

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



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

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.



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 VIVIERES 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



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

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.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

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**



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

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



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

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



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

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

**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 ».



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

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.
