnelles des magistrats, autrement plus éloignées en général de celles des justiciables.

La question de la féminisation des métiers de la justice mérite en tout cas qu'on s'y intéresse en ce qu'elle s'inscrit dans la question plus vaste de l'inégalité des hommes et des femmes dans l'univers professionnel, que cela

soit en termes de salaire ou de considération sociale ou en termes de difficile mixité de certaines professions.

Cette approche *genrée* de la sociologie du travail est relativement récente et plus encore la problématique de la féminisation de certains métiers mais les questionnements qu'elles soulèvent sont à considérer non seulement dans l'univers professionnel mais également dans l'univers scolaire, familial, intime, tant l'intériorisation des stéréotypes est un obstacle à l'égalité homme/femme au travail.

La réponse à une éventuelle désaffection des hommes pour les métiers de la justice et la faible représentation des femmes dans les postes de la hiérarchie au sein de ces métiers ne peut en conséquence évidemment pas se trouver uniquement au sein du ministère de la Justice. Néanmoins, certaines propositions particulières peuvent être explorées.

Un groupe de travail issu du CSM a, en 2013, rédigé un rapport dans lequel il faisait des propositions propres aux magistrats, propositions qui pourraient être étendues sur bien des points aux autres métiers de la Justice, et que le Syndicat de la magistrature approuve pour l'essentiel, en en demandant l'application. Il s'était d'ailleurs félicité, dans un courrier adressé à la garde des Sceaux le 25 septembre 2013, des avancées préconisées par ce rapport.

Il ne s'agit donc pas ici de plagier ledit rapport mais de poursuivre la réflexion et d'ébaucher d'autres pistes.

## **La mixité des métiers**

La féminisation des métiers de la justice serait donc un problème, non parce que les femmes sont moins compétentes ou moins performantes que les hommes - elles réussissent d'ailleurs généralement mieux dans les études - mais parce que la justice est un service public qui se doit de représenter équitablement l'ensemble du corps social.

Dans son rapport publié en 2013 le groupe de travail *Parité* du Conseil supérieur de la magistrature écrivait qu'il n'avait pas trouvé la « pierre philosophale » qui permettrait soudain d'attirer davantage d'hommes vers les concours. Le Syndicat de la magistrature n'a pas non plus de solution miracle. Il est, comme le groupe de travail du CSM, attaché au recrutement par concours et opposé à l'instauration de quotas à ce stade.

Il constate lui aussi qu'aujourd'hui le statut social du magistrat a évolué et s'est dévalorisé. Métier de pouvoir et d'autorité à l'origine, il est désormais identifié aussi comme un métier du « care »<sup>1</sup>. Or dans notre société encore très marquée par le patriarcat, les métiers de pouvoir, valorisés, sont censés être des métiers d'hommes et les métiers du « care », des métiers de femmes.

Par ailleurs, à nombre d'années d'études équivalent, d'autres professions plus rémunératrices, sont accessibles. Tandis que pour un métier du « care » la rémunération des magistrats est élevée et donc attractive pour les femmes. Une des solutions pour attirer des hommes serait donc d'augmenter le salaire des magistrats pour lui faire rejoindre les montants d'autres en Europe. Les avocats continuent, dans les représentations qui sont couramment véhiculées à apparaître comme « célèbres, autonomes et riches » tandis que l'image des magistrats se serait rapprochée de celle de fonctionnaires, moins valorisée.

De même, la figure des magistrats a été également écornée ces dernières années par diverses déclarations populistes, ce qui a contribué à faire perdre de son attractivité au métier. Mais comment imposer aux décideurs politiques d'adopter un discours compatible avec les valeurs républicaines ?

Enfin le métier de magistrat est mal connu des étudiants qui fondent alors leur désaffection sur des fantasmes. Il importe donc de faire connaître la richesse et la diversité de la magistrature. Dans le cursus des étudiants en droit devrait être introduit, dès les premières années, un stage obligatoire en juridiction organisé par la faculté. Cette charge supplémentaire pour les tribunaux serait assurément porteuse d'effets salutaires à terme.

Il convient de rappeler, ainsi que cela a été évoqué ci-dessus, que la question de la diversité des profils recrutés n'est de loin pas limitée au sexe des candidats mais aussi à leur origine sociale.

Enfin, le souhait de rééquilibrer la composition des métiers de la justice passera inévitablement par une mixité dès l'entrée en faculté de droit ou plus généralement dans les filières qui fournissent les candidats aux concours. et qui sont dès l'origine fortement féminisées comme d'ailleurs la majorité des cursus post-baccalauréat où les filles sont désormais majoritaires à l'exception des écoles d'ingénieurs. Les études menées au début des années

<sup>1</sup>La notion du « care » est apparue aux Etats-Unis dans les années 80, comme non seulement une éthique mais aussi un projet politique. Les métiers du « care » visent les métiers du soin, mais plus largement les métiers de prise en charge, d'attention aux autres, de la relation.

2010 établissaient en effet que la proportion de femmes était la même à l'ENM et en première année de droit.

### **L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Comme le souligne la lettre de mission du garde des Sceaux adressée à l'Inspecteur général de la justice, cet enjeu est un « enjeu commun aux femmes et aux hommes ». Les hommes comme les femmes ont tout à gagner à un meilleur équilibre entre sphère privée et sphère professionnelle.

Pour atteindre cet équilibre, il convient de s'attaquer aux conditions de travail, aux audiences tardives, mais aussi au manque d'effectifs qui conduit les magistrats à travailler à plus de 100%.

De même, il est nécessaire d'assurer aux professionnels que les temps partiels seront respectés. Aujourd'hui nombreux sont les magistrats qui renoncent à choisir de travailler à temps partiel, leur charge de travail n'étant pas adaptée à leur temps de travail.

La question du télétravail impactera inévitablement les réflexions qui seront menées dans les prochaines années sur l'organisation du travail et sur ses effets sur la vie personnelle de tous les agents du ministère.

Enfin le traitement des demandes de congés parentaux mériterait là encore une réflexion approfondie : les hommes sont très peu nombreux à les solliciter et se voient opposer par leur hiérarchie, lorsqu'ils choisissent de le faire, des réactions négatives, parfois plus vives encore que leurs collègues féminines.

### **Les responsabilités paritaires**

Le CEVIPOF, qui avait assisté le groupe *Parité* du CSM, avait identifié comme source principale de la faible proportion de femmes nommées à des postes de responsabilité l'importance donnée à la mobilité géographique dans la carrière des magistrats, alors qu'ailleurs en Europe, il est fait plus de place à la mobilité fonctionnelle.

Le CSM en avait tiré des recommandations d'assouplissement de ce critère. Il est grand temps de les mettre réellement en œuvre. En effet, même si la DSJ annonce que les exigences de mobilité géographiques sont désormais

assouplies et que la mobilité fonctionnelle peut assurer les mêmes avantages, le corps dans son ensemble et la hiérarchie au premier chef continuent à considérer que sans déménagement, il n'y a pas d'avancement possible. Pourtant les récentes réflexions menées pour limiter le turn over jugé en définitive trop important (près de 20% du corps muterait chaque année) vont dans le même sens.

Là encore, les hommes, qui pratiquent beaucoup le « célibat géographique » auraient tout à gagner à une telle évolution.

Il convient en outre de renoncer à la « filiarisation », la « linéarité » des carrières qui veulent que pour être chef d'une juridiction de grande taille il faut auparavant avoir été chef de plusieurs petites juridictions, alors que la vie personnelle, notamment familiale, ne présente pas de linéarité, offrant des périodes de plus grande disponibilité de manière irrégulière au cours d'une carrière professionnelle.

C'est au moment de leurs congés de maternité puis quand les enfants sont en bas âge et alors que les responsabilités familiales pèsent encore aujourd'hui principalement sur les femmes, que les hommes postulent et occupent des postes de chefs de petites juridictions. Les femmes prennent alors un retard qu'elles ne parviennent pas à combler. Elles subiront le même retard si elles ont la charge plus tard d'assister leurs proches âgés ou malades, 76 % des aidants étant, dans cette hypothèse, des femmes.

Enfin, les femmes, elles aussi façonnées par les stéréotypes de genre, ont pour certaines intériorisé qu'elles ne sont pas faites pour des fonctions d'autorité et se limitent dans leurs ambitions, consciemment ou inconsciemment. Afin de combattre cette autocensure, une des solutions serait de leur proposer de manière systématique quand elles en ont les compétences, de postuler à des postes de responsabilité, par exemple à l'occasion de leur entretien d'évaluation. Un travail pourrait également être fait par le bureau de la mobilité de la DSJ pour identifier les candidates et faire des démarches proactives pour les inciter à formuler leurs candidatures.

Une dernière action pourrait aussi être conduite : rendre publics dans les rapports annuels du CSM les statistiques de nomination des hommes et des femmes et montrer ainsi les disparités de carrière qui subsistent. Cette pratique que le CSM avait choisie de mettre en place en 2002-2003 et qu'il avait abandonnée ensuite avait abouti à une correction, par le CSM lui-même, de ses pratiques en la matière.

Si la question des quotas suscite des réserves, il conviendrait à tout le moins que des objectifs chiffrés soient fixés, seule une méthode résolument volontariste pouvant porter ses fruits dans ce domaine.

Quatre ans après l'étude du groupe de travail *Parité* du CSM, le phénomène étant identifié depuis bien longtemps, le Syndicat de la magistrature attend un réel engagement et des actes de la part du ministère de la Justice. Il espère que le rapport que rendra l'Inspection générale de la justice au garde des Sceaux à l'issue des consultations actuelles ne restera pas lui aussi lettre morte avant que, dans quelques années, l'on se saisisse peut-être à nouveau de la question.