

Résultats de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique en 2024

Les résultats des index de l'égalité professionnelle pour l'année 2024 ont été publiés par les ministères et leurs établissements publics administratifs (EPA) sur leurs sites internet. Comme les années précédentes, l'ensemble des ministères et la grande majorité de leurs EPA obtiennent une note supérieure au seuil de 75 points.

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025

Le rapport annuel 2025 sur l'état de la fonction publique, publié par la DGAFP, dresse le panorama complet de l'emploi public, des conditions de travail et de la santé des agents. Bilan : plus d'agents, davantage de contractuels, et une santé au travail qui reste un enjeu majeur.

Égalité professionnelle : la CFDT choisit d'agir, pas de s'absenter

Le 7 octobre 2025, malgré le départ de plusieurs organisations, la CFDT reste pour transformer l'essai : un accord de méthode juridiquement opposable afin d'ouvrir et sécuriser une négociation «mieux-disante». L'objectif est clair : sortir des postures, cadrer un processus qui oblige, finance et évalue – bref, rendre l'égalité effective dans les trois versants de la fonction publique.

Présidence de séance

M. Boris Melmoux-Eude, Directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Organisations syndicales

CFDT, CGT, FO, CFDT, Solidaires, UNSA, FSU, CFE-CGC, FAFPT

Employeurs

Représentants territoriaux et FPH

Administrations : DIESE, DGOS, DGCL

Introduction

M. Boris Melmoux-Eude rappelle qu'en l'absence d'un accord de méthode, la DGAFP mettra en œuvre un plan d'action nécessairement moins ambitieux. L'objectif est d'obtenir un accord de méthode pour engager une négociation «mieux-disante».

Les organisations CGT, FSU et Solidaires lisent une

déclaration lumineuse, quittent la séance et annoncent qu'elles ne signeront pas l'accord de méthode sans gouvernement de plein exercice.

FO adopte une position similaire et quitte également la séance.

M. Melmoux-Eude souligne que l'ouverture des négociations et la signature d'un accord de méthode peuvent se faire sans gouvernement de plein exercice. Les arbitrages interministériels et le portage politique interviennent en clôture des discussions avec les organisations syndicales, jamais en amont.

Position de la CFDT

La CFDT constate les inégalités persistantes malgré des avancées depuis 2018 et 2023. Elle assume ses responsabilités, refuse la politique de la chaise vide et **se déclare prête à signer un accord de méthode. Elle souhaite maintenir le dialogue social**, même dans un contexte politique incertain.

La CFDT rappelle qu'un accord de méthode est juridiquement contraignant pour l'employeur public. Elle est favorable à une négociation même sans accord de méthode majoritaire, par cohérence et exigence. **Elle s'engage pour un accord final contraignant, financé et évalué, visant une égalité réelle dans la fonction publique.**

Positions des autres organisations

UNSA : mandatée pour signer l'accord de méthode dès à présent.

CFE-CGC et FAFPT : positions convergentes avec celles de la CFDT et de l'UNSA.

Méthodologie des travaux

La DGAFP propose une approche intégrée avec des séquences d'auditions d'experts par axe.

Un échange riche et approfondi a porté sur l'établissement d'une liste d'experts à contacter.

Contributions de la CFDT

- **Expertise** : binômes resserrés (max. 2 experts/axe), équilibre entre approches théoriques et opérationnelles, parité et diversité disciplinaire ;
- **Transparence salariale** : transposition de la directive européenne ;
- **Articulation vie pro/perso** : intégrer charge mentale, freins de carrière, stéréotypes, organisation du travail et accès aux services publics, avec une lecture territoriale (ex. travaux d'Émilie Agnoux) ;
- **VSS** : associer la cellule «Artémis» du ministère des Armées ;
- **Santé/handicap** : priorité à la prévention et à l'organisation du travail ;
- **Culture de l'égalité** : intégrer des experts en communication.

Suites

- Prise de contact rapide avec les experts pressentis ; clarification des modalités de prise en charge pour les signataires.
- Prochaine séance : ordonnancement des travaux, séquençement des auditions par axe et calendrier opérationnel.

> **Source** : Article initialement publié par l'UFFA-CFDT

Document :

- Communiqué de presse du 04 septembre 2025 [ICI](#)
-

CSA ministériel du 7 octobre 2025 : Indemnité de gestion de crise, IFSE, RESET-BREXIT, PSU, agressions... quelques avancées.

Le CSA ministériel était présidé par Cécile BIGOT-DEKEYZER, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie LE QUELLENEC, de Flora CLAQUIN, cheffe du SRH, de Maud FAIPOUX, directrice de la DGAL et de Benoît BONAIME, directeur de la DGER.

La CFDT était représentée par Béatrice LAUGRAUD et Emmanuel BISEAU (titulaires), Nicolas BREZISKY (suppléant), ainsi que Jean Philippe MALLET, Ludovic DUBOIS et Muriel LEUBA en tant qu'experts.

Revalorisation de l'IFSE, c'est pour tout le monde ou presque !

La secrétaire générale indique que la mise en œuvre de la revalorisation annoncée est en cours pour les 12 000 agents éligibles au RIFSEEP (pour un montant total de crédits de 18,5 M€). Les rappels de paie ont été effectués selon le calendrier prévu : en août pour les corps de catégorie C, en septembre

pour les catégories B, en octobre pour les catégories A. La **secrétaire générale annonce cependant une note de service à venir qui précisera les ajustements notamment pour les agents en abattoirs.**

La CFDT demande ce qu'il en est pour les **opérateurs**. La **secrétaire générale répond que les travaux sont engagés à FranceAgriMer (FAM) et à l'Agence de services et de paiement (ASP) et devraient l'être chez les autres opérateurs mais que «Bercy bloque tout pour l'instant»**. Il s'avère que des travaux sont également initiés à l'INAO mais avec une date d'effet qui s'avèrerait différente et bien plus tardive de celle du MASA.

Pour la CFDT-Agriculture, c'est loin d'être satisfaisant. Si les opérateurs ne sont finalement pas alignés sur la politique indemnitaire du MASA, c'est l'attractivité des opérateurs qui sera dégradée sans aucun doute alors même que les postes sont déjà difficiles à pouvoir par des titulaires. La CFDT-Agriculture s'interroge par ailleurs sur ces propos alors que d'autres annonces ont été faites aux agents de l'ANSES leur indiquant qu'il n'y aurait aucune revalorisation de l'IFSE. Quant à l'ASP qui bénéficiait d'une enveloppe permettant de revaloriser partiellement les montants d'IFSE, le CBCM a bloqué la revalorisation respectant pourtant le montant de l'enveloppe. Il ne reste actuellement qu'à l'IFCE où les travaux restent en cours.

Face à ces constats et ces annonces, la CFDT continuera à demander à ce que la revalorisation profite à tous les agents du MASA sur la base de montants indemnitaires équivalents.

Indemnité gestion de crise pour la dermatose nodulaire contagieuse (DNC), c'est OUI !

Concernant les agents mobilisés dans le cadre de la dermatose nodulaire contagieuse des bovins, notamment ceux des

départements impactés et du SRAL de la DRAAF AuRA, la CFDT demande si l'indemnité de gestion de crise sera bien activée, reprenant les termes du courrier adressé à Madame la directrice générale de l'alimentation le 22 août 2025 par notre organisation syndicale.

L'administration répond positivement et informe que l'IGC sera mobilisée pour les agents investis dans la gestion de la dermatose nodulaire contagieuse (DNC). Elle attend que la situation soit totalement enrayée avant de commencer le versement aux agents concernés.

La CFDT se félicite de la réactivité de la mise en œuvre de cette indemnité, en réponse à la réactivité et à l'implication des agents pour gérer la crise de la DNC.

Indemnité gestion de crise et SEA, c'est NON !

La CFDT-Agriculture avait également sollicité l'administration pour mettre en place l'IGC pour les agents des SEA pour la seconde année consécutive. Pour l'administration, cette année est «une année normale, sans crise». Pour autant, l'administration ne dit pas que tout va bien dans les SEA...

La CFDT-Agriculture indique que les agents des SEA ont une nouvelle fois été confrontés à des difficultés majeures dans l'instruction des aides PAC pour la campagne 2025. La surcharge de travail est devenue chronique, la perte de sens déjà constatée l'année passée perdure, et les signes d'usure professionnelle se multiplient.

La CFDT-Agriculture revendique :

- *des moyens humains pérennes, notamment dans les SEA identifiés en grande difficulté,*
- *la reconduction de l'indemnité de gestion de crise,*
- *un plan d'action budgétaire concernant ISIS et son*

- remplacement,*
- *des mesures de simplification pour les agriculteurs et les services, sur la base des propositions départementales.*

La charte d'engagements réciproques SEA-AC, bien qu'utile, reste partiellement appliquée. Nous demandons :

- *un bilan de cette charte,*
- *la présentation du nouveau modèle d'attribution des moyens humains,*
- *un retour d'expérience sur les SEA en tension.*

Indemnité pour les remplacements en abattoir, c'est OUI et NON

La CFDT-Agriculture a de nouveau interrogé l'administration sur la mise en place d'une indemnité dédiée visant à rémunérer les remplacements en abattoirs, indemnité dont l'ancien chef de service du SRH avait indiqué lors d'un précédent CSA-M que le dossier était à l'étude au niveau de la fonction publique. Il est rappelé que les remplacements en abattoirs sont payés en utilisant le complément indemnitaire annuel (CIA) qui n'est pas réglementairement prévu pour cela.

L'administration a répondu que les remplacements en abattoirs seraient bien payés en 2025 en utilisant une nouvelle fois le CIA. Par ailleurs, l'administration ne précise aucun délai sur la mise en place d'une indemnité dédiée... annoncée depuis presque deux années.

Pour la CFDT, se satisfaire d'un paiement par le biais d'un second CIA est dans l'intérêt des agents dès lors que le montant octroyé en remplacement du CIA déjà versé ne dépasse pas le montant du plafond réglementaire du CIA de l'agent... Or, pour certains d'entre eux, le plafond réglementaire était atteint, nécessitant de payer sur l'année suivante le solde des remplacements en abattoir qui ne pouvait être payé sur

l'année en cours... Cela peut donc se reproduire en 2025.

La création d'un vecteur indemnitaire dédié est une nécessité garantissant à l'agent de percevoir en intégralité ce qui lui est dû... La CFDT-Agriculture s'étonne de l'absence de réponse de la fonction publique pour un dossier déposé il y a plus d'un an, on aurait pu souhaiter les mêmes délais de mise en place que pour l'indemnité de gestion de crise.

Indemnité type «CIA» pour les contractuels, c'est ni OUI ni NON

La CFDT-Agriculture a également souhaité connaître la position de l'administration sur la possibilité de versement d'une prime de «fin d'année», ou prime de résultat type «CIA» pour les agents contractuels œuvrant pour le bon fonctionnement des services du ministère. En réponse quelque peu évasive, l'administration indique qu'elle y réfléchit.

La CFDT-Agriculture signale que les contractuels qui réalisent des entretiens professionnels annuels au même titre que les titulaires devraient aussi pouvoir bénéficier d'une prime de résultat, car sans leur travail et leur investissement permanent, certains services auraient du mal à fonctionner. La CFDT est bien sûr consciente que ce type de campagne a un coût non négligeable, que la période n'est pas propice à de nouvelles dépenses mais pour autant, si rien n'est proposé ou estimé, rien n'avancera...

Et la police sanitaire unique ?

En l'absence de clause de revoyure pour 2026, la CFDT a interrogé l'administration sur une éventuelle révision à la baisse du nombre de contrôles réalisés par les délégataires dans le cadre de la police sanitaire unique, afin de garantir une adéquation entre les missions confiées et les moyens disponibles.

La CFDT-Agriculture déplore l'absence de réponses sur ce point.

RESET-BREXIT : les agents sont inquiets

Le RESET-BREXIT est un accord entre l'Europe et le Royaume-Uni portant sur la fin des contrôles sanitaires et phytosanitaires ([ICI](#) notre article RESET-BREXIT, équation à trop d'inconnues...).

Les agents recrutés par le ministère de l'Agriculture dans le cadre du BREXIT, notamment pour les contrôles sanitaires et phytosanitaires (SPS) aux frontières, se retrouvent donc directement concernés par les évolutions récentes liées à l'accord politique « RESET-BREXIT ». Le mandat de négociation pour cet accord devrait pouvoir être validé le 17 novembre prochain.

L'accord politique du 19 mai 2025 prévoit la suppression progressive des contrôles SPS aux frontières. Cela implique la disparition des missions confiées aux agents des SIVEP (Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières), à certains agents des DRAAF (Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) et des DDPP (Directions départementales de la protection des populations), notamment pour la certification à l'exportation vers le Royaume-Uni, actuellement considéré comme pays tiers.

Ce sont plus de **450 agents qui sont concernés, principalement pour la partie import**, mais également certains agents dont les missions concernent l'export.

Pour la CFDT-Agriculture, cette situation, génératrice de stress et de démotivation, ne peut perdurer. Depuis les échanges organisés en juillet dernier, aucune avancée concrète n'a été portée à la connaissance des agents. La CFDT-Agriculture estime qu'il est impératif que l'administration engage dès à présent un travail

individualisé sur les profils des agents, et qu'elle leur présente les métiers disponibles au sein du MASA. Les projets personnels sont suspendus, les tensions s'exacerbent sur les sites, et les arrêts maladie se multiplient.

Les engagements pris en juillet en matière d'accompagnement doivent désormais se traduire en actes. La CFDT-Agriculture pose plusieurs questions : les IGAPS référents ont-ils été désignés ? Quand seront-ils mobilisés de manière proactive auprès des agents ? Quelles mesures sont envisagées pour renforcer les assistantes sociales, les ISST, la médecine de prévention ? Une information ciblée sur Qualisocial est-elle prévue pour les agents des postes de contrôle frontaliers ? Quelles actions concrètes sont envisagées pour accompagner la mobilité, tant sur le plan administratif que professionnel ?

La CFDT-Agriculture attire également l'attention sur les services Ressources Humaines de proximité, qui doivent gérer simultanément les départs, les tensions internes et l'accueil de nouveaux agents. Des moyens humains supplémentaires sont indispensables pour accompagner cette réforme dans des conditions acceptables.

La CFDT-Agriculture considère qu'une phase de transition est indispensable. Si l'administration souhaite maintenir l'activité de contrôle jusqu'au terme du dispositif, les agents doivent pouvoir accéder rapidement à des postes correspondant à leurs aspirations. Des discussions constructives ont été engagées avec le SIVEP central à la DGAL, notamment sur l'adaptation des fréquences et des modalités de contrôle. Il est essentiel de poursuivre dans cette voie afin de permettre des départs progressifs, sans alourdir la charge des collègues restants.

Enfin la CFDT-Agriculture demande qu'un arrêté de restructuration soit pris et que celui-ci s'étale sur au moins trois ans afin de donner aux agents la possibilité de

bénéficier des dispositifs d'aides, notamment financières.

Les réponses de l'administration semblent éparées, ce qui n'est pas satisfaisant, même si la CFDT-Agriculture reconnaît qu'il est sans doute difficile pour elle d'y voir clair actuellement. Toutefois, notre organisation syndicale insiste sur le fait que de très nombreux agents attendent des solutions, et qu'elle sera extrêmement vigilante sur les propositions qui seront faites.

A notre question concernant le devenir des collègues qui ont réussi récemment le concours de l'INFOMA, l'administration nous informe que ceux-ci auront une formation plus généraliste, leur permettant de pouvoir intégrer d'autres postes si nécessaire.

Une autre information notoire est la **nomination d'une cheffe de projet (cheffe de la «task-force»)**, en la personne de **Magali PECQUERY** (CGAAER). En responsabilité lors de la mise en œuvre du BREXIT, et donc connaissant bien le sujet, Madame PECQUERY travaillera à la fois sur le volet des ressources humaines, ainsi que sur celui des missions métiers.

La CFDT-Agriculture sera particulièrement attentive à l'attention que Madame PECQUERY portera sur le traitement humain des agents, qui pour le moment se révèle particulièrement flou.

Enfin, le réseau RAPS est mobilisé avec notamment la désignation de deux IGAPS référents qui suivront les travaux en lien avec les IGAPS de toutes les régions.

La CFDT-Agriculture constate que les choses se mettent en place, mais souligne que pour les collègues des SIVEP, il est extrêmement difficile de se projeter.

Pour la CFDT-Agriculture il est indispensable que ceux-ci soient régulièrement informés de leur devenir.

Un groupe de travail «miroir» va se dérouler fin octobre.

La CFDT-Agriculture aura l'occasion lors de ce GT de réaffirmer la nécessité de remettre les agents au cœur du dispositif du RESET-BREXIT.

Rapport social unique : des femmes pas à la fête

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 est structuré en deux parties : une partie littérale et une partie chiffrée. Le nombre d'indicateurs passe de 189 à 122, afin de répondre aux exigences de la Base de Données Sociales (BDS), utilisée notamment par la DGAFP.

Parmi toutes les données, la CFDT-Agriculture a fait un petit focus sur la position des femmes et souligne leur place peu enviable dans plusieurs indicateurs, notamment en matière :

- d'avancement,
- de rémunération,
- de catégorie.

La CFDT-Agriculture propose que ces indicateurs soient intégrés aux lignes de gestion afin de contribuer à l'amélioration de la situation des agentes.

Index de l'égalité professionnelle 2024 : un engagement confirmé du MASA

Le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) affiche **en 2024 un score de 84 points** à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soit **une progression de 3 points** par rapport à 2023. **Ce résultat, bien supérieur au seuil réglementaire de 75 points, témoigne de l'engagement constant du ministère en faveur de l'égalité femmes-hommes.**

Ce progrès s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2023-6353 du 19 juillet 2023, visant notamment à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Les décrets d'application du 5 décembre 2023 viendront préciser les modalités de mise en œuvre de cette loi. Il est à noter que des pénalités sont prévues en cas de non-respect du seuil de 75 points, soulignant l'importance de cet indicateur dans les politiques Ressources Humaines des administrations.

En réponse à une intervention de la CFDT, le ministère a réaffirmé sa volonté de poursuivre le traitement de ces enjeux. L'accord ministériel 2024-2026, actuellement en vigueur, consacre notamment un axe spécifique (axe 3) à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Note d'information – Impact du non-respect de la date du 13 octobre pour le dépôt du budget

Sans entrer dans le détail, la Secrétaire générale du MASA a alerté le CSA Ministériel sur les risques liés au non-respect de l'échéance du 13 octobre 2025 concernant le dépôt du projet de loi de finances.

Le non-respect de la date limite du 13 octobre pour le dépôt du projet de loi de finances au Parlement pourrait entraîner des retards dans l'examen et le vote du budget, avec des conséquences directes sur la mise en œuvre budgétaire des ministères, dont celui de l'Agriculture.

La CFDT souligne que pour le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), cela pourrait se traduire par :

- un gel ou un décalage des crédits affectés aux programmes en cours,
- des incertitudes sur les enveloppes allouées aux

- politiques prioritaires (restructurations, soutien aux filières, transition agroécologique),
- une mise en œuvre retardée des engagements pluriannuels, notamment ceux liés à l'accord 2024- 2026.

Agressions – rien de neuf, malheureusement

La séance ayant débuté par l'évocation de l'agression au lycée agricole d'Antibes, la CFDT-Agriculture a demandé où en était le texte de loi permettant à l'administration de porter plainte à la place d'un agent.

L'administration répond que celui-ci est malheureusement resté au stade de discussion entre les ministères. **La CFDT réaffirme la nécessité d'une reprise rapide des discussions, dans l'intérêt de tous les agents du ministère pouvant subir des agressions.**

Le prochain CSA est prévu début décembre.

La CFDT-Agriculture reste à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter (cfdt@agriculture.gouv.fr) pour tout renseignement ou témoignage.

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.

Fonctions publiques : des négos sur l'égalité professionnelle à la rentrée ?

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a progressé ces dix dernières années, les marges d'amélioration sont encore élevées. Aussi, la CFDT Fonctions publiques se satisfait-elle de voir apparaître dans l'accord de méthode transmis par la DGAFP aux organisations syndicales une ambition, à savoir la réduction des inégalités, et une trajectoire, atteindre l'égalité réelle en matière de rémunérations selon le principe « travail égal, salaire égal ». La feuille de route, bien que provisoire, l'énonce clairement : *« La négociation aura pour objet de définir des mesures concrètes et évaluables pour repérer, corriger et éliminer les inégalités professionnelles. »*

Aujourd'hui encore, à travail égal,

salaires inégaux

Dans l'hospitalière, la territoriale ou la fonction publique d'État, les enjeux restent de taille puisque à compétences égales, on observe encore des différences de salaire allant jusqu'à 10,4 %. Et si les femmes constituent la majorité des effectifs (63 %), elles deviennent minoritaires à mesure que les salaires s'élèvent : elles sont 49 % parmi les 10 % les mieux rémunérés, et seulement 39 % parmi le 1 % le mieux payé. « *Il existe donc toujours un plafond de verre pour les femmes dans la fonction publique* », constate Mylène Jacquot, secrétaire générale de la **CFDT** Fonctions publiques.

Les organisations syndicales ont jusqu'au 8 septembre prochain pour décider de signer ou non ce projet d'accord. Elles s'engageront ensuite dans un cycle de multilatérales, à raison d'une réunion par mois, pour aboutir à un éventuel projet d'accord d'ici à la fin du premier trimestre 2026...

> Par Guillaume Lefèvre
Journaliste
*d'après l'article initialement publié par Syndicalisme
Hebdo*

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

Transparence salariale : la DGAFP précise le cadre de la transposition de la directive pour la fonction publique

La directive européenne 2023/970, adoptée en mai 2023, fixe un cap clair : garantir l'égalité de rémunération à travail égal ou de valeur égale. Pour cela, elle prévoit de nouvelles obligations : publication obligatoire des fourchettes de rémunération dans les offres d'emploi, interdiction de demander aux candidates et candidats leur rémunération antérieure, obligation d'agir lorsqu'un écart salarial de plus de 5 % est constaté, et renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux.

Les États membres doivent avoir transposé la directive, qui impose aux États membres de renforcer leurs dispositifs en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au plus tard en juin 2026. Pour la France, un projet de loi commun au secteur privé et au secteur public devrait être examiné au parlement à l'automne.

Le 10 juin, la DGAFP a réuni les organisations syndicales représentatives de la fonction publique pour présenter les grandes lignes de la transposition de cette directive.

Lors de cette première réunion de travail, la DGAFP a rappelé que la transposition concernera les trois versants de la fonction publique. Le calendrier est resserré : deux autres réunions sont prévues avant la présentation du texte au Conseil commun de la fonction publique, à la rentrée.

La CFDT mobilisée pour une transposition ambitieuse

Pour la CFDT Fonctions publiques, qui participait aux échanges, l'objectif est clair : garantir un haut niveau d'exigence et éviter toute régression. « La France n'est pas partie de zéro », souligne la délégation, qui rappelle l'existence de l'Index égalité professionnelle, mis en œuvre dans la fonction publique depuis quelques années.

La CFDT insiste sur la nécessité de sanctuariser les indicateurs existants et d'assurer une homogénéité entre les trois versants. Elle alerte aussi en matière de mise en œuvre sur le principe d'une continuité avec les dispositifs actuels, le calendrier de mise en œuvre, et réclame des garanties d'effectivité du droit pour les agents contractuels, notamment en matière de transparence à l'embauche.

La CFDT se félicite de la volonté de dialogue affichée par la DGAFP, mais restera vigilante pour que la transposition de la directive soit à la hauteur des enjeux d'égalité réelle dans la fonction publique.

> Source : CFDT-Fonction publique

> Vous trouverez le lien vers la directive ⇒ [ICI](#)

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 DGAFP.

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 DGAFP, 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)

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes : Nous voulons enfin des actes !

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas une réalité dans nos entreprises et administrations



L'égalité professionnelle s'inscrit dans un projet de société et nécessite une volonté à la fois politique et budgétaire. **Les législations successives et la mise en place de l'index égalité pour tenter de corriger les écarts ne suffisent pas.**

Ce constat que nous posons, année après année est largement admis et pourtant **il n'y a aucune réelle volonté du patronat et des gouvernements successifs pour appliquer et faire appliquer la Loi et aboutir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Les chiffres sont têtus et illustrent ces inégalités au détriment des femmes :

- Elles **perçoivent des salaires de 23.5 % en moyenne inférieurs** à ceux des hommes (en prenant en compte les temps partiels) ;
- Elles **occupent 42.6 % des emplois de cadre** alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes ;
- Elles représentent **57 % des Smicard(e)s** ;
- Elles occupent près de **80 % des emplois à temps partiels** dont beaucoup de temps partiels imposés ;
- Elles touchent des pensions de retraite de droits directs 38 % moins élevées en moyenne que celles des hommes ;
- Elles sont à la tête de **82 % des familles monoparentales** ;
- Elles prennent **95 % des congés parentaux.**

Plafonds de verre, planchers collants, parois de verre sont autant de termes qui qualifient les carrières des femmes. **Elles ont plus difficilement accès aux postes à responsabilité**, elles sont plus nombreuses à être dans les bas salaires et à y rester, elles sont concentrées dans des

métiers à prédominance féminine sous-valorisés et mal rémunérés.

Elles subissent aussi les carrières en accordéon qui les pénalisent sur leur rémunération durant leur vie active mais également sur leur pension de retraite.

Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, le manque de structures publiques de la petite enfance, pénalisent quasi-exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales. Elles sont 30 % à réduire leur activité professionnelle à l'arrivée du 1er enfant.

Aujourd'hui, les métiers du soin et du lien sont en grande tension par manque d'effectifs et il manque plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Malgré les scandales récents dans les crèches privées, aucune mesure solide n'a été annoncée pour renforcer le service public de la petite enfance alors même qu'il s'agit d'un facteur déterminant pour l'émancipation des femmes.

Majoritaires parmi les personnels de la Fonction publique et principales usagères, les femmes seront les premières impactées par les coupes sombres envisagées dans le budget pour les services publics. Si la mobilisation intersyndicale a permis de faire reculer le gouvernement sur son projet d'imposer 3 jours de carence, il n'a pas renoncé à celui de baisser à 90 % la rémunération des agent.es en cas d'arrêt maladie.

Nous combattons cette injustice profonde qui pénalisera d'abord les femmes, leur rémunération et leur pouvoir d'achat.

Enfin, **les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont encore très en deçà des besoins.** La convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail et

la recommandation 206 associée sont appliquées à minima par la France.

Pour toutes ces raisons, partout en France, le 8 mars 2025 est l'occasion de rappeler nos revendications afin d'obtenir :

- **L'égalité salariale** et de carrière entre les femmes et les hommes ;
- La **revalorisation des métiers à prédominance féminine** ;
- La transposition ambitieuse de la directive européenne pour la transparence salariale et la révision en profondeur de l'index Egapro ;
- **L'abrogation de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans** qui pénalise en premier lieu les femmes ;
- Des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance ;
- Plus de moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les femmes ne veulent plus de paroles en l'air, elles veulent des actes !

Source : CFDT – UFETAM

- *Pour aller plus loin*
 - Droits des femmes : 5 questions sur la journée du 8 mars à lire [ICI](#)
 - Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? Découvrir [ICI](#) les informations communiquées par le gouvernement
 - Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 202 à consulter [ICI](#) ou sur le document ci-dessous

[les-ecart-de-remuneration-brute-entre-les-femmes-et-les-](#)

- *Lire le communiqué de presse :*

[8_mars_communique_intersyndicale](#)

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 sexisme, 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](#)

Chambres d'agriculture : La CFDT en tête des résultats des élections côté salariés !

Les résultats des élections des représentants dans les chambres d'agriculture étaient évidemment attendus par les agents du ministère, un premier article avait été publié sur les résultats du collège employeurs des chambres (à retrouver [ICI](#)).

Sur les collèges de salariés, la CFDT Agri-Agro renforce ses positions et prend la pôle position pour la première fois !

Ces prochaines années seront marquées par :

- **Une vigilance totale** : la CFDT Agri-Agro condamne fermement toute forme de violence. Les menaces, les intimidations et les dégradations de biens n'ont pas leur place dans un débat démocratique.
- **Une vision** : les chambres d'agriculture doivent, pour les six prochaines années, accompagner un modèle agricole social et durable, en s'engageant résolument dans la transition agroécologique juste et nécessaire.

Dans le détail

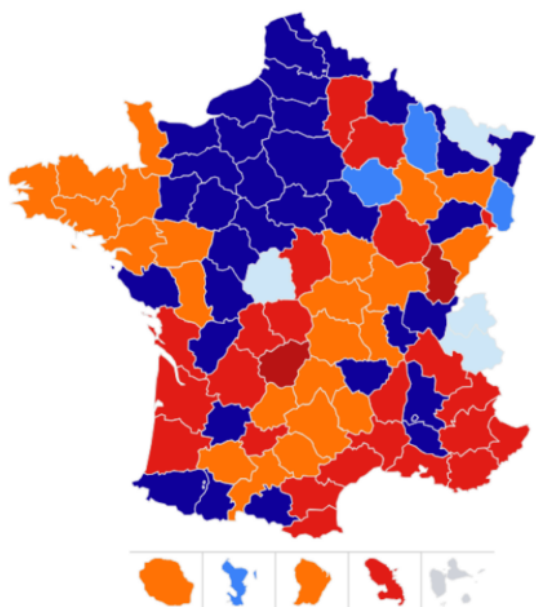
Les évolutions des résultats aux élections pour les deux collèges de salariés sont représentés dans les cartographies ci-dessous (source : chambre d'agriculture), les résultats de la CFDT figure en orange !

La CFDT Agri-Agro remporte de nouveaux départements et

conforte ses positions dans les départements déjà conquis, la preuve par l'image que les idées et valeurs de la CFDT ont bien été écoutées et reconnues par les salariés à la suite d'un beau travail de terrain.

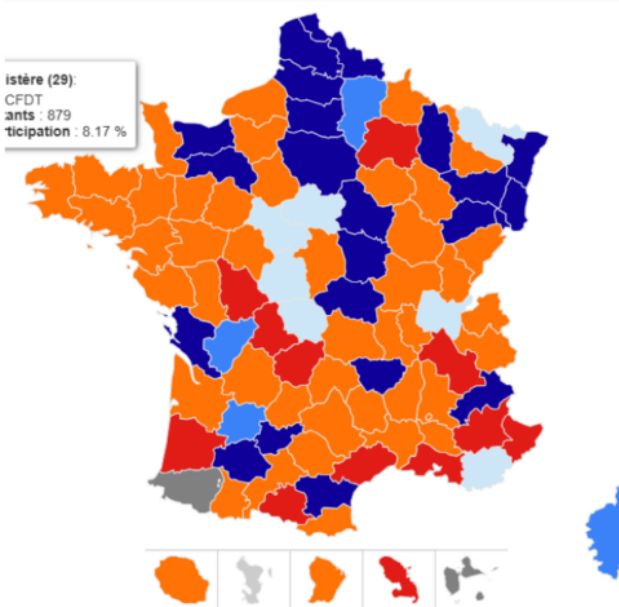
Collège 3A : Salariés de la production agricole

Année 2019



Terre-net CHAMBRES D'AGRICULTURE

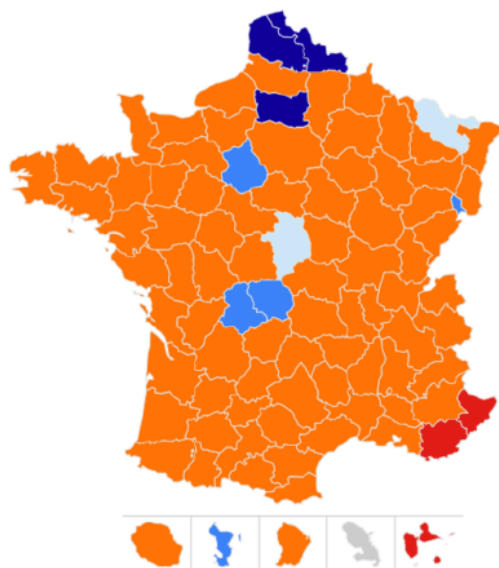
Année 2025



Terre-net CHAMBRES D'AGRICULTURE

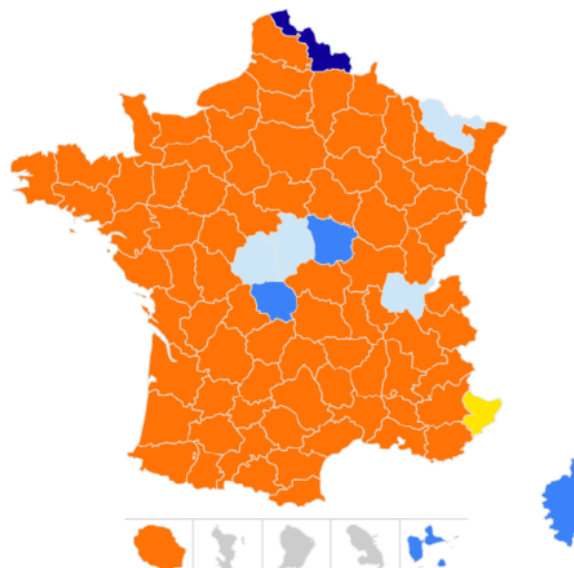
Collège 3B : Salariés de groupements agricoles

Année 2019



Terre-net CHAMBRES D'AGRICULTURE

Année 2025



Terre-net CHAMBRES D'AGRICULTURE

Pour aller plus loin :

- Retrouvez tous les résultats des élections sur le site des [chambres d'agriculture](#)
- Retrouvez le communiqué de presse de la CFDT Agri-Agro

[06 - Installation des Chambres d'agriculture - les enjeux sociaux sont devant nous](#)

Fonction publique : place à l'apaisement et au travail de fond

Communiqué de Presse n° 4 de la CFDT-Fonction Publique du 23 décembre 2024.

Depuis le début du quinquennat en cours, la **CFDT appelle de ses vœux** des négociations sur les thématiques prioritaires pour les agents, à commencer par celle du pouvoir d'achat :

- Salaires, carrières, rémunérations,
- Organisation et conditions de travail,
- Égalité professionnelle.

Après un dernier trimestre 2024 particulièrement calamiteux pour les agents publics et le dialogue social, **il est nécessaire que le gouvernement se donne les moyens de l'apaisement pour construire des réponses durables aux enjeux d'attractivité qui sont ceux de la Fonction publique et de l'ensemble des services, établissements et collectivités des**

trois versants. Le premier des signaux est de rétablir le versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat, et d'abandonner le projet d'instauration de trois jours de carence et de baisse de l'indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie.

À cela, **il convient d'ajouter la question des moyens et de la qualité du dialogue social**, ou encore celle des transformations numérique et écologique juste.

La CFDT rappelle que rien ne se décide unilatéralement pour établir la confiance, a fortiori dans le contexte budgétaire contraint que l'on connaît.

La CFDT est prête à négocier dans un cadre respectueux et partagé, tel qu'inscrit dans le Code général de la Fonction publique depuis 2021 : celui de la négociation collective.

L'ambition partagée doit être celle de la reconnaissance des agents publics, de leur investissement dans leurs missions, de l'indispensable amélioration de leurs conditions de travail. C'est le prix d'une attractivité à retrouver sans plus attendre. La CFDT l'appelle de ses vœux dans l'intérêt de toutes et tous, agents et usagers.

C'est donc sans tarder que le ministre Laurent Marcangeli, en charge de l'action publique, de la Fonction publique et de la simplification, devra rencontrer les organisations syndicales représentatives et prendre la mesure des défis à relever en plaçant l'ensemble des agents publics, titulaires et contractuels, au coeur de ses préoccupations.

Paris, le 23 décembre 2024 / Source CFDT / UFETAM

▪ *Le communiqué de presse de la CFDT :*

[communiqu  _presse_uffa_23-12-24.pdf-](#)

Baisse des salaires des agents publics en période de forte inflation ?

L'INSEE vient de publier 3 études sur les salaires des agents de la fonction publique en 2022, dans un contexte de forte inflation. Une étude est consacrée aux salaires dans la fonction publique d'État (FPE), une autre dans la fonction publique territoriale (FPT) et une dans la fonction publique hospitalière (FPH). Cet article ne relate que quelques éléments concernant la fonction publique d'État.

Dans un contexte de forte inflation, qu'en est-il de la rémunération des agents de la fonction publique d'État ?

En 2022, le **salaire moyen net des agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) s'établit à 2 743 euros par mois** en équivalent temps plein (EQTP), ce qui représente une **hausse de 2,9 %** en euros courants par rapport à 2021. Cependant, en tenant compte de l'inflation, qui a atteint 5,2 % en 2022, le **salaire net moyen a diminué de 2,2 % en euros constants**, marquant un recul significatif par rapport aux années précédentes. Cette baisse touche aussi bien les fonctionnaires que les non-fonctionnaires. Cette tendance est particulièrement marquée chez les fonctionnaires des catégories **A (-1,8 %)** et **B (-2,4 %)**, tandis que, bénéficiant de mesures spécifiques, on enregistre une baisse plus modérée **(-0,6 %) pour les catégories C**.

La FPE comptait fin 2022 environ **2,2 millions d'agents civils**, dont près de **71 % étaient des fonctionnaires**. Les autres agents incluaient des contractuels, des enseignants des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des bénéficiaires de contrats aidés.

En moyenne, les **fonctionnaires ont perçu un salaire net de 2 955 euros**, soit une **baisse de 1,7 %** en euros constants par rapport à 2021, tandis que les **non-fonctionnaires ont perçu 2 222 euros, en baisse de 2,3 %**. Ces chiffres reflètent l'impact de l'inflation, partiellement compensée par des mesures salariales, notamment la revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique (+3,5 % au 1er juillet 2022), l'augmentation du Smic, et des revalorisations catégorielles ciblées (enseignants, agents de catégorie B et C).

EN 2022, LE SALAIRE PERÇU ATTEINT EN MOYENNE

2 743



net par mois

ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN

en euros courants

en euros constants

(corrigé de l'évolution des prix)



Évolution en 2021 et 2022 du salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein des agents de la fonction publique de l'État

LE SALAIRE DE LA CATÉGORIE C DIMINUE MOINS QUE CELUI DES CATÉGORIES A ET B

Non-fonctionnaires

Fonctionnaires

Fonctionnaires de catégorie

-2,3%

-1,7%

A

-1,8%

B

-2,4%

C

-0,6%

Évolution en 2022 du salaire net moyen en euros constants des agents de la fonction publique de l'État

De fortes disparités

Les disparités salariales entre les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) sont également notables. Les **agents des ministères ont perçu en moyenne 2 808 euros nets**, tandis que **ceux des EPA ont reçu 2 546 euros**. Cette différence s'explique par la structure des effectifs, les ministères employant une plus grande proportion de fonctionnaires mieux rémunérés que les non-fonctionnaires, majoritairement présents dans les EPA. Par ailleurs, la baisse du salaire net moyen a été plus prononcée dans les **EPA (-3,2 %)** que dans les **ministères (-1,8 %)**.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans la FPE reste significatif. En 2022, le **salaire net moyen des femmes était de 2 594 euros, soit 13,1 % de moins que celui des hommes (2 986 euros)**. Cet écart, stable par rapport à 2021, s'explique en grande partie par des différences de parcours professionnels, les femmes occupant plus fréquemment des postes à temps partiel ou moins bien rémunérés. Cependant, à caractéristiques égales (âge, qualification, statut, etc.), l'écart salarial se réduit à 3,0 %.

En termes de distribution des salaires, **la moitié des agents de la FPE ont perçu moins de 2 725 euros nets par mois** en 2022, avec un recul du salaire médian de 1,5 % en euros constants. Les **10 % les moins bien rémunérés ont gagné moins de 1 933 euros par mois**, tandis que les **10 % les mieux rémunérés ont perçu plus de 4 169 euros**. La disparité salariale globale dans la FPE s'est légèrement accentuée en 2022, avec un rapport interdécile (D9/D1) atteignant 2,60, soit une augmentation de 0,08 point par rapport à 2021.

En ce qui concerne les agents présents chez le même employeur en 2021 et 2022 avec la même quotité de travail, soit près de deux tiers des effectifs de la FPE, le salaire net moyen est resté quasiment stable (-0,1 %) en euros constants. Cette

stabilité s'explique par le fait que ces agents, appelés « personnes en place », ont bénéficié de mesures salariales spécifiques, notamment la revalorisation des grilles indiciaires pour les catégories B et C.

Les **agents de catégorie A**, qui représentent environ 49 % des fonctionnaires de la FPE, ont perçu un **salaire net moyen de 3 193 euros**, en **baisse de 1,8 %** en euros constants. Les enseignants, qui constituent la moitié des fonctionnaires de catégorie A, ont vu leur salaire net moyen diminuer de 1,9 % à 2 944 euros par mois. Ces baisses s'expliquent en grande partie par l'inflation, que les revalorisations salariales n'ont pas entièrement compensée.

Le **salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie B a reculé de 2,4 % à 2 632 euros par mois**, malgré les revalorisations de leur grille indiciaire, qui n'ont concerné que les premiers échelons. Enfin, le **salaire des agents de catégorie C, malgré une diminution plus modérée (-0,6 %), s'est établi à 2 161 euros par mois**. Les hausses du Smic et du minimum de traitement indiciaire ont permis de limiter les effets de l'inflation pour cette catégorie.

En conclusion, l'année 2022 a été marquée par **une forte inflation, qui a érodé le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique de l'État**, malgré les nombreuses mesures salariales mises en place, dont une hausse de 3,5 % de la valeur du point d'indice intervenue en juillet 2022 et les différents relèvements du minimum indiciaire qui n'ont pas suffi pour absorber l'impact de cette inflation. La baisse des salaires en euros constants a touché l'ensemble des catégories d'agents, avec des disparités selon le statut, la catégorie hiérarchique et le type d'employeur. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes persistent, bien que les mesures compensatoires aient permis de limiter les effets pour les bas salaires et certaines catégories.

En prenant la fonction publique dans son ensemble, le salaire

net moyen diminue de 1,4 %, une fois corrigé de l'inflation. Une situation que les organisations syndicales dénoncent depuis plusieurs mois. **« Ces chiffres confirment que les mesures salariales n'ont pas suffi pour couvrir l'inflation, se désole la secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques, Mylène Jacquot. La conséquence, c'est une forte perte de pouvoir d'achat pour les agents. »** Toujours selon Mylène Jacquot, les rémunérations ont **« une place importante »** dans la perte d'attractivité de la fonction publique, et **« personne ne peut plus faire mine d'ignorer cette situation »**.

Pour aller plus loin, télécharger le document : [Salaires dans la FPE \(Etude INSEE\)](#)

Dans ce contexte d'inflation et de difficultés budgétaires pour l'État, les marges de manœuvre restent restreintes, tout le monde en est conscient.

Si l'augmentation du point d'indice reste la priorité n°1, une révision du régime indemnitaire, en particulier de l'IFSE, est le levier à la main du MASAF pour améliorer la rémunération de ses agents dans ce contexte de baisse du pouvoir d'achat.

La secrétaire générale a indiqué au cours du CSA ministériel du 25 septembre 2024 : « nous ne pourrons pas faire ce qui était prévu en matière de revalorisation de l'IFSE, mais si nous avons des marges, nous ferons quelque chose. » La CFDT-SPAgri restera attentive et active pour que ce projet de revalorisation ne reste pas dans les cartons.

Sources : INSEE / CFDT-UFETAM

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_dgaftp_30-07-24_caracteristique_agents_fp_en_2022](#)

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 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 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](#)

Hors classe et échelon spécial : la note de service 2022 vient de paraître

La note de service relative à la procédure d'élaboration des tableaux d'avancement aux grades dits à accès fonctionnels, hors classe et échelon spécial (Attachés, IAE, Ingénieurs de recherche), vient de paraître

CTM (10 mai 2022) : élections

**professionnelles, influenza,
gestion RH, égalité,
protection fonctionnelle...**

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

**Des SGCD à la peine... et déjà
une nouvelle réforme des RH
en vue (CTM, 24-25 mars 2021)**

Compte rendu du CTM des 24 et 25 mars 2021.

**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.

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.]*

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 ?

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.