

DuoDAY 2025, une journée très positive à la CFDT-Agriculture

Pour la deuxième année, à l'identique d'autres services du ministère, la permanence de la CFDT-Agriculture a eu le plaisir d'accueillir dans le cadre du DuoDay, Vincent de ALMEIDA.

Un profil intéressant tourné vers les RH

Notre invité pour cette journée a un profil de formation et un parcours professionnel très ciblés sur le monde des ressources humaines. Titulaire depuis 2011 d'un **MBA en ressources humaines** (Master of Business Administration – diplôme international en gestion et management) qu'il a réalisé en partie aux Etats-Unis et au Portugal, il a rapidement enchainé sur une première expérience professionnelle.

Son parcours l'a amené à travailler à ce jour uniquement dans le secteur privé, et à acquérir de l'expérience en entreprises ou dans des cabinets privés sur de multiples fonctions RH (recrutement, gestion administrative et paie, entretien professionnel, analyse de besoins RH et rédaction de fiches de postes, santé et sécurité au travail...).

Vincent de Almeida souhaite à présent rejoindre un métier RH dans la fonction publique (territoriale ou d'Etat) pour continuer son parcours professionnel. Il est aujourd'hui inscrit dans une formation le préparant au concours de rédacteur territorial (spécialité droit public) pour éventuellement rejoindre la fonction publique territoriale.

De multiples échanges au cours de cette courte journée

Vincent a passé la journée avec les permanents autour de trois moments identifiés :

- Une présentation de l'ensemble des permanents et de leurs parcours respectifs
- Le fonctionnement administratif et politique de la permanence (rôles et missions, adhésions...)
- La communication interne et externe.

Il a pu ainsi partager sur une journée le quotidien d'une permanence syndicale, y compris dans ses moments plus conviviaux !



Il a été particulièrement intéressant de partager les points de vue sur certains aspects de communication, l'utilisation des réseaux sociaux ou de l'IA, de croiser les points de vue «générationnels» et surtout de profiter de la «positive attitude» de Vincent pendant ces quelques heures. Une belle rencontre, un beau moment, une belle leçon de vie que nous vous invitons à partager dès que possible.

Jamais deux sans trois !

Pour la CFDT-Agriculture, cette journée constitue immanquablement une expérience humaine et professionnelle à renouveler.

La CFDT-Agriculture remercie tout d'abord les services du BASS pour l'accompagnement et plus particulièrement notre référente Handicap.

La CFDT-Agriculture tient également à **remercier sa permanente, Brigitte CHELFI, pour son investissement constant pour la réalisation du DuoDay** et son initiative lancée il y a presque deux ans maintenant. Deux expériences d'accueil particulièrement réussies mais un passage de témoin est aujourd'hui prévu, Nathalie LEBRETON reprendra le flambeau pour la prochaine édition car il n'est pas question de s'arrêter là. Jamais deux sans trois comme qui dirait !

De la part de Vincent de ALMEIDA à la permanence :

"Je tenais à vous remercier très sincèrement pour l'accueil que vous m'avez réservé lors de la journée Duoday. Votre disponibilité, votre bienveillance et le temps que vous m'avez consacré m'ont permis de mieux comprendre vos missions et l'engagement de la CFDT envers les agents du ministère de l'Agriculture.

J'ai particulièrement apprécié la qualité des échanges, la transparence avec laquelle vous m'avez présenté votre fonctionnement, ainsi que le soin que vous avez pris pour répondre à mes nombreuses questions.

Cette immersion a été particulièrement enrichissante pour moi et a confirmé mon envie de travailler dans un environnement tourné vers l'accompagnement et le service public.

Vincent de Almeida"

Bref un grand merci à toutes et tous !

=> *Lien vers la publication de l'intranet du MAASA [ICI](#)*

Égalité Professionnelle Fonction publique : la CFDT Fonctions publiques signera l'accord de méthode

Communiqué de presse n° 6 de la CFDT-Fonction Publique du 4 septembre 2025 relatif à l'Égalité femmes-hommes pour laquelle la CFDT Fonctions publiques signera l'accord de méthode.

20 ans après la loi handicap de 2005 : une promesse toujours en attente

Un rapport parlementaire d'évaluation tire un constat amer : l'ambition initiale s'est essoufflée, les résultats sont en demi-teinte, et les promesses non tenues restent nombreuses.

Égalité Professionnelle Fonction publique : vers un nouvel accord

Le 2 juillet 2025, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a réuni les représentants des organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics pour une nouvelle séance du groupe de travail (GT) consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette réunion avait pour objectif de finaliser le projet d'accord de méthode encadrant les futures négociations.

Le texte du projet d'accord de méthode intègre de nombreuses propositions issues des échanges préalables avec les organisations syndicales. Parmi les principales évolutions :

- Préambule renforcé : mise en avant de la continuité des engagements depuis les accords de 2013 et 2018, et du contexte international qui nécessite d'agir.
- Objectifs clarifiés : référence explicite aux axes de l'accord de 2018 et aux inégalités persistantes.
- Composition du groupe de négociation : désignation nominative des représentants pour garantir la stabilité des débats.
- Thèmes de négociation élargis : ajout d'un volet sur la santé des femmes dans la fonction publique.
- Calendrier structuré : une réunion mensuelle prévue entre juillet et novembre 2025, avec transmission anticipée des documents de travail.

- Ressources documentaires : création d'un espace collaboratif partagé.
- Durée de l'accord : possibilité de prorogation par avenant.

Les expressions de la CFDT

L'intersyndicale, dont la **CFDT**, a exprimé une vive opposition à la **réduction de 10 % de la rémunération en cas de congé maladie ordinaire (CMO)** pour les femmes enceintes, qualifiée de « double peine ». Les syndicats ont saisi le Défenseur des droits et demandé au gouvernement de revenir sur cette mesure jugée discriminatoire.

La **CFDT**, tout en saluant les avancées du texte, a soulevé plusieurs points d'attention afin qu'ils soient intégrés dans la version définitive de l'accord de méthode qui sera soumis à signature :

- Clarification sur la prise en charge des frais de participation.
- Précision sur la confidentialité des documents.
- Intégration des échanges bilatéraux dans le processus de négociation.
- Reconnaissance de la négociation comme créatrice de droits.

Les employeurs territoriaux ont rappelé leur engagement en matière d'égalité professionnelle et ont exprimé des réserves sur certaines formulations du texte, notamment sur la notion de contrainte. Ils ont insisté sur l'importance de valoriser les bonnes pratiques déjà existantes.

La DGAFP a réaffirmé sa volonté de construire un cadre souple mais ambitieux, en s'appuyant sur le **Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP)**, malgré un contexte budgétaire tendu.

Prochaine étape

La version finale du projet d'accord a été transmise. Les fédérations de la CFDT sont consultées et doivent transmettre leur position pour le tout début du mois de septembre. Les réponses de l'ensemble des organisations syndicales sont attendues pour le 8 septembre, délai de rigueur.

> d'après l'article initialement publié par l'UFFA-CFDT

Groupe de travail sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 10 avril 2025

Le groupe de travail sur l'égalité professionnelle s'est réuni le 10 avril dernier, sous la présidence de Mathilde Icard, cheffe de service à la DGAFFP.

Étaient présentes, côté syndical, FO, la CFDT, l'UNSA, la FSU, la CFE-CGC et la FAFPT. Les employeurs territoriaux, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), la DGOS (direction générale de l'offre de soins) et la DGCL (direction générale des collectivités locales) participaient également à cette réunion.

Introduction

La DGAFP rappelle les travaux préalables discutés lors des comités de suivi (COSUI) de l'accord 2018 des 19 octobre 2023 et 9 décembre 2024, de la formation spécialisée « Égalité, mobilité et parcours professionnels » (FS3) du 30 janvier 2024.

Rappel des objectifs

Le principal objectif recherché, d'ores et déjà partagé par plusieurs des partenaires, est d'aboutir à un nouvel accord visant à :

- Un périmètre inter-versants souhaité ;
- S'appuyer sur les acquis de 2018, intégrer de nouvelles thématiques ;
- Une durée de validité déterminée pour cet accord souhaité par la DGAFP.

Calendrier :

- Un compte-rendu officiel de la réunion sera diffusé avant fin avril par la DGAFP pour permettre les contributions avant une deuxième séance.

Questions de réflexion ouvertes

- Développer la culture de l'égalité dans les administrations ;
- Dynamiser les trajectoires de carrière des femmes ;
- Renforcer la mixité des métiers ;
- Promouvoir le partage de la parentalité ;
- Agir sur l'articulation des temps de vie ;
- Consolider la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Assurer une gouvernance exemplaire et un suivi des engagements ;
- Améliorer le pilotage et l'évaluation des dispositifs ;
- Identifier d'autres problématiques à traiter.

Positionnements CFDT

La CFDT est favorable à un périmètre inter-versants, à condition que cela aboutisse à des avancées concrètes pour la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Si c'est seulement pour se confronter, une fois de plus, aux mêmes difficultés notamment sur les remontées d'informations, ce sera non. Il est indispensable que les employeurs fassent preuve de davantage de diligence.

Par ailleurs, un accord inter-versants devra s'accompagner de négociations en proximité.

Concernant les dérogations et/ou manquements aux obligations de remontées de la part des FPH et FPT, la CFDT rappelle que répondre à un simple formulaire ne peut pas être conditionné à l'adoption d'une loi organique... **La libre administration n'équivaut pas à une indépendance totale vis-à-vis du ministère de la fonction publique !**

La CFDT est d'accord pour fixer une durée déterminée à l'accord, par exemple jusqu'en 2028 ou 2030, avec une obligation de renégociation à son terme inscrite dans l'accord initial, afin de capitaliser sur les acquis. La CFDT souhaite aussi intégrer une approche plus contraignante pour garantir la mise en œuvre des mesures.

La culture de l'égalité professionnelle doit être recentrée sur les enjeux spécifiques des femmes, en dynamisant notamment les trajectoires de carrière conformément aux règles posées en 2018. De nouvelles mesures de rattrapage sur le stock existant sont nécessaires, sans qu'il y ait d'obstacle juridique avéré.

La CFDT demande également un **contrôle renforcé sur le flux d'accès aux postes et sur les promotions,** en portant une attention particulière aux emplois à temps non complet, majoritairement occupés par des femmes et aux emplois contractuels, souvent caractérisés par de moindres rémunérations et des filières peu valorisées.

La question des **conditions de travail** est également clé.

La CFDT propose de **mieux documenter** :

- Le recours aux **congés parentaux**,
- L'**impact sur la rémunération pendant la durée du congé parental**,
- La répartition des ASA pour enfants malades et des temps partiels, et d'agir réellement à partir de ces constats,
- Dans la parentalité, il faut prendre en compte tous les agents, qu'ils soient parents ou aidants.

Pour les **proches aidants**, la CFDT est ouverte à regarder des pistes diverses, y compris le déblocage du Compte Épargne-Temps (CET) dans une optique de conciliation des temps. Il faudra assouplir les dispositifs. Les indemnités afférentes doivent pouvoir être revues.

Dans la FPH, des efforts devront être exigés pour agir sur les règles de délai de prévenance en cas de changement de planning.

Sur les **violences sexistes et sexuelles au travail**, la CFDT déplore que les dispositifs existants soient peu visibles et que les cellules de signalement n'apportent pas toujours de réponse à la hauteur. C'est probablement l'un des axes à retravailler sur la base d'un bilan.

La santé au travail des femmes doit être intégrée aux discussions sur l'égalité professionnelle.

La CFDT rappelle que certains problèmes de santé aggravent les inégalités, notamment en raison de l'existence du jour de carence. La CFDT se dit prête à explorer les pistes autour de l'organisation du travail (recours au télétravail, par exemple) mais en gardant à l'esprit que tout le monde n'a pas accès à toutes les modalités de travail à distance.

Autres contributions au cours de ce GT

● Fonction publique territoriale (FPT)

- Remontée de données compliquée via les RSU des 38000 employeurs de la FPT ; nécessité d'un format stabilisé.
- La FPT est d'accord pour une durée limitée de l'accord.
- Sur les congés menstruels : pas de consensus. Une circulaire est en cours de signature.
- Volonté de clarifier juridiquement le statut des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) enfants malades.

● Fédération nationale des centres de gestion de la FPT

- Besoin d'un décret pour sécuriser les ASA dans les centres de gestion.

● Direction générale de l'offre de soins (Ministère de la Santé)

- Volonté de mutualiser les plans d'action pour éviter leur multiplication.

Quelles suites à ce GT?

Contribution écrite des OS après l'envoi du compte-rendu de réunion par la DGAFF, pour intégrer les propositions dans la suite du processus de négociation.

> Source : UFFA-CFDT

> Pour rappel :

- La CFDT a signé le protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères MTE/MCTRCT/Mer (23-10-19)
- Égalité professionnelle : un accord bien vivant (04-11-22)

État du sexisme en France : de nouvelles recommandations du haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)

En 2024, l'État du sexisme en France demeure marqué par des inégalités sociales et économiques profondément enracinées. Tel est le constat dressé par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), qui a publié, le 21 janvier 2025, un rapport basé sur le baromètre sexism, élaboré en collaboration avec l'Institut Toluna Harris Interactive. Ce rapport met en évidence non seulement l'ampleur des comportements sexistes mais aussi la persistance des structures qui les perpétuent, tout en formulant des préconisations ambitieuses pour y remédier.

Selon les données du baromètre, **86 % des femmes interrogées déclarent avoir déjà été confrontées à des situations à caractère sexiste**, des remarques déplacées, à des agressions physiques. Ce chiffre traduit une réalité déjà bien connue, mais réaffirme la nécessité de ne pas relâcher les efforts. Face à ces agressions systémiques, neuf femmes sur dix ont recours à des stratégies d'évitement – révélation qui interroge sur les impacts psychologiques et sociaux d'une telle adaptation forcée.

Le monde du travail, en particulier, demeure un espace où les inégalités de genre s'expriment avec acuité. Cependant, des

avancées timides émergent : en deux ans, le sentiment d'avoir été discriminée dans ses choix d'orientation professionnelle a reculé de 7 points, passant à 33 %, tandis que l'expérience de l'écart salarial avec un collègue masculin diminue également (21 %, -3 points). Ces chiffres, bien qu'encourageants, ne doivent pas masquer la lenteur des progrès ni les résistances structurelles qui entravent une véritable égalité.

En effet, les stéréotypes persistent : **40 % des Français considèrent encore comme normal que les femmes interrompent leur carrière pour élever leurs enfants**. Cette vision, ancrée dans une division sexuelle des rôles sociaux, continue de peser lourdement sur les femmes, freinant leur accès à des emplois de qualité et à des postes de responsabilité.

Face à ces constats, le HCE préconise des réformes structurelles ambitieuses. La première mesure, plébiscitée par 70 % des Français interrogés, concerne la réforme du congé paternité et parental. Cette initiative, brièvement évoquée en 2023, n'a pas encore vu le jour, malgré un soutien présidentiel exprimé en 2024. Sa mise en œuvre pourrait constituer un levier puissant pour une répartition plus équitable des responsabilités familiales.

Le rapport insiste également sur l'importance d'**une plus grande mixité dans le monde professionnel**. Cela suppose non seulement des actions volontaristes pour orienter les jeunes vers des filières à forte prédominance masculine ou féminine, mais aussi des dispositifs législatifs renforcés. À travers ces mesures, le HCE invite à une refonte des structures du travail, afin de dépasser les logiques de replâtrage pour s'attaquer aux racines systémiques du sexisme.

Ces propositions entrent en résonance avec les revendications portées par la CFDT Fonctions publiques. Le plafond de verre, dont les mesures récentes de nomination équilibrée ont montré des effets positifs, illustre la nécessité d'étendre ce dispositif à tous les niveaux, et non seulement à

l'encadrement supérieur. De même, les parois de verre, ou la ségrégation sexuée des métiers, constituent une cause fondamentale des inégalités salariales et des comportements sexistes.

La **CFDT** appelle à une reconnaissance formelle de la technicité des métiers féminisés et à leur revalorisation. Il ne s'agit pas seulement de promouvoir la mixité dans ces métiers, mais de réviser la « pesée des métiers » pour en finir avec des biais historiques. Cela implique une révision des classifications et des rémunérations pour assurer une égalité réelle entre les sexes.

Lutter contre le sexisme exige également une sensibilisation et une formation généralisées pour tous les agents publics. Déconstruire les stéréotypes de genre est une condition indispensable pour une fonction publique plus forte, inclusive et performante. La **CFDT** appelle ainsi à une renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle de 2018 dans la fonction publique, qui pourrait constituer un levier pour approfondir les avancées et inscrire durablement l'égalité et la lutte contre le sexisme au cœur des politiques publiques.

— — — — —
D'après l'article initialement publié par L'UFFA-CFDT – repris par l'UFETAM-CFDT
— — — — —

Rappel :

Le HCE, créé par décret en 2013 « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ». Il contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à

l'égalité et en formulant des recommandations, des avis, au Premier ministre.

Le Haut Conseil peut être saisi de toute question par le Premier ministre ou la ministre chargée des droits des femmes. Il peut se saisir de toute question de nature à contribuer aux missions qui lui sont confiées.

La présidente du Haut Conseil est Sylvie Pierre-Brossolette.

Le Haut Conseil est strictement paritaire.

Pour aller plus loin :

- *Le rapport du HCE sur l'état des lieux du sexisme en France*

[hce_22-01-25_sexisme_polarisation_etat_des_lieux.sexisme](#)

Le DuoDay s'invite à la permanence du SPAgri-CFDT

La permanence de la CFDT-SPAgri a eu le plaisir d'accueillir, pour la première fois dans le cadre du DuoDay, Assia Bathily.

Assia Bathily poursuit actuellement une formation diplômante de conseiller relation clientèle à Distance à l'établissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP FORIA).

Quelques mots sur l'établissement de

formation

Son établissement de formation, créé en 1977 s'est spécialisé dans l'insertion et l'inclusion dans le monde professionnel des personnes déficientes visuelles. Ainsi depuis plus de 40 ans, Foria a su développer bon nombre de formations professionnelles au contenu ciblé systématiquement complétées d'un accompagnement médico-social. L'établissement veille, par ailleurs, à travers ses activités à favoriser le développement personnel et la vie sociale de ses « élèves ».

Les parcours de formation proposés sont de deux natures :

- Un premier parcours de remise à niveau
- Un second parcours qualifiant dans lequel est donc inscrite Assia Bathily

Chaque année, l'ESRP Foria accueille entre 20 et 30 personnes sur des parcours qui s'étalent de 11 à 22 mois.

Enfin, afin de réussir au mieux l'intégration des personnes non/mal voyantes en milieu ordinaire, Foria réalise également des actions de sensibilisation et met son expertise conseil au service des entreprises et institutions. Dans ce cadre, Foria a rejoint en 2018 la Fondation OVE, qui favorise l'inclusion sociale et professionnelle des personnes déficientes visuelles.

Une journée riche en émotions et découvertes mutuelles



Assia a passé la journée avec les permanents autour de trois moments identifiés :

- le fonctionnement administratif de la permanence,
- le fonctionnement « plus politique » de la CFDT-SPAgri,
- la communication interne et externe.

Elle a ainsi pu partager sur une journée le quotidien d'une permanence syndicale, y compris dans ses moments plus conviviaux !

Il a été particulièrement intéressant de partager les points de vue sur certains aspects de communication, l'utilisation des réseaux sociaux ou de l'IA, de croiser les points de vue « génératifs » et surtout de profiter de la « positive attitude » d'Assia pendant ces quelques heures. Une belle rencontre, un beau moment, une belle leçon de vie que nous vous invitons à partager dès que possible.

Une expérience à renouveler

Pour le SPAgri-CFDT, cette journée constitue immanquablement une expérience humaine et professionnelle à renouveler. Un grand merci à Assia, aux services du BASS pour l'accompagnement et à notre référente Handicap de la CFDT-SPAgri (qui se reconnaîtra).



« Je tiens à vous remercier chaleureusement pour l'accueil que vous m'avez réservé lors de ma participation au DuoDay au sein du ministère de l'Agriculture. Cette journée a été pour moi une expérience particulièrement enrichissante.

J'ai beaucoup appris sur votre organisation, notamment sur le fonctionnement de la CFDT. Cela m'a permis de mieux comprendre les enjeux syndicaux et l'importance de votre travail. »

Assia Bathily – Décembre 2024

> Pour celles et ceux intéressés par l'établissement de formation :

Coordonnées de l'établissement :

ESRP FORIA

Adresse : 106/108 rue de l'Ouest – 75014 PARIS

Standard : 01 45 45 60 60

Courriel : forja.contact@fondation-ove.fr

Site internet ; www.centre-forja.fr

Pour aller plus loin : www.fondation-ove.fr/

La CFDT se mobilise contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

A l'approche de la journée internationale de luttes contre les violences sexistes et sexuelle (VSS – 25 novembre), la CFDT appelle à rejoindre les mobilisations qui auront lieu partout en France le samedi 23 novembre 2024.

Ces manifestations doivent être l'occasion de rassembler l'ensemble des citoyennes et citoyens ainsi que les pouvoirs publics dans le rejet et la lutte effective et continue contre les violences sexistes et sexuelles.

À Paris, la marche aura lieu le samedi 23 novembre (Gare du Nord – 14h00).

De nombreuses marches sont organisées le même jour dans toute la France : [Voir la carte](#) créée par le collectif #NousToutes (site [ICI](#)).

Lors de ces rassemblements, notre objectif est de nous inscrire dans un mouvement d'alerte de la société sur l'existence et le caractère intolérable des violences sexistes et sexuelles. C'est donc bien à une mobilisation citoyenne à laquelle les militantes et les militants CFDT sont invitées à participer.

Et la couleur de mise ce jour-là c'est le violet, synonyme de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour autant, **l'engagement de la CFDT doit être visible !**

Vous trouverez plus bas, des visuels avec le logo CFDT, à utiliser pour la confection de pancartes et dans la communication sur les réseaux sociaux.

> Communiqué de presse intersyndical à l'occasion de la mobilisation contre les violences sexistes et sexistes, le 23 novembre

[communique_presse_intersyndical_25_novembre_2024](#)

▪ **Les visuels CFDT :**

Afin que la **CFDT** soit visible lors de cortèges, tout en respectant le code couleur féministe **violet**, 18 pancartes ont été réalisées.

Images de 18 pancartes avec slogans, à télécharger [ICI](#)

▪ **Pour aller plus loin :**

[Manifeste CFDT féministe CFDT – un Engagement historique pour les droits des femmes](#)



SOURCE : CFDT – UFETAM

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-SPAgri s'engage dans le DuoDay.

La CFDT-SPAgri 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-SPAgri 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](#)

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.

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de

3.

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 VIOLENCESEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCE 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](#)

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 (5 et 6 avril 2022) : SGCD, Influenza, futures instances de dialogue social, télétravail,...

Compte-rendu du Comité technique ministériel, réuni les 5 et 6 avril 2022.

CTM (8 et 9 février 2022) : discriminations, restructurations, missions,

contractualisation, déconcentration...

Compte rendu du comité technique ministériel des 8 et 9 février 2022.