

Handicap : Comité National du FIPHFP (18-12-25)

Le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique (FIPHFP) a tenu son Comité National le 18 décembre 2025.

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.

Accès à des corps de niveau ou de catégorie supérieure :

un dispositif dédié aux agents BOETH en 2026

Avis d'appel à candidatures au titre de l'année 2026, pour les corps des secrétaires administratifs (SA), des attachés d'administration de l'État (AAE), des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA), des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) et à la qualité d'élève ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE).

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 enchaîné 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](#)

Handicap : vivre dignement de son travail

À l'occasion de la Semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) et des 20 ans de la

loi handicap, la CFDT réaffirme son engagement pour l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Handicap : regardons derrière les chiffres

Les handicaps concernent en France 6 millions de personnes en âge de travailler, dont 3,1 millions bénéficient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), avec une disparité de situations : handicap physique, psychique ou cognitif – sachant que 80 % des handicaps sont invisibles et 11 % sont provoqués au travail.

Si l'emploi des personnes en situation de handicap progresse (+ 12 % en 2024), il reste encore beaucoup à faire dans les entreprises et les administrations. En effet, **leur taux de chômage reste plus élevé de 5 points que celui de la population active** (12 % contre 7 %).

Dans le **secteur privé, avec à peine 4 %**, on est encore loin du taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de 6 %, connu depuis près de quarante ans. C'est mieux dans les fonctions publiques : **5,93 % – avec des écarts entre l'État** (4,86 %), l'hospitalière (5,90 %) la territoriale (7,24 %).

Selon la CFDT, des voix de passage existent ; elles passent par le dialogue social et la proximité avec les travailleurs. Il faut peser sur l'organisation du travail, améliorer les conditions de vie au travail, adapter les postes. **Il est également nécessaire, par le biais d'accords, d'imposer aux employeurs de tenir compte des parcours professionnels, de la**

qualité de vie au travail, et d'impulser l'inclusion et l'intégration des personnes en situation de handicap.

En cette semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), il est indispensable de rappeler qu'elles ont toute leur place à la CFDT. En effet, le travail est facteur d'émancipation, d'épanouissement, d'égalité, notamment lorsqu'il est porteur de sens et permet aux travailleurs de vivre dignement et en bonne santé. C'est ce que nous portons avec le dispositif [« Le travail que nous voulons »](#). C'est ce que les équipes négocient et mettent en œuvre au jour le jour dans les entreprises et les administrations.



Isabelle Mercier, secrétaire nationale.
© Joseph Melin

Par Isabelle MERCIER

secrétaire nationale de la CFDT

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](#)

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

Le programme Handi'Talents débutera au troisième trimestre 2025

Handi'Talents un programme d'accompagnement du parcours professionnel unique en Europe

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](#)

La loi Handicap fête déjà ses 20 ans !

Quelques rappels

En France, 14,5 millions de personnes sont concernées par le handicap, soit près de 1 français sur 5. Ces personnes rencontrent au quotidien des obstacles, dans leurs déplacements, l'accès à certains lieux ou même pour bénéficier des services publics.

Le 11 février dernier marquait les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (voir le texte de loi [ICI](#)),

Cette loi introduisait pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles (article L.114) une définition du handicap tirée de la classification internationale du handicap :

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Avec cette définition, sont également prises en compte les situations de handicap liées à l'altération des fonctions cognitive, psychique et les troubles de santé invalidants, qui n'en faisaient pas partie jusqu'alors.

Quelles avancées depuis 20 ans ?

Dans la fonction publique, la loi a fait office de véritable catalyseur. Ainsi, **le nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif total a augmenté de 65 % en vingt ans**, dans les trois versants de la fonction publique, avec un taux d'emploi passant de **3,55 à 5,93 % en 2024**. On s'approche donc doucement mais sûrement de l'obligation faite aux entreprises et établissements publics de plus de 20 salariés de compter 6 % de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Pour le MASA, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est de **4.96 % soit 1 416 agents.**

Et maintenant ?

Mais au-delà du chiffre, **beaucoup reste à faire pour une réelle égalité entre tous**. Le 10 février à la veille du 20ème anniversaire, le Sénat organisait un colloque, pour faire le bilan de son application (consultable [ICI](#)).

Depuis 2011, le ministère s'est engagé en faveur d'une politique handicap et inclusive, au bénéfice de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

A l'occasion des **20 ans de la loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le Service d'Information du Gouvernement (SIG) a lancé une campagne de communication sur l'accessibilité, en direction des agents publics, retrouvez toute l'information sur [cette page](#)).

Le SPAGri vous accompagne au quotidien (information sur notre site, fiches pratiques etc...), nos permanents sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

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

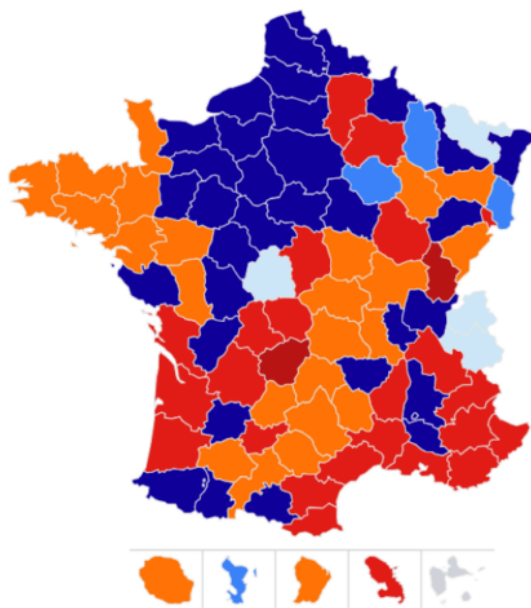
Les évolutions des résultats aux élections pour les deux collèges de salariés sont représentés dans les cartographies ci-dessous (source : chambre d'agriculture), les résultats de

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.

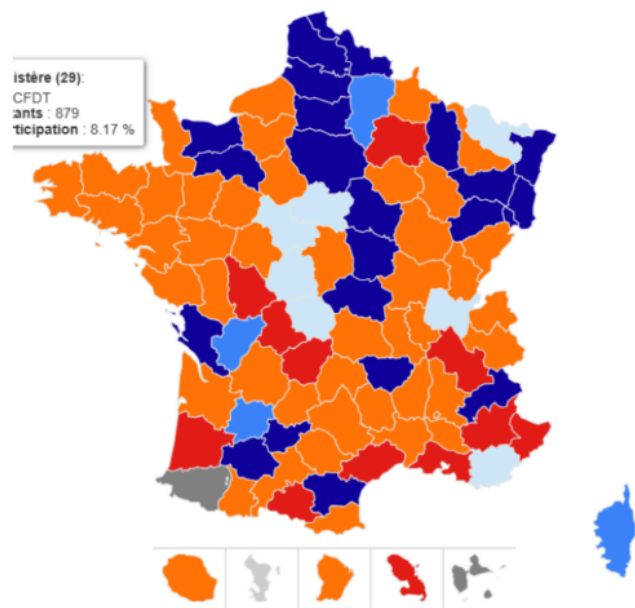
Collège 3A : Salariés de la production agricole

Année 2019



Terre-net CHAMBRÉS AGRICULTURE

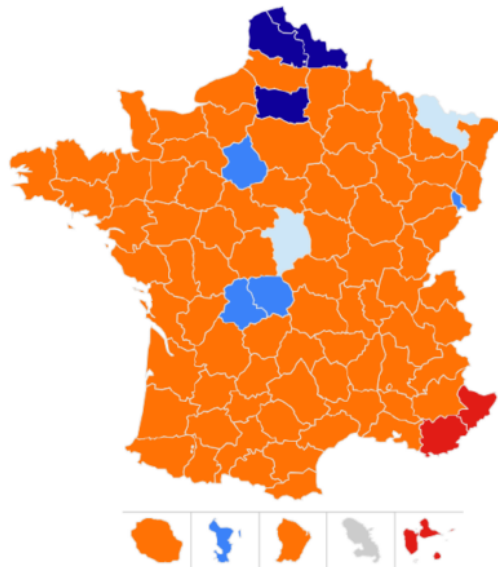
Année 2025



Terre-net CHAMBRÉS AGRICULTURE

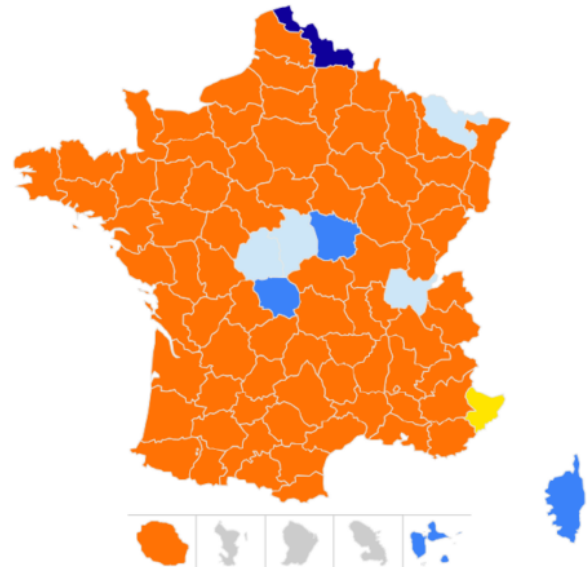
Collège 3B : Salariés de groupements agricoles

Année 2019



Terre-net CHAMBRÉS AGRICULTURE

Année 2025



Terre-net CHAMBRÉS 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](#)

Programme Handi'Talents : Les inscriptions sont toujours ouvertes !

La conférence nationale du Handicap du 23 avril 2024 et sur proposition du ministère de la fonction publique a acté la mise en place du **programme Handi 'Talents**.

Les agents en situation de handicap qui souhaitent développer, affirmer et exprimer leurs qualités professionnelles peuvent s'inscrire à ce programme.

Qui est concerné par ce programme?

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2024 ;
- de catégorie C, B et A, à l'exclusion des cadres supérieurs ;
- disposant d'une ancienneté de quatre ans de services publics à la date du 1^{er} janvier 2025.

En quoi consiste le programme Handi'Talents ?

Ce programme comprend deux axes principaux :

1 – Un cadre inclusif et formateur :

- Sensibilisation des employeurs publics pour faire du handicap une priorité en matière d'égalité des chances.
- Renforcement de la formation des équipes RH et des collectifs de travail pour encourager une gestion des carrières plus inclusive.

2 – Un accompagnement adapté des agents :

- Temps collectifs : Formations, ateliers de partage d'expériences et réunions d'information en présentiel, dans des lieux accessibles.
- Coaching individuel : Réalisé à distance pour répondre aux besoins spécifiques.
- Mentorat : Un suivi post-programme pour guider les participants dans leur progression professionnelle.

Où déposer ma candidature?

Pour cela vous devez déposer directement [ICI](#) votre candidature jusqu'au 21 janvier.

Une réponse sera apportée à chaque candidat après la tenue du comité de sélection programmé *en mars 2025*. »

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 cœur 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-](#)

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 « générationnels » 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/

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

handicap

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

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

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

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

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

Cette période de jeux paralympiques est évidemment une

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

Où trouver les informations liées à cette campagne ?

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

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

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

DuoDay 2024 : opération lancée !

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

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

Le DuoDay, c'est quoi exactement ?

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

La CFDT-SPAgrï s'engage dans le DuoDay.

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

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

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

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

- *Affiche du DuoDay*

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

- *Plaquette de présentation employeur*

[FICHE TUTO EMPLOYEUR 2024](#)

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique

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

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

Féminisation de la fonction publique

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

Catégories de personnel

		2011	2021	2022
Fonction publique de l'État	Catégorie A	60	63	63
	dont A+	37	42	43
	Catégorie B	42	43	44
	Catégorie C	51	58	59

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

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

Âge moyen et évolution démographique

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

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

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

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

Source article : CFDT-UFETAM

Document joint

[stats_rapides_dgaftp_30-07-24_caracteristique_agents_fp_en_2022](#)

Handicap et travail : les fiches pratiques

Fiches pratiques SPAgri relatives au handicap.

Accélérer l'égalité des chances

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article rédigé sur la base des propos de :

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

Document joint ; rapport de la FIPHFP

[fiphfp_rapport_activite_2023_06-06-24](#)

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

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

De quoi parle-t-on ?

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

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

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

Les quatre axes obligatoires concernent :

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

Un nouveau plan pour 3 ans

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

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

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

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

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

Qui est concerné par ce plan ?

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

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

De nouveaux enjeux

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

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

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

La déclinaison du plan en axes et objectifs

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

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

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

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

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

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

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

3. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Mieux prendre en compte la diversité

- Objectif 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LES ORIENTATIONS SEXUELLES ET LES IDENTITES DE GENRE
- Objectif 2 : OUVRIR LES 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](#)

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

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

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

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

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

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

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

Le taux d'emploi direct des personnes handicapées a ainsi

atteint :

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

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

Des métiers à forte pénibilité

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

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

Les missions du FIPHFP et de l'Agefiph

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

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

Simplifier les dispositifs d'aide

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

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

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

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

Malgré les effets d'annonces gouvernementales de faire de la

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Source : Publié le 19/02/2024

Par CFDT, CGT, Unsa, FSU, Solidaires

Retrouvez ci-dessous le communiqué inter-syndical

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

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

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

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

décembre 2020)

Compte rendu du CTM-marathon du 10 décembre 2020.

[Article mis à jour le 17 décembre 2020.]

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

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