

Toujours d'actualité : Une nouvelle campagne de sensibilisation sur le handicap

La secrétaire générale du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, Cécile Bigot-Dekeyser , a annoncé le 3 septembre 2024 le lancement de la campagne de communication et de sensibilisation interne « **Stop aux jugements hâtifs !** ». Cette campagne débute alors que les Jeux Paralympiques de Paris 2024 sont en pleine effervescence et font la démonstration de tous les potentiels des athlètes engagés.

Dans son message aux agents du MASA, la Secrétaire générales rappelle que **80 % des handicaps sont invisibles** et restent peu ou pas détectables notamment par l'entourage professionnel des agents en situation de handicap. Cet aspect invisible peut entraîner des incompréhensions face à des réactions ou difficultés que l'agent en situation de handicap rencontre sur son lieu de travail.

La secrétaire générale rappelle que le MASA est, depuis longtemps, mobilisé pour l'accueil, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap grâce au plan triennal « Handi-Cap et inclusion » signé avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont l'un des axes de travail porte particulièrement sur la sensibilisation et la communication auprès de la communauté de travail et des encadrants pour faire évoluer le regard sur le handicap.

Cette campagne « **Stop aux jugements hâtifs !** » a ainsi été créée grâce au soutien financier du FIPHFP.

La CFDT-SPAgricole salue le lancement de cette campagne de

sensibilisation et ne manquera pas de relayer les informations communiquées au cours de cette campagne; notamment par le biais de sa rubrique 'Handicap » sur son propre site.

Cette période de jeux paralympiques est évidemment une magnifique occasion de mettre en lumière le handicap sous toutes ses formes et de montrer à tous que tout est possible en matière d'inclusion dans notre société dès lors que l'on adapte son environnement... La CFDT-SPAagri encourage le MASA à continuer de développer ses actions de communication, notamment sur sa page emploi « Rejoignez-nous » .

Où trouver les informations liées à cette campagne ?

Pendant cette période de campagne de sensibilisation qui se déroule du **3 septembre au 24 novembre 2024**, les informations seront à disposition ;

- Sur le [site handicap](#) du ministère
- Sur l'[intranet](#) du MASA

Et retrouvez [ici](#) toutes les **fiches pratiques sur le travail et le handicap** produites par la CFDT-SPAagri.

DuoDay 2024 : opération lancée !

Pour la 7^{ème} année consécutive, le DUO DAY aura lieu **le jeudi 21 novembre** prochain.

Il s'inscrit dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, partout en France et en Outre-mer.

Le DuoDay, c'est quoi exactement ?

C'est une journée de stage découverte en entreprise, non rémunérée, pour toute personne en situation de handicap. Vous trouverez sous le lien suivant toutes les informations supplémentaires concernant cette journée : <https://www.duoday.fr/>.

La CFDT-SPAgrï s'engage dans le DuoDay.

La CFDT-SPAgrï qui s'engage dans la lutte contre les préjugés sur le handicap au travail, et en particulier sa permanence à Varenne, **participera activement à cet évènement en accueillant pour la première fois une personne en situation de handicap** qui formera un duo avec un de nos permanents.

Le duo ainsi formé ira à la découverte du quotidien de la CFDT-SPAgrï à travers ses permanents et par la présentation des missions et tâches accomplies par chacun d'entre eux.

Nous nous retrouverons en décembre pour témoigner de cette première expérience avec notre invité, qui soyons en certains, ne sera pas la dernière.

> *Document(s) joint'(s)*

- *Affiche du DuoDay*

[Affiche A4 - Duo Day 2024 1](#)

- *Plaquette de présentation employeur*

[FICHE TUTO EMPLOYEUR 2024](#)

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique

C'était quoi le profil d'un fonctionnaire en 2022 ? ... le résumé des derniers chiffres publiés par la DGAFP

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le 30 juillet, a publié ses « Stats Rapides » intitulés « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 », dans lesquelles il ressort que **les femmes sont majoritaires dans la fonction publique.**

Féminisation de la fonction publique

Les femmes constituent **63 % des effectifs** de la fonction publique, une proportion en augmentation par rapport à 2011. Cette progression est marquée par une hausse chez les contractuels, où elles passent de 67 % à 69 % sur la période, et représentent 22 % des effectifs en 2022. Le secteur de la **fonction publique hospitalière (FPH) est le plus féminisé avec 78 % de femmes**, tandis que la **fonction publique d'État (FPE) est la moins féminisée à 58 %**, principalement à cause de la faible proportion de femmes parmi les militaires (18 %).

Catégories de personnel

		2011	2021	2022
Fonction publique de l'État	Catégorie A	60	63	63
	dont A+	37	42	43

	Catégorie B	42	43	44
	Catégorie C	51	58	59
	Total	54	57	58
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	69	69
	dont A+	52	53	53
	Catégorie B	64	57	64
	Catégorie C	60	61	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	76	76
	dont A+	43	54	55
	Catégorie B	84	86	87
	Catégorie C	78	70	70
	Total	77	78	78
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	67	67
	dont A+	38	44	44
	Catégorie B	56	60	61
	Catégorie C	62	61	61
	Total	61	63	63

Les femmes sont **majoritaires dans la catégorie A (67 %)**, avec des augmentations notables dans la FPT, la FPH et la FPE entre 2011 et 2022. Dans les postes de **catégorie A+**, les femmes **restent minoritaires (44 %)**, bien qu'il y ait une augmentation de six points sur cette période. En **catégorie B**, les femmes **représentent 61 % des effectifs**, en hausse notamment dans la FPT (+ 7 points en 2022) grâce au reclassement de certains métiers féminisés (auxiliaires de puériculture, aides-soignantes, etc). En catégorie C, leur proportion a diminué d'un point sur onze ans.

Âge moyen et évolution démographique

L'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Ce chiffre a augmenté par rapport à 2011, où il était de 42 ans. La fonction publique se caractérise par un **vieillissement de ses effectifs**, notamment dans la FPT, où l'âge moyen est de 46 ans. Les agents de **catégorie A+ sont les plus âgés**, avec une moyenne de 50 ans. Les **contractuels sont en général plus jeunes** que les fonctionnaires, avec une moyenne de 39 ans contre 46 ans pour les fonctionnaires.

En 2022, ces statistiques montrent que la féminisation continue, mais aussi un vieillissement progressif de la fonction publique française.

Ces chiffres de 2022 sont certes encourageants car démontrent que certaines inégalités (par exemple d'accès à l'emploi) tendent à diminuer.

Pour autant, ces chiffres ne doivent pas occulter certaines difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à certaines fonctions (exemple : haute fonction publique), pour obtenir des promotions, ou pour être rémunérées comme les hommes à postes et expériences équivalents. L'accord égalité-diversité signé au MASA le 27 juin 2024 (voir notre article [ici](#)) devrait contribuer à lutter contre ces difficultés.

Source article : CFDT-UFETAM

Document joint

[stats_rapides_dgafp_30-07-24_caracteristique_agents_fp_en_2022](#)

Handicap et travail : les fiches pratiques

Fiches pratiques SPAgri relatives au handicap.

Accélérer l'égalité des chances

Le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique publie ce 27 juin son rapport d'activité 2023.

En 2023, l'emploi des personnes en situation de handicap a augmenté dans la Fonction publique.

En 2024, le **FIPHFP a continué à renforcer son engagement en faveur d'une Fonction publique inclusive et diversifiée** grâce au déploiement de nouveaux partenariats, à la création d'un comité des usagers ou encore grâce à la mise en œuvre d'une plateforme dématérialisée de gestion des aides et des conventions, mesures conjuguées qui ont porté leurs fruits puisque le **taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique a augmenté en 2023 pour atteindre 5,66 %** (contre 5,45 % en 2022 – voir notre précédent article [ici](#)).

Ces résultats, en progression constante, sont la conséquence de la mobilisation des employeurs publics et de l'appui que leur apporte le FIPHFP tout au long de l'année et sur tous les territoires afin d'accélérer l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap.

L'inclusion des personnes handicapées dans les trois versants de la Fonction publique est un impératif éthique pour une société soucieuse des différences. Nous sommes heureux de partager avec vous nos actions concrètes et notre vision à travers la lecture de ce rapport d'activité.

2023 a marqué à la fois la continuité des actions du FIPHFP avec, par exemple, la tenue en novembre dernier de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) sur le thème de l'inclusion numérique, mais aussi un nouvel élan avec le lancement du Tour de France des handicaps invisibles comprenant 18 étapes dans toutes les régions françaises, métropolitaines et ultramarines, sur 2023 et 2024.

Le rapport d'activité revient sur l'ensemble des actions menées en valorisant notamment les réalisations relevant des quatre thématiques identifiées par le programme exceptionnel 2022/2024, et en donnant la voix aux territoires et à leurs acteurs.

Le FIPHFP remercie tous les employeurs publics, tous nos partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et du handicap, au niveau national comme au niveau local, sans qui rien ne serait possible.

La CFDT-SPAgri renouvelle sa satisfaction du travail accompli au MASA par la signature de l'accord Egalité-Diversité (voir notre article [ici](#)) complété de son plan handicap (voir notre article [ici](#)).

Article rédigé sur la base des propos de :

- Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP
- Marine Neuville, directrice de l'établissement public du FIPHFP

Document joint ; rapport de la FIPHFP

[fiphfp_rapport_activite_2023_06-06-24](#)

Egalité – Diversité au MASA / L'accord est signé : En voici un résumé

Initié à la fin de l'année 2023, la CFDT a participé aux négociations visant à signer un **nouvel accord ministériel relatif à l'égalité-diversité**. Cet accord pour le MASA a été signé le 27 juin 2024 par les organisations syndicale et le ministre de l'agriculture, Marc Fesneau en présence de la secrétaire générale du MASA, Cécile Bigot-Dekeyser. Cette signature intervient dans un calendrier contraint par des élections législatives de dernière minute, **la CFDT salue la volonté du ministre de signer cet accord avant les premiers résultats de votes.**

De quoi parle-t-on ?

L'égalité femmes-hommes, érigée pour la deuxième fois en

Grande cause de son quinquennat par le Président de la République, est une priorité qui anime l'ensemble du Gouvernement. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle par les employeurs publics. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 en définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

D'une durée de trois ans maximum, ce **plan d'action** se veut **pluriannuel et renouvelable**. Des objectifs à atteindre associés à des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre ont été élaborés selon plusieurs axes de travail dont quatre sont fixés par la loi.

Les quatre axes obligatoires concernent :

- la **résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** ;
- la **garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois** de la fonction publique ;
- l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- la **prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, et des violences notamment sexistes et sexuelles**.

Un nouveau plan pour 3 ans

Le plan d'action 2021-2023 était décliné en cinq axes dont certains se prolongent sur le plan 2024-2026.

Certaines thématiques feront l'objet de préoccupations particulières dans le nouveau plan, notamment la santé des femmes et la sensibilisation aux violences intrafamiliales, les violences sexuelles et sexistes, y compris le cyber

harcèlement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour la première fois, **le plan d'action 2024-2026 du MASA intègre l'ensemble des 26 critères de discrimination** prévus par la loi et visant à les prévenir, tout en valorisant la diversité dans la sphère professionnelle

Le plan d'action intégrera durant trois ans les agents et agentes du ministère autour d'actions de sensibilisation, de formation, et de création d'espaces d'échanges pour accompagner les situations spécifiques.

Qui est concerné par ce plan ?

Sont concernés les personnels gérés et rémunérés par le MASA d'administration centrale, des DRAAF et DAAF, des EPLEFPA, des établissements d'enseignement agricole technique privé du « temps plein » et des DDI.

Ce plan a vocation à être décliné dans chaque structure déconcentrée (DRAAF et DAAF) et établissement d'enseignement technique agricole public et privé, il peut être complété d'actions spécifiques et locales. **Les opérateurs du MASA sont aussi largement incités à mettre en œuvre leur propre plan d'actions**, ils feront l'objet d'un suivi par le MASA.

De nouveaux enjeux

Le plan d'action égalité-diversité 2024-2026 maintient ses efforts sur les quatre mesures obligatoires et sur les aspects gouvernance complétés d'un axe relatif à la **culture de l'égalité** afin de permettre aux agentes et agents d'évoluer **dans un environnement de travail bienveillant et inclusif**. S'agissant de la thématique du **handicap**, un accord dédié

viendra compléter le présent accord. Au sein de chaque axe, de nouvelles mesures et actions concrètes permettront de répondre aux nouveaux enjeux mentionnés dans le plan interministériel (les violences intrafamiliales (VIF), la santé des femmes etc.) et de **mieux accompagner la diversité des situations des agent(e)s** (les proches aidants, les familles monoparentales, les agents transgenres etc.).

Le plan comprend ainsi sept axes prioritaires ; Chacun des 7 axes se décline en plusieurs objectifs. Chaque objectif se décline en une ou plusieurs actions et enfin chaque action est elle-même déclinée en une ou plusieurs mesures détaillées comprenant systématiquement un ou plusieurs indicateurs de réalisation.

La déclinaison du plan en axes et objectifs

Les grands axes sont les suivants (le plan complet est à disposition en fin d'article) :

1. Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère

- Objectif 1 : GARANTIR UNE COMMUNICATION SANS STEREOTYPE ET DEDIEE AUX SUJETS D'EGALITE ET DE DIVERSITE
- Objectif 2 : FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE AU SEIN DU MINISTERE
- Objectif 3 : OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES A L'EGALITE ET A L'INCLUSION

Au total : 6 actions et 19 mesures pour l'axe 1.

2. Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois

- Objectif 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS
- Objectif 2 : VEILLER A LA MIXITE DES POSTES DE DEBOUCHE (NOTAMMENT AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION : COMITE DE DIRECTION, COMITE EXECUTIF, COMITE STRATEGIQUE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION)
- Objectif 3 : RECRUTER SANS DISCRIMINER

Au total : 10 actions et 18 mesures pour l'axe 2.

3. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

- Objectif 1 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION
- Objectif 2 : S'ASSURER DE LA NON-DISCRIMINATION ET DU DEVELOPPEMENT D' ACTIONS EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SITUATION DE PARENTALITE (GROSSESSE, ADOPTION, GARDE D'ENFANTS, ETC.)

Au total : 4 actions et 14 mesures pour l'axe 3.

4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes

- Objectif 1 : RENFORCER L'EVOLUTION DE LA CULTURE MANAGERIALE
- Objectif 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS EN RESPONSABILITE FAMILIALE
- Objectif 3 : SENSIBILISER A ET SE PREOCCUPER DE LA SANTE DES FEMMES

Au total : 4 actions et 15 mesures pour l'axe 4.

5. Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes et sexuelles

- Objectif 1 : MIEUX PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS
- Objectif 2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA GESTION DES CARRIERES
- Objectif 3 : RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)
- Objectif 4 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

Au total : 6 actions et 16 mesures pour l'axe 5.

6. Mieux prendre en compte la diversité

- Objectif 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LES ORIENTATIONS SEXUELLES ET LES IDENTITES DE GENRE
- Objectif 2 : OUVRIR LES VIVIERS DE RECRUTEMENT

Au total : 3 actions et 6 mesures pour l'axe 6.

7. Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité

- Objectif 1 : MAINTENIR UN DIALOGUE CONSTRUCTIF A TOUS LES NIVEAUX DANS LE CADRE D'UNE GOUVERNANCE RENFORCEE
- Objectif 2 : ASSURER LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU PLAN D'ACTION EN ETROITE ARTICULATION AVEC LES LABELS EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE
- Objectif 3 : MESURER LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTES ET LES AGENTES DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITE

Au total : 4 actions et 12 mesures pour l'axe 7.

Avec un objectif de « boucler » un plan d'action pour début mars 2024, les critiques sur le calendrier serré pour définir ce plan d'actions ont été nombreuses, la CFDT remercie néanmoins pour la détente du calendrier de travail sur des sujets souvent sensibles permettant un dialogue social de meilleur qualité.

La CFDT salue ce plan ambitieux comprenant 37 actions variées et pas moins de 100 mesures ! Elle se félicite des débats et amendements (notamment des précisions sur les indicateurs de suivi, complément sur l'homophobie...) qui ont pu être échangés au cours des différents groupes de travail et qui ont permis d'aboutir à un plan d'actions extrêmes dense et riche.

A plusieurs reprises, la CFDT a interrogé l'administration sur les moyens octroyés et ses capacités à pouvoir suivre un tel plan et ses nombreuses mesures. L'administration est le plus souvent restée floue sur les moyens humains dévolus au suivi de ce plan. La CFDT restera vigilante sur la réalité du suivi de ce plan et la qualité des indicateurs qui seront produits, dans un moment où les enjeux d'égalité pourraient devenir encore plus prégnants dans la vie de nos administrations.

Document(s) joint(s) :

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire 2024-2026

[20240523_Trame du plan d'action 2024-2026](#)

Fonction publique : 5,66% de travailleurs handicapés en 2023

5,66 % des employés de la fonction publique sont en situation de handicap en 2023, soit une progression de 0,21 points par rapport à 2022. La branche territoriale est toutefois la seule à dépasser l'objectif de 6 % fixé par la loi.

D'après les chiffres communiqués le 14 mai 2024, le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique a progressé en 2023, passant de 5,45 % en 2022 à 5,66 % en 2023. Pour mémoire l'objectif légal est de 6 %.

Une hausse de 4 % des emplois des personnes handicapées en un an

Près de 270 000 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ont ainsi été recensés, un chiffre en hausse de « plus de 4% » sur un an, s'est félicitée auprès de l'AFP Marine Neuville, la directrice du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Seule la branche territoriale est conforme aux objectifs fixés par la loi

Dans le détail, la fonction publique d'Etat comptait en 2023 près de 95 000 BOETH parmi ses 2,5 millions d'agents, la fonction publique territoriale plus de 118 000 bénéficiaires sur 2 millions de fonctionnaires et contractuels et les hôpitaux, près de 57 000 BOETH dans un effectif total d'1,2 million d'agents.

Le taux d'emploi direct des personnes handicapées a ainsi

atteint :

- **4,64%** dans la fonction publique d'état (contre 4,36% en 2022)
- **5,64%** dans la fonction publique hospitalière (contre 5,33% en 2022)
- **6,89%** dans la fonction publique territoriale (contre 6,72% en 2022)

Comme les années précédentes, la fonction publique territoriale est donc la seule branche du secteur public à dépasser l'objectif fixé par la loi de 6 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs.

Des métiers à forte pénibilité

Si la directrice du FIPHFP reste prudente sur les raisons qui ont conduit à l'augmentation du taux d'emploi direct en 2023, elle souligne malgré tout « *le vieillissement de la population active* » dans la fonction publique. Or les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont « *plutôt des agents en seconde partie de carrière* », ajoute-t-elle. Pour le reste, le profil des BOETH n'évolue guère par rapport aux années précédentes : plus des **deux tiers d'entre eux sont des femmes** et près de **la moitié des bénéficiaires appartiennent à la catégorie C**, celle « *des métiers d'exécution qui peuvent comporter une plus forte pénibilité* » physique, affirme Marine Neuville.

Au sein des entreprises, 4 % des personnes en emploi étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022 selon l'Agefiph, pendant du FIPHFP pour le secteur privé.

Les missions du FIPHFP et de l'Agefiph

Pour rappel, les employeurs comptant a minima vingt agents ou employés échouant à atteindre ce plancher de 6 % doivent acquitter une contribution financière auprès du FIPHFP ou de l'Agefiph.

Créé en 2005, le FIPHFP a pour mission d'aider les employeurs publics à atteindre l'objectif de 6 %, via des aides directes (financement de prothèses auditives, de fauteuils roulants, adaptation d'un poste de travail...) ou des conventions pluriannuelles.

Simplifier les dispositifs d'aide

Depuis sa création, « le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,66 % en 2023 », a fait valoir le FIPHFP dans un communiqué. Malgré ces résultats encourageants, la Cour des comptes avait appelé début mars le Fonds à simplifier l'accès à ses aides et la procédure de conventionnement avec les employeurs. « On est tout à fait en phase avec ces recommandations », a assuré Marine Neuville. « Sur les dispositifs d'aides et de conventions, on peut sûrement faciliter, simplifier encore », a-t-elle poursuivi.

Source AFP / [Handicap.fr](https://www.handicap.fr) / FIPHFP

Pour l'égalité réelle, toutes et tous mobilisé·es pour le 8 mars !

Nos organisations appellent à se mobiliser y compris par la grève le 8 mars 2024. Portons haut les couleurs de l'égalité entre les femmes et les hommes pour revendiquer une société de progrès et de justice.

Malgré les effets d'annonces gouvernementales de faire de la

cause des femmes la grande cause du quinquennat, les inégalités persistent dans le travail, dans les foyers et dans la société.

Les inégalités salariales et de carrières ne diminuent pas ou très peu. Les femmes perçoivent 1/4 de salaire de moins que les hommes et à la retraite l'écart des pensions se creuse à hauteur de 40 %. C'est comme si les femmes s'arrêtaient de travailler tous les jours à 15h40. Elles sont 58 % à être payées au SMIC et y restent plus longtemps. Alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, elles ne sont que 39 % à occuper des emplois de cadre. Les métiers à prédominance féminine sont dévalorisés et mal rémunérés. L'index dit « Pénicaud » doit être amélioré et cet outil ne doit pas remplacer les accords et les plans d'action dans les entreprises. Ses trop bonnes notes ne reflètent pas la réalité des inégalités salariales que subissent les femmes alors même qu'il ne concerne que 1 % des entreprises et que seules 0,5 % ont des index calculables.

Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80 % des emplois à temps partiel et 95 % des congés parentaux sont pris par les femmes. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales. Tout est à craindre concernant l'émancipation des femmes, lorsque le président parle de « réarmement démographique » alors que les conditions de travail et de vie des femmes sont l'impensé des politiques publiques. Il manque plus d'un million d'emplois dans les métiers du soin et du lien et plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Les discours masculinistes se renforcent dans la sphère publique, prônant un retour aux « vraies valeurs » et à un sexisme décomplexé. Le Haut Conseil à l'Égalité, dans son rapport annuel, fait le constat que le sexisme s'aggrave d'année en année.

Les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont très en deçà des besoins, 80 % des plaintes sont classées sans suite, et le gouvernement français refuse d'inclure la notion de consentement et le viol dans la directive européenne contre les violences faites aux femmes. De la même manière qu'il refuse d'appliquer au-delà du droit constant la convention 190 et à plein la recommandation 206 de l'organisation internationale du travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

Pour toutes ces raisons, nous devons faire du 8 mars 2024 une puissante journée de grève et mobilisation partout. Pour :

- l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine
- des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance
- des moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Ne laissons pas passer les discours passéistes, sexistes, masculinistes. Nous ne voulons plus de promesses, nous voulons des actes.

A noter : au MASA, un nouvel accord et son plan d'action pour le renouvellement du label Egalité-Diversité du ministère est en cours de négociation avec les organisations syndicales. Le dialogue social y est nourri et une version définitive de cet accord devrait voir le jour à la fin du mois de mars 2024. La CFDT espère que cet accord, et son plan d'actions permettront de voir évoluer les pratiques au sein du MASA et pas seulement de « cocher » des cases en vue du renouvellement du label, c'est dans ce sens que l'administration et les organisations syndicales travaillent.

Le 8 mars, toutes et tous en grève et en manifestation !

Source : Publié le 19/02/2024

Par CFDT, CGT, Unsa, FSU, Solidaires

Retrouvez ci-dessous le communiqué inter-syndical

[20240219_communique_intersyndical_8_mars_2024_2024-02-19_14-05-12_58](#)

CTM (10 mai 2022) : élections professionnelles, influenza, gestion RH, égalité, protection fonctionnelle...

Compte-rendu du comité technique ministériel, réuni le 10 mai 2022.

Rifseep : une revalorisation partielle au mépris de toute concertation (CTM du 10

décembre 2020)

Compte rendu du CTM-marathon du 10 décembre 2020.

[Article mis à jour le 17 décembre 2020.]

Présentation des actions conduites pour l'obtention du label égalité-diversité

Le ministère de l'Agriculture a présenté au groupe de travail réuni le 25 juin 2018 les actions qu'il conduit pour obtenir la labellisation égalité-diversité.

Labels égalité-diversité : situation au 16 mai 201

Compte rendu de la 5^e réunion du groupe de travail portant sur la préparation du label égalité-diversité.

Baromètre social du ministère de l'Agriculture : une analyse en trompe-l'œil !

Les résultats du baromètre social du MAA, réalisé fin 2017, ont été présentés le 13 mars 2018. Très attentive aux inquiétudes des agents s'agissant de leur avenir, la CFDT sera vigilante sur la mise en place d'un plan d'actions.

Mix'Idées pour l'égalité

Cette manifestation organisée par la CFDT Fonctions publiques a permis de débattre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. *[Article mis à jour le 10 avril 2018.]*

Comité technique ministériel du 8 février 2018 : relevé d'informations

Action Publique 2022, comité interministériel de transformation publique, sécurité sanitaire, décret du 29/12/2017, labels égalité et diversité, handicap, enseignement agricole et parcours professionnels des agents ont été abordés lors du CTM du 8 février 2018.

Réduction des inégalités femmes-hommes et lutte contre les discriminations : enfin un plan d'actions !

État d'avancement du plan d'actions ministériel en vue de l'obtention des labels égalité et diversité.

Signalement des discriminations : le projet du MAA

Le ministère de l'Agriculture présente son projet de création d'une cellule de signalement des discriminations, préalable impératif à l'obtention du label « Diversité ».

Vers un label égalité-

diversité au MAA ?

Etat d'avancement au 20 septembre de la démarche de labellisation égalité-diversité du ministère de l'Agriculture : y a-t-il une réelle volonté d'avancer ?

Groupe de travail « handicap » – 31 janvier 2017

Compte rendu du groupe de travail « handicap », dans l'objectif d'entamer la discussion sur le plan triennal 2017-2019 en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

Egalité femmes/hommes : la circulaire de la DGAFP est parue

Voici la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Label égalité-diversité au MAAF : un pas décisif ?

Le ministère de l'Agriculture s'engage dans la démarche visant à obtenir le label égalité-diversité délivré par l'Afnor.