



EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCÈS AU CORPS DES
ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT RELEVANT DU MINISTRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE

Session 2027

Épreuve écrite d'admissibilité
(Durée : 4 heures – Coefficient 2)

Rédaction d'une note ou d'un cas pratique à partir d'un dossier documentaire de vingt-cinq pages maximum. Cette épreuve, qui met le candidat en situation professionnelle, est destinée à apprécier sa capacité de compréhension d'un problème, ses qualités d'analyse, de rédaction et son aptitude à proposer des solutions démontrant son savoir-faire professionnel.

Vérifiez que le sujet est celui du concours auquel vous êtes inscrit(e) et qu'il contient **24 pages (dont cette première page consacrée aux consignes et la suivante relative à l'énoncé du sujet – Hors page blanche en fin de dossier)** : si ce n'est pas le cas, signalez-le aussitôt.

EMPLOYEZ EXCLUSIVEMENT DE L'ENCRE NOIRE et évitez toute présentation pouvant constituer un signe distinctif : l'utilisation du crayon gris ou de couleurs autres que le noir entraînera la non-correction de la copie et l'annulation de votre participation. **Ne pas utiliser de correcteur blanc** sous quelque forme que ce soit. Si besoin, il est conseillé de rayer proprement sur sa copie.

Sur la bande d'anonymat de chacun de vos feuillets : inscrivez vos nom, prénom en lettres MAJUSCULES, date de naissance et centre d'épreuves. Dans la partie inférieure de la bande d'anonymat, indiquez l'intitulé de l'examen, la nature de l'épreuve. N'inscrivez rien dans le numéro de sujet et la section. Faites-le avant d'entamer la rédaction de chacun de vos feuillets : il ne vous sera plus possible de le faire une fois l'épreuve terminée, et l'absence de ces mentions sur un feuillet entraînera la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.

NUMÉROTEZ chaque feuillet (cadre en bas à droite).

Sur votre composition : ne faites pas apparaître votre nom, ni le nom du centre d'épreuves, ni aucun autre nom de personne ou de lieu (autre que ceux mentionnés dans le sujet), ni signe distinctif, ni signature même fictive en quelque endroit de votre composition : cela entraînerait la non-correction de votre copie et l'annulation de votre participation.

À l'issue de l'épreuve : rendez votre copie même si elle est vierge, avec toutes les bandes d'anonymat renseignées, avant de signer la feuille d'émargement. Tout candidat quittant la salle sans rendre sa copie est signalé absent.

Seuls les feuillets de composition sont acceptés (sans brouillon, ni autre document ou collage de document).

La qualité de la rédaction, la clarté et la précision des raisonnements entrent pour une part importante dans l'appréciation des copies.

Sujet :

Vous êtes affecté(e) au secrétariat général du ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté Alimentaire (MAASA).

D'ici quelques semaines, la secrétaire générale du ministère participera à un colloque ayant pour thème l'égalité femmes/hommes dans le milieu professionnel.

En vue de cette rencontre, elle vous demande de rédiger une note de synthèse. D'une part, vous évoquerez les obligations de l'État en tant qu'employeur public et leur mise en œuvre au sein du MAASA. D'autre part, vous présenterez la place des femmes en agriculture ainsi que les priorités fixées par le ministère pour la développer, en détaillant les axes confiés au pilotage du secrétariat général (axe 1 et axe 5).

Vous restituerez, également, dans une courte annexe technique un rétroplanning concernant les actions liées à ces deux axes restant à réaliser au 1^{er} janvier 2027.

7 documents joints (22 pages) :

Document n°1	Extraits du code général de la fonction publique - Articles L.132-1 et suivants - Source : Légifrance - Version en vigueur au 16 mars 2026	Pages 3 à 5 (3 pages)
Document n°2	« <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la fonction publique est engagée</i> » - Ministère de l'Action et des Comptes Publics - Source : portail de la Fonction Publique - Publié le 16 septembre 2022 - Mis à jour le 12 septembre 2025	Page 6 à 8 (3 pages)
Document n°3	« <i>Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire obtient 84 points sur 100 au titre de l'année 2024</i> » - Source : site internet du MAASA - Septembre 2025	Pages 9 et 10 (2 pages)
Document n°4	« <i>L'égalité professionnelle continue de progresser dans la Fonction Publique</i> » - Ministère de l'Action et des Comptes Publics - Source : portail de la Fonction Publique - Actualité - Publiée le 05 mars 2026 - Mise à jour le 10 mars 2026	Pages 11 et 12 (2 pages)
Document n°5	« <i>La féminisation de l'agriculture</i> » - Chambres d'agriculture France - Source : site internet de « Chambres d'agriculture France » - Actualité - Publiée le 06 mars 2023 - Mise à jour le 04 avril 2025	Page 13 (1 page)
Document n°6	Extraits du plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture - Source : site internet du MAASA - Février 2026	Pages 14 à 21 (8 pages)
Document n°7	Extraits du tableau des indicateurs du plan d'action - Source : site internet du MAASA - Février 2026	Pages 22 à 24 (3 pages)

Extraits du code général de la fonction publique - Articles L.132-1 et suivants
Source : Légifrance - Version en vigueur au 16 mars 2026

Section 1 : Plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L132-1 à L132-4)

Article L132-1

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01/03/2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés à l'article L. 5 élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Article L132-2

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01/03/2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le plan d'action mentionné à l'article L. 132-1 comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu au chapitre Ier du titre III du livre II.

Article L132-3

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01/03/2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'absence d'élaboration du plan d'action mentionné à l'article L. 132-1 ou son non renouvellement au terme de sa durée peuvent être sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Article L132-4

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01/03/2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action, l'autorité ministérielle, territoriale ou l'autorité compétente pour les établissements mentionnés à l'article L. 5 propose à l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ouverture d'une négociation dans les conditions prévues au chapitre III du titre V du livre II pour l'élaboration du prochain plan d'action.

En cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le plan d'action au sens de la présente section.

Section 2 : Nominations équilibrées entre les femmes et les hommes (Articles L132-5 à L132-9)

Article L132-5

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01/01/2026

Modifié par LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 2 (V)

Les nominations dans les emplois mentionnés ci-après doivent concerner au titre de chaque année civile 50 % de personnes de chaque sexe :

- 1° Emplois ou fonctions supérieurs ;
- 2° Autres emplois de direction de l'État ;
- 3° Emplois comportant un mandat exécutif de dirigeant d'établissements publics de l'État ;
- 4° Emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ;
- 5° Emplois supérieurs de direction de la fonction publique hospitalière ;
- 6° Fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article L. 6146-1-1 du même code, lorsque l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à un nombre défini par décret.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi ou un même type de fonction.

NOTA :

Conformément au II de l'article 2 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2026. Se reporter aux conditions d'application prévues aux II à IV dudit article.

Article L132-6

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01/03/2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le respect de l'obligation mentionnée à l'article L. 132-5 est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'État et ses établissements publics, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements mentionnés à l'article L. 5.

Article L132-6-1

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 21/07/2023

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 3

Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

Article L132-6-2

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 21/07/2023

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 3

En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-6-1, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné. Le montant de cette contribution est forfaitaire.

[...]

Article L132-8

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 21/07/2023

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 3

En cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées prévue à l'article L. 132-5, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois supérieurs de direction de la fonction publique hospitalière, par le Centre national de gestion mentionné à l'article L. 453-1. Pour les fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article L. 6146-1-1 du même code, cette contribution est due par l'établissement employeur.

Le montant de cette contribution est égal au nombre de personnes manquantes au regard de l'obligation prévue à l'article L. 132-5, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même article, multiplié par un montant unitaire.

Article L132-9

VERSION EN VIGUEUR DU 01/03/2022 AU 01/01/2027

Abrogé par LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 1 (V)

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 132-8, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5 relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article L. 132-1.

Section 3 : Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Articles L132-9-3 à L132-9-5)

Article L132-9-3

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 21/07/2023

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 9 (V)

Lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, les départements ministériels, les établissements publics de l'État, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article L. 5 publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en

œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au présent article.

[...]

Article L132-9-4

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 21/07/2023

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 9 (V)

En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-9-3, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel ou par l'établissement public de l'État intéressé, par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale concerné, par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

Le montant de cette contribution est forfaitaire.

Dès lors qu'une contribution lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.

[...]

Article L132-9-5

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 21/07/2023

Création LOI n°2023-623 du 19 juillet 2023 - art. 9 (V)

Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible mentionnée au premier alinéa du présent article. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Lorsqu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.

[...]

Section 4 : Avancement équilibré entre les femmes et les hommes (Article L132-10)

Article L132-10

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01/03/2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'avancement de grade tient compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV.

Section 5 : Rapport sur les mesures mises en œuvre (Article L132-11)

Article L132-11

VERSION EN VIGUEUR DEPUIS LE 01/03/2022

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Ce rapport est remis au Parlement.

« Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la fonction publique est engagée » - Ministère de l'Action et des Comptes Publics

Source : portail de la Fonction Publique

Publié le 16 septembre 2022 - Mis à jour le 12 septembre 2025

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée "Grande cause nationale" par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Représentant **20 % de l'emploi en France**, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que **les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes** parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

La fonction publique s'engage pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : En 2022, 41 organismes publics, reconnus pour leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, détiennent le "Label Égalité professionnelle".

L'index des rémunérations

L'index des rémunérations vise à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en créant les conditions d'une transparence accrue en matière de rémunération et en incitant les employeurs à agir pour résorber les écarts de rémunération.

L'index des rémunérations de la fonction publique prévoit que les employeurs publics qui gèrent au moins 50 agents publient chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

Les employeurs publics concernés sont les départements ministériels, les établissements publics de l'État, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le CNFPT ainsi que les établissements publics de santé et médico-sociaux.

L'index des rémunérations se présente sous la forme d'une note sur 100 qui est calculée à partir de ces indicateurs, qui portent sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés.

Textes de référence : articles L.132-9-5 et suivants, R.132-23 et suivants du CGFP.

Comment calculer l'index des rémunérations ?

Pour la fonction publique de l'État, la DGAFP met à disposition deux tableurs de calcul de l'index, l'un pour les départements ministériels, l'autre pour les établissements publics administratifs.

Accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
L'accord du 30 novembre 2018

Cet accord, signé le 30 novembre 2018 par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, structure la politique en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Reprenant les acquis de l'accord précédent de 2013, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs, notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Égalité professionnelle. La réalisation des mesures de l'accord par les employeurs publics fait l'objet d'un suivi étroit dans le cadre d'un comité de suivi semestriel réunissant les signataires.

Les 5 axes de l'accord

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Cet axe impose notamment l'obligation pour les employeurs publics de réaliser un **plan d'action "égalité professionnelle"** comportant des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Il prévoit l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, ainsi que la mise en place d'un dispositif d'avancement équilibré, avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables, pour l'égal accès aux avancements au choix.

Axe 3 - Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Il prévoit le déploiement d'un outil permettant l'identification des écarts de rémunération dans les effectifs des employeurs publics et les engage à résorber les écarts constatés.

Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Cet axe prévoit notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux, les disponibilités pour raisons familiales, dans la limite de cinq ans au cours de carrière, l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'aux 12 ans de l'enfant et la création de 1 000 berceaux supplémentaires au bénéfice des agents de l'État.

Axe 5 - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Cet axe impose l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

Le protocole d'accord de 2013

Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013. Il prévoyait 15 mesures articulées autour de quatre axes :

- Axe 1 : Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle
- Axe 2 : Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- Axe 3 : La meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Axe 4 : La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

La loi de transformation de la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 reprend notamment deux des mesures phares de l'accord : l'obligation pour les employeurs publics de concevoir et de mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que celle de mettre en place un dispositif de signalement pour traiter les situations de violences sexuelles et sexistes. Elle prévoit également certaines mesures visant à limiter l'impact de la parentalité sur les carrières.

Ces dispositifs emblématiques ont été précisés par des décrets d'application.

Les plans d'action égalité professionnelle

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 **définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Cette obligation structurante s'applique à tous les ministères et leurs établissements publics, aux collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, et à tous les établissements publics de la fonction publique hospitalière.** Le décret précise **les autorités responsables** de l'élaboration des plans pour les trois versants de la fonction publique, les modalités d'évaluation du respect de cette obligation et, le cas échéant, la procédure de sanction financière en cas de non mise en œuvre du plan d'action pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'employeur concerné.

Le référentiel des plans d'action égalité professionnelle est un outil méthodologique mis à disposition des employeurs publics par la DGAFP pour les aider à élaborer leurs plans d'action. Cet outil précise notamment le contenu des thématiques devant obligatoirement figurer dans les plans.

Les dispositifs de signalement

Les dispositifs de signalements sont mis en application par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, conformément aux engagements de l'accord du 30 novembre 2018.

Les référents et référentes égalité

La mise en place des référents et référentes égalité fait partie des engagements de l'accord du 30 novembre 2018. L'objectif est de faire vivre à travers eux la politique d'égalité au quotidien, et au plus près des agents. Pour ce faire, les référents et référentes bénéficient de formations et d'une lettre de mission. La mise en place des référents au sein de l'État et de ses établissements publics est encadrée par la circulaire du 30 novembre 2019. Cette circulaire précise les modalités de déploiement des référents égalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'État, l'articulation de l'action des référents avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif. Elle oblige chaque administration de l'État à se doter d'un réseau de référents et référentes égalité, désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation.

Cette circulaire précise notamment leurs missions.

- Informer ;
- Mener des actions de sensibilisation ;
- Conseiller les agents et les services de leur structure ;
- Participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle ;
- Suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement.

La fonction publique lutte contre le sexisme

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, a permis l'engagement d'une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans ses rangs. La journée nationale de lutte contre le sexisme qui a lieu le 25 janvier est l'occasion pour la fonction publique de revenir sur des projets internes qui visent à lutter contre le sexisme.

Limiter l'impact de la parentalité sur les carrières

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant. Il s'agit de réduire les inégalités de traitement entre les fonctionnaires des trois versants, en sécurisant la prise en compte de l'avancement des agents (très majoritairement des femmes) placés en position de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant. Il permet la conservation des droits à avancement dans une limite de cinq années (cumulées pour les deux dispositifs du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant). Le décret prévoit également une plus grande modulation (entre deux et six mois) de la durée du congé parental et l'élargissement de la période (jusqu'aux douze ans de l'enfant) pendant laquelle la disponibilité pour élever un enfant est de droit. Ces assouplissements ont pour objectif de permettre une meilleure répartition de l'utilisation de ces dispositifs entre les deux parents.

Textes de référence

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*
- *Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*
- *Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*
- *Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Plaquette - juin 2019)*
- *Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*
- *Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*

« Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire obtient 84 points sur 100 au titre de l'année 2024 » - Source : site internet du MAASA - Septembre 2025

Afin de tendre vers la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'élaboration et la diffusion d'un index annuel de l'égalité professionnelle par les administrations comptant plus de 50 agents en gestion a été rendue obligatoire en application des articles L.132-9-2 et suivants du code général de la fonction publique et des décrets n° 2023-1136 et n° 2023-1137 du 5 décembre 2023.

Cet index repose sur six indicateurs pour les départements ministériels et se traduit par une note sur 100, avec un seuil minimum fixé à 75 points.

Un score de 84 points sur 100 au titre de l'année 2024

Pour l'année 2024, le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA) obtient un score de 84 points. Il est de trois points supérieurs à l'index obtenu au titre de l'année 2023, et le meilleur des trois exercices conduits jusqu'à présent. Ce score est supérieur de 9 points au seuil réglementaire et constitue à ce titre un indicateur positif de la politique volontariste du ministère en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce score est le reflet de la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conduite depuis de nombreuses années et des actions mises en œuvre en application du Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère chargé de l'Agriculture 2021-2023, amplifiées au sein de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité 2024-2026 signé le 27 juin 2024 entre la Secrétaire générale et les organisations syndicales du ministère, dont le premier comité de suivi réuni le 19 juin 2025 a permis de dresser un bilan très positif et encourageant un an après la signature. En effet, 50 % des mesures ont déjà été totalement réalisées, 30 % sont déjà en cours de réalisation, portant le compteur à 80 % de mesures réalisées ou en cours, témoignant d'une dynamique forte et collective.

Un index composé de six indicateurs

L'index se compose de six indicateurs permettant d'obtenir la note maximale de 100 points.

Dans le tableau suivant, en regard de la note maximale pour chaque indicateur figure la note obtenue par le MASA :

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire	Score maximum	Score du ministère en 2024
Écarts de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Écarts de rémunération pour les contractuels	10	9
Écart de taux de promotion des corps	15	15
Écart de taux de promotion des grades	15	15
Nombre d'agents du sexe sous représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	10	4
10% des plus hautes rémunérations du dispositif des nominations équilibrées	10	2
TOTAL	100	84

Le score du MASA atteste que le ministère offre aux femmes et aux hommes des conditions de rémunération et de promotion respectueuses de l'égalité professionnelle.

Comme pour les deux précédents exercices, l'index 2024 sur les quatre premiers indicateurs reflète des écarts relativement réduits en termes de rémunération, et des écarts de promotion globalement inexistant, sur l'ensemble de la population des agents publics, femmes et hommes, directement rémunérés par le ministère. Garantir les mêmes conditions de recrutement, de progression de carrière et de rémunération aux femmes et aux hommes est fondamental pour le ministère, qui réaffirme son engagement en faveur de cette cause depuis plusieurs années.

L'index au titre de 2024 illustre une progression en matière de hautes rémunérations et de nominations dans l'encadrement supérieur

La hausse de l'index en 2024 de 3 points s'explique notamment par le gain de deux points de l'indicateur 5 relatif au nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, dont le score est passé de 2 à 4 points.

Comme pour l'indicateur 6 relatif à la part des femmes au sein des 10 % des plus hautes rémunérations du dispositif des nominations équilibrées, le résultat s'explique notamment par les modalités de calcul de l'indicateur. Sont pris en compte, en effet, les agents rémunérés sur l'ensemble de l'année et non les recrutements, dans un contexte où les mobilités ne sont pas maîtrisables.

Néanmoins, le ministère maintient toute son attention pour soutenir l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités et poursuit son engagement à progresser en ce sens.

Il est à noter qu'en 2024, dans le cadre d'un périmètre élargi, le taux de parité dans les nominations sur les emplois d'encadrement supérieur du MASA tangente l'objectif cible de 40%.

L'action déterminée du MASA pour des nominations équilibrées et le renforcement des viviers féminins, notamment grâce à des initiatives telles que le programme Talentueuses, et les réseaux de femmes à venir, doit permettre d'améliorer encore ces résultats dans les années à venir.

L'égalité professionnelle et la diversité, un pilier de la politique RH du MASA

Depuis plusieurs années, le ministère œuvre en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant dans le fonctionnement interne de son administration, que dans les politiques publiques qu'il porte et qu'il conduit.

L'AFNOR a reconnu cet engagement et les mesures associées en octobre 2020 en délivrant au ministère le double Label Égalité Professionnelle/Diversité.

Les services du ministère sont fortement mobilisés dans la recherche d'amélioration continue des pratiques internes, notamment par la promotion de l'égalité réelle et la prévention des discriminations dans la mise en œuvre des politiques publiques.

L'accord ministériel 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité signé le 27 juin 2024 renforce les mesures dédiées à l'évaluation, à la prévention et au traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

« L'égalité professionnelle continue de progresser dans la Fonction Publique »
Ministère de l'Action et des Comptes Publics - Source : portail de la Fonction Publique
Actualité - Publiée le 05 mars 2026 - Mise à jour le 10 mars 2026

État des lieux et nouvelles avancées.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 a permis de réelles avancées dans les trois versants de la fonction publique. Afin de prolonger cette dynamique et de donner un nouvel élan à la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, un nouveau cycle de négociations a été proposé en 2025 aux organisations syndicales et aux employeurs publics.

De nouvelles négociations en cours

Les travaux menés au premier semestre 2025, dans le cadre de groupes de travail, ont abouti à l'élaboration d'un accord de méthode soutenu par sept organisations syndicales représentatives sur huit et par les représentants des employeurs publics. L'accord de méthode relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 6 novembre 2025, à l'issue du Conseil commun de la fonction publique, par la ministre de l'action et des comptes publics et le ministre délégué chargé de la fonction publique et de la réforme de l'État, sept organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Cette signature a marqué l'ouverture officielle d'un cycle de négociations en faveur de l'égalité professionnelle appelé à permettre de nouvelles avancées concrètes pour les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique.

Six thématiques principales au cœur des travaux :

- Renforcer la gouvernance exemplaire des politiques d'égalité ;
- Agir pour améliorer les parcours professionnels des femmes et atteindre l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- Garantir une meilleure articulation vie professionnelle/ vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement, les agissements sexistes et prendre en compte les violences intrafamiliales ;
- Prendre en compte les enjeux de santé et de handicap spécifiques aux femmes ;
- Intensifier la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

Ces négociations visent à lever les principaux freins actuellement constatés à l'égalité tels que les violences sexistes et sexuelles, la difficulté à articuler les temps de vie, les écarts de rémunération ou encore le manque de mixité professionnelle. Elles ont également pour ambition de renforcer la mise en œuvre concrète de l'égalité professionnelle dans l'ensemble de la fonction publique et d'aborder des sujets émergents comme les enjeux genrés de santé et de handicap ainsi que la prise compte des violences intrafamiliales par les employeurs publics.

Les écarts de rémunération se réduisent

Les dix dernières années ont été marquées par une réduction significative des inégalités salariales dans la fonction publique. En 2025, l'écart brut de rémunération entre les femmes et les hommes dans les ministères s'établit à 9,8 %, contre environ 15 % en 2015. À temps de travail égal, cet écart tombe à 8,5 %.

Ces progrès s'expliquent par plusieurs évolutions convergentes : le recul du temps partiel des femmes (de 18 % à 13 %), la progression des femmes dans les emplois fonctionnels d'encadrement supérieur (de 33 % à 40 %), et l'augmentation de la part des femmes en catégorie A, hors enseignants (de 55 % à 61 %). À titre de comparaison, l'écart de rémunération à temps de travail égal atteint 14 % dans le secteur privé en 2024, contre 8,8 % dans le secteur public. Cet écart plus faible dans la fonction publique reflète l'effet des grilles indiciaires, des règles statutaires et des politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle.

La résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique reste néanmoins au cœur des négociations de l'accord égalité professionnelle. La directive européenne sur la transparence salariale (mai 2023), en cours de transposition en droit national, renforcera les obligations de publication des écarts et le droit à l'information des agents, et constituera un levier supplémentaire pour objectiver les écarts persistants et accélérer la convergence vers une égalité salariale effective entre les femmes et les hommes.

Une haute fonction publique plus féminisée

L'égalité femmes-hommes dans la haute fonction publique est un enjeu essentiel. C'est pourquoi le dispositif des nominations équilibrées (DNE) a été créé : il permet de suivre concrètement la parité dans les recrutements et nominations. Piloté depuis fin 2022 par la DIESE (délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État), le DNE vise à favoriser la parité entre femmes et hommes dans les postes de direction et d'encadrement supérieur.

L'objectif initial était que au moins 40 % des primo-nominations soient attribuées à des personnes de chaque sexe dans les emplois de direction, afin de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes et une meilleure égalité professionnelle. Au fil des années, ce dispositif a permis une progression significative du pourcentage de femmes nommées à ces postes. 7 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont concernés par ce dispositif dans les trois versants de la fonction publique.

Plus récemment, des évolutions législatives (loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique) élargissent et renforcent ce dispositif, notamment en portant à 50 % l'objectif de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction à partir de 2026 et en instaurant un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Mieux articuler vie professionnelle et vie familiale : trois avancées concrètes

La première est la création d'un nouveau congé de naissance, instauré par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 et accessible à compter du 1er juillet 2026. Ce nouveau droit, ouvert à tous les parents — salariés du privé comme agents publics — permet de prendre un ou deux mois de congé indemnisé (70 % du salaire net le premier mois, 60 % le second), en une ou deux périodes non consécutives. Il s'ajoute aux dispositifs existants sans les remplacer, avec pour ambition de favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales dès les premiers mois de l'enfant et, ce faisant, de réduire l'impact de la parentalité sur les carrières féminines.

La deuxième avancée concerne la protection des femmes enceintes dans les écoles de service public. Le décret du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires sécurise les parcours de formation des fonctionnaires stagiaires en prévoyant notamment : un entretien individuel obligatoire pour informer l'agent(e) de ses droits, la possibilité d'une nouvelle épreuve ou évaluation en cas d'absence justifiée, le renouvellement automatique de la formation en cas d'absence prolongée, et la prise en compte intégrale — et non plus à moitié — du congé parental pour l'avancement. L'âge maximal de l'enfant ouvrant droit à un congé non rémunéré pour élever un enfant est également relevé de 8 à 12 ans.

Enfin, la troisième mesure est la mise à disposition d'une boîte à outils "parentalité", co-construite par la DGAFP et des étudiantes du Certificat égalité femmes-hommes de Sciences Po Paris. Elle se compose de 12 fiches thématiques pratiques — droits en situation de grossesse, congé parental, allaitement, santé mentale, bonnes pratiques managériales — destinées aussi bien aux encadrants qu'aux agents eux-mêmes. Placées sous licence Creative Commons, elles ont vocation à être diffusées auprès de l'ensemble des employeurs publics.

Chaque fiche combine rappels juridiques, bonnes pratiques et repères concrets, dans une logique résolument opérationnelle.

Au-delà de l'information, cette boîte à outils poursuit une ambition claire : outiller les employeurs publics pour créer un environnement de travail plus inclusif, attentif aux temps de vie et aux parcours parentaux, et prévenir les ruptures ou les freins dans les carrières.

La santé des femmes : une thématique inédite dans les négociations sur l'égalité professionnelle

Pour la première fois, les négociations sur l'égalité professionnelle intègrent explicitement la santé des agentes publiques comme axe de travail à part entière. Cette reconnaissance se traduit également dans le Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP), qui a ouvert cette thématique au co-financement dès l'appel à projets 2025.

En 2025, 26 projets ont été déposés sur ce thème, dont 12 cofinancés, portant sur des enjeux aussi variés que les cancers féminins, la ménopause, la santé gynécologique, les risques cardiovasculaires ou encore la charge mentale. Pour l'appel à projets 2026, ce sont déjà 48 dossiers qui ont été reçus. Les initiatives déployées combinent sensibilisation, prévention et formation, avec une attention particulière portée à l'intégration d'une perspective de genre dans l'évaluation des risques professionnels.

« La féminisation de l'agriculture » - Chambres d'agriculture France

Source : site internet de « Chambres d'agriculture France »

Actualité - Publiée le 06 mars 2023 - mise à jour le 04 avril 2025

La féminisation de l'agriculture n'a pas véritablement progressé depuis des années. Selon le dernier recensement, les femmes ne représentent encore qu'un quart des chefs d'exploitations en France, soit le même niveau qu'il y a dix ans.

Éclairage sur cette situation et les initiatives prises pour la faire progresser.

Le taux des femmes chefs d'exploitation en France reste bas. Certes certains pays comme l'Allemagne, ou la Belgique présente à peu près les mêmes taux, mais ce n'est pas le cas par exemple dans d'autres pays comme par exemple la Slovaquie, la Tchéquie, les Pays Baltes où celle-ci représentent 40 % des actifs agricoles et contre tous clichés pas uniquement sur de petites exploitations vivrières. L'histoire et les modèles d'agriculture étaient certes différents mais cela prouve que la **responsabilité d'une exploitation agricole** même d'assez grande dimension n'est **pas uniquement une affaire de masculinité**.

Contrairement à ce que certains pourraient croire, en France, les femmes chefs d'exploitation se trouvent dans **l'ensemble des filières agricoles** et pas uniquement dans celles par exemple afférentes à l'élevage de petits animaux.

Selon les statistiques fournies par l'Otex¹ en tant que Chef d'exploitation principal ou secondaire :

- En 2010 : sur 10 951 installations 4 550 sont des femmes
- En 2020 : sur 11 614 installations 4 518 sont des femmes

Les régions où le nombre de femmes installées sont les plus nombreuses sont :

- L'Occitanie : 782
- La Nouvelle-Aquitaine : 671
- Auvergne Rhône-Alpes : 647

Selon les statistiques de la MSA, **13 914 chefs d'exploitations se sont installés en 2021** soit une augmentation de 11,2 %. Les installations tardives résultant d'un transfert de fonction entre époux sont en progression plus modérée +3,4 % et ne représentent plus que 4,4 % des installés. Toujours en 2021, **le taux de féminisation** pour l'ensemble des installés est de 39,4 % contre 39,6 % en 2020. Parmi les jeunes installées et donc en enlevant les transferts entre conjoints, ce taux s'établit à 32,3 % en 2021.

Une progression dans l'enseignement agricole ?

L'enseignement agricole compte parmi ses effectifs 50 % de femmes (155 620 élèves et étudiants inscrits en 2020). Les femmes s'orientent essentiellement vers :

- les métiers des services : 76 %
- les métiers de la transformation : 57,2 %
- les métiers de la production : 39,6 %

Avec **62 %**, **les femmes sont plus présentes dans l'enseignement supérieur** et en particulier dans les écoles vétérinaires où la part des femmes peut atteindre jusqu'à 80 %. Or, ces femmes choisissent le métier de vétérinaire urbain bien que l'accès au soin représente un vrai défi pour le secteur de l'élevage.

L'apprentissage est un des dispositifs le plus pertinent favorisant l'insertion professionnelle et en particulier l'installation. Il se féminise lentement mais sûrement.

Une sous-représentation dans les instances agricoles

Beaucoup de femmes exercent un double métier, après leur activité professionnelle elles doivent trop souvent, encore, s'occuper seules des enfants et de l'intendance familiale. Les réunions professionnelles sont en grande majorité programmées en fin de journée, ce qui fait qu'elles y sont malheureusement sous représentées et influent donc moins sur les principales évolutions de l'agriculture de demain et la prise en compte de leurs besoins spécifiques.

¹ Les orientations technico économiques (Otex) constituent un classement des exploitations agricoles selon leur production principale. Il s'agit d'une classification européenne, utilisée en particulier dans le recensement agricole et les enquêtes sur la structure des exploitations agricoles.

Extraits du plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture
Source : site internet du MAASA - Février 2026

41 actions réparties en 6 axes

AXE 1 Rendre les femmes du monde agricole plus visibles afin de favoriser les vocations

AXE 2 Faire de l'école le lieu de construction de l'égalité et de l'émancipation des femmes

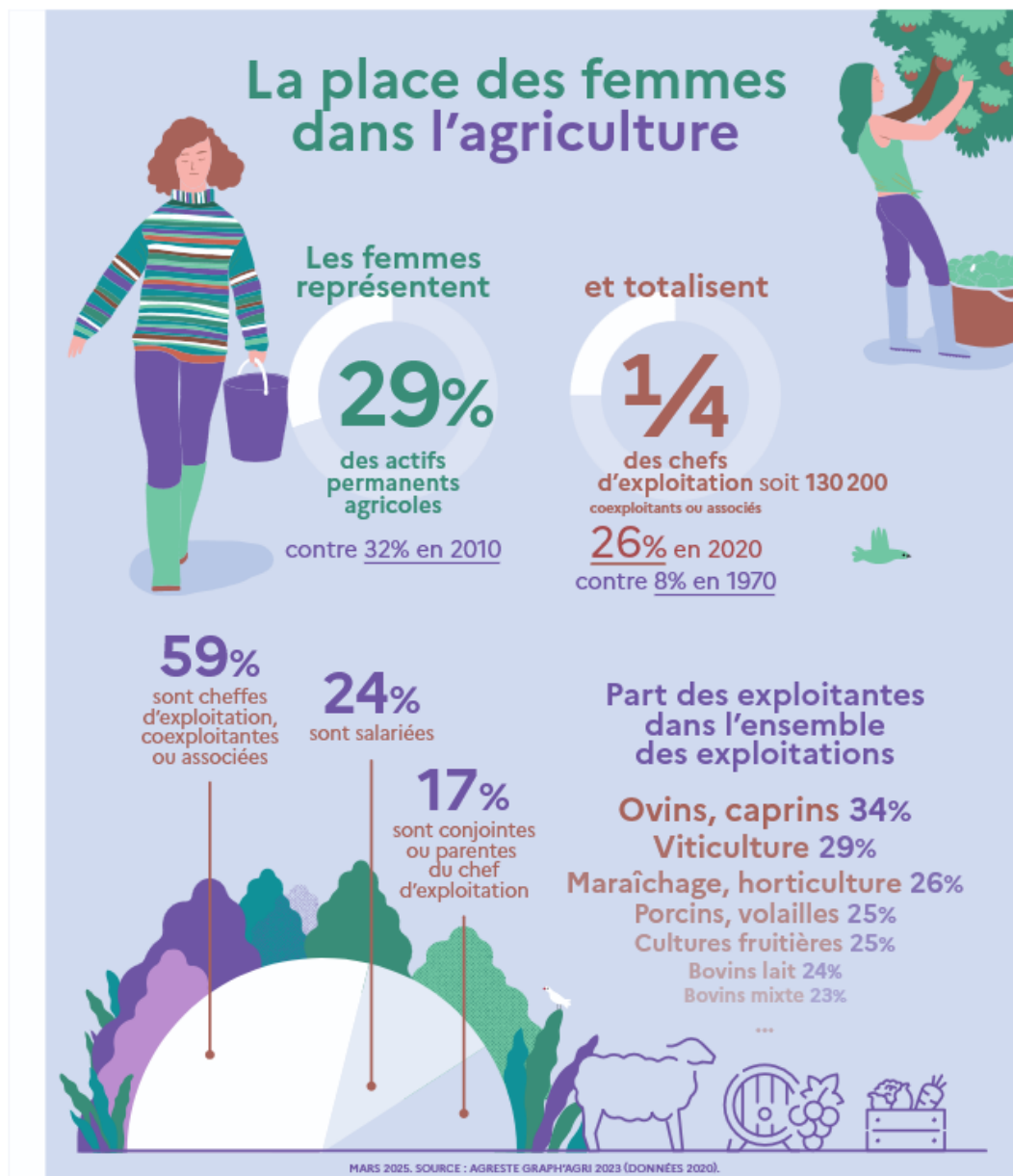
AXE 3 Renforcer l'accompagnement et le soutien des agricultrices dans leur quotidien

AXE 4 Favoriser l'installation et la transmission des femmes

AXE 5 Sécuriser et améliorer le statut et les conditions de travail des femmes en agriculture

AXE 6 Développer l'engagement des femmes dans les instances agricoles





Les éléments clés qui ressortent des 3 402 réponses issues de la consultation citoyenne

- Près de 75% des participants considèrent qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme de travailler dans le secteur agricole.
 - La conciliation entre vie familiale et professionnelle représente le premier frein pour 33% des participants, ensuite les difficultés d'installation et de transmission (31%), et les contraintes physiques du métier (16%).
 - Plus d'un tiers des répondants a constaté des difficultés particulières pour l'installation des femmes, liées à la persistance de certains préjugés et à la méfiance du monde agricole. Pour y remédier, les citoyens proposent de faire évoluer les mentalités (43%).
 - L'information sur le congé maternité doit être renforcée: seules 67% des femmes prennent ce congé.
 - La sortie du statut de conjoint collaborateur doit être accompagnée. Il faut promouvoir le statut de cheffe d'exploitation pour 59% des répondants.
 - Conditions de travail : trois quarts des participants (74%) estiment que le matériel agricole doit être adapté à la morphologie des femmes.
- La synthèse et les résultats complets de la consultation sont disponibles sur agora.gouv.fr.

AXE 1

Rendre les femmes du monde agricole plus visibles afin de favoriser les vocations



Pourquoi ?

L'absence de modèles féminins est susceptible de freiner l'orientation des jeunes femmes vers les métiers agricoles. A l'occasion de la consultation citoyenne, à la question « quelle est la raison qui freinerait les jeunes filles à s'orienter vers les métiers agricoles », l'image masculine du secteur (35 %), le manque de modèles féminins (16 %) et la méconnaissance des métiers (14 %) font partie des réponses qui arrivent en tête. Il est donc urgent de mettre en lumière des expériences et des parcours réussis de femmes en agriculture, pour affirmer la normalité des femmes dans ce secteur d'activité et démentir l'inaccessibilité de l'agriculture afin qu'elle soit un secteur attractif.

« C'est grâce à mon entêtement que je suis devenue agricultrice à 49 ans. Il m'a manqué un réseau de femmes modèles, la plupart des hommes du métier me disant que je ne saurais pas faire malgré ma formation. »
Marion, agricultrice de l'Aube

Comment ?

Action 1 : dès la publication du plan, chaque mois, le ministère de l'Agriculture réalisera un portrait de femme travaillant en agriculture. Ces portraits seront déclinés sur les réseaux sociaux sous les formes les plus appropriées (interview ou reportage vidéo, article, photos, exposition) et pourront être relayés par les réseaux sociaux partenaires. Cette action s'ajoute aux publications en faveur de la mixité des formations dans l'enseignement agricole, à la valorisation des femmes dans les métiers de l'agriculture, réalisées régulièrement.

Action 2 : des actions de communication vont être menées par l'État, au premier trimestre 2026, pour attirer plus de jeunes dans les métiers agricoles et l'enseignement agricole. Les actions de communication entreprises représenteront désormais au moins 50 % de femmes.



Action 3 : en 2026 sera lancée une expérimentation, dans plusieurs territoires, pour que sur certains produits alimentaires, une indication soit faite pour préciser que ledit produit est réalisé par une femme. Il s'agira d'une indication/logo « femmes agri ». L'objectif est de mettre en valeur les produits réalisés par des femmes et ainsi leur redonner une visibilité.

Action 4 : le prix « Femmes agricultures territoires » co-organisé par Vox Demeter, l'École supérieures des agricultures à Angers et l'Association back to earth a pour objectif de mettre en lumière des modèles féminins en agriculture. Dès 2026, la lauréate de ce prix « Femmes agricultures territoires » deviendra l'ambassadrice des actions inscrites dans ce plan pendant un an. Des opérations de communication (réseaux sociaux...) seront organisées ainsi tout au long de l'année à l'occasion d'événements, salons, tables-rondes, etc.

Action 5 : le 8 mars sera dès 2026 dédié à la mise en valeur de l'agriculture au féminin. Dans l'enseignement agricole, des événements ouverts à tous seront organisés au sein des établissements, afin de rendre visibles les métiers du vivant au féminin.

Axe 5

Sécuriser et améliorer le statut et les conditions de travail des femmes en agriculture

Objectif 1 Inciter les femmes à obtenir un statut protecteur dans le cadre de leur régime de protection sociale et les accompagner lors de la sortie du statut de conjointe collaboratrice

Bon à savoir

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le statut de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole est limité à 5 ans. Passé ce délai, si les personnes continuent à travailler régulièrement sur l'exploitation ou l'entreprise agricole, elles doivent choisir un statut de « salarié » ou de « chef d'exploitation ». Si elles ont commencé avant cette date, elles ont jusqu'au 31 décembre 2026 pour changer de statut. Cependant, une dérogation est prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025. Cette dérogation s'applique aux personnes qui atteindront l'âge de 67 ans, âge de la retraite à taux plein, avant le 1^{er} janvier 2032. Ces personnes ne sont pas soumises à la limite de 5 ans.

Pourquoi ?

Les différents statuts des agricultrices (conjointes collaboratrices, salariées, cheffes d'exploitation...) demeurent complexes, engendrant des droits sociaux différenciés. Il ressort de la consultation publique que, si plus de la moitié des participants connaissent les différents statuts, une majorité de participants soutiennent les mesures visant à encourager les femmes à se déclarer et considèrent que chaque femme doit avoir un statut, considéré comme la « mère de toutes les batailles » car permettant l'accès aux droits sociaux et notamment à une retraite. En complément d'une promotion du statut de cheffe d'exploitation, certains participants estiment également que le statut de conjoint collaborateur est trop précaire et soulignent la nécessité d'accompagner les personnes à sortir de ce statut qui concerne 13% des femmes conjointes d'exploitants ou d'entrepreneurs.

Comment ?

Action 1 : au moment de l'installation, les personnes seront sensibilisées par la MSA à la multiplicité des statuts et incitées à opter pour les plus protecteurs.

Action 2 : la MSA renforcera ses actions de sensibilisation auprès des conjoints collaborateurs sur l'importance de disposer d'un statut et sur les conséquences fortes en son absence :

- à l'été 2025, les conjoints collaborateurs et les chefs d'exploitation ont été informés de l'évolution du statut par courrier et par courriel ;
- à compter de septembre 2025, les caisses réaliseront des webinaires sur l'ensemble du territoire pour présenter la réforme aux tiers de gestion, aux conjoints collaborateurs et aux chefs d'exploitation concernés ;
- à partir de 2026, chaque conjoint collaborateur concerné par l'évolution du statut au 1^{er} janvier 2027 se verra proposer par la MSA un accompagnement individualisé pour définir avec lui le statut vers lequel évoluer.

« Dépoussiérer les statuts possibles et vieillots qui ne correspondent plus aux besoins, accorder une bonne protection sociale et un revenu correct aux femmes en agriculture.

Deux solutions : salarié ou chef d'exploitation soit en nom, soit en qualité d'associé-exploitant. Autrement dit avoir le statut d'actif agricole. »

Miriam, agricultrice de la Côte d'Or



Action 3 : chaque conjoint collaborateur concerné par le terme des 5 ans maximum dans ce statut et qui choisira de devenir chef d'exploitation, aura droit, s'il a plus de 40 ans (et n'est donc pas éligible au dispositif proposé aux jeunes agriculteurs), à une exonération dégressive de cotisations sociales sur 5 ans.

Action 4 : la MSA remettra, au 1^{er} septembre 2027, un rapport au Ministre en charge de l'agriculture sur le devenir des personnes qui ont quitté le statut de conjoint-collaborateur au 1^{er} janvier 2027, notamment au travers de statistiques précises sur leur nouveau statut.

Objectif 2 Améliorer les conditions de travail des femmes en agriculture

Pourquoi ?

Un participant sur quatre à la consultation publique cite les conditions de travail parmi les principaux freins à l'attractivité des métiers agricoles auprès des femmes. Par ailleurs, trois participants sur quatre à la consultation publique priorisent l'adaptation du matériel agricole à la morphologie et aux contraintes physiques des femmes. Le matériel agricole n'apparaît en effet pas assez adapté à la morphologie des femmes (exemples : poignée de motoculteur trop large, pédales de tracteur trop loin du siège, outils portatifs trop lourds, équipements de protection individuelle – EPI tels gants, masques, combinaisons, chaussures contre le risque chimique et notamment des produits phytopharmaceutiques – trop grands...), ce qui conduirait à aggraver la pénibilité au travail.

Comment ?

Sur les matériels agricoles (machines et équipements de protection individuelle), la réglementation relative à la sécurité des produits est harmonisée au niveau européen, par le biais de directives ou règlements européens. Des normes techniques viennent ensuite fournir un mode d'emploi possible pour atteindre

« La conduite et l'attelage des engins agricoles restent difficiles physiquement, même sur du matériel neuf. Pour une agricultrice qui fait un travail physique, la grossesse entraîne des difficultés possibles pour réaliser son travail dans de bonnes conditions. »
Lucie, agricultrice de Seine-Maritime



chaque objectif de sécurité sur une machine ou un équipement donnés. La France portera désormais la nécessité d'adaptation des matériels agricoles à la morphologie des femmes :

- au niveau européen, dans les instances d'application de la réglementation machines.
- lors de l'élaboration et de la révision des normes techniques liées aux différentes machines ou équipements, au sein des groupes de normalisation qui ont lieu aux niveaux national, européen et international.

Action 1 : une enquête du Syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et des espaces verts (AXEMA) sera lancée auprès des agricultrices au premier trimestre 2026, en concertation avec le ministère chargé de l'agriculture et la caisse centrale de MSA, en vue d'identifier quels matériels doivent être adaptés en priorité et comment.

Action 2 : la France se fixe comme objectif, dans les cinq prochaines années, d'œuvrer afin de faire inclure dans les normes en cours de révision des prescriptions techniques qui prennent en compte l'utilisation par les femmes des machines concernées. Les priorités seront : la norme NF EN ISO 4254-1 relative aux exigences générales de sécurité qui est transverse à de nombreuses machines, les trois machines automotrices les plus utilisées en agriculture hors espaces verts et les trois machines les plus utilisées en espaces verts.

Action 3 : les constructeurs de matériel seront incités à la prise en compte de l'ergonomie et des différentes morphologies lors des commissions de normalisation au gré des révisions des normes. Les opérateurs auxquels le ministère chargé de l'agriculture fait appel en matière de normalisation (AFNOR, UNM, EUROGIP) seront sensibilisés dès 2026 à cet effet.

Action 4 : le ministère chargé de l'agriculture, en sa qualité d'autorité de surveillance du marché en charge du contrôle de la conformité des agroéquipements neufs aux règles de santé et de sécurité qui leur sont applicables, s'attachera à une vérification genrée de l'ergonomie des matériels agricoles lors de ses contrôles.

Action 5 : le Plan santé sécurité au travail (PSST) 2026-2030 de la MSA développera des actions de prévention spécifiques à ce secteur très accidentogène car exposé à des risques professionnels élevés (gestes et postures, machinisme agricole, produits phytopharmaceutiques...) :

1. Analyse ciblée des accidents graves et mortels chez les femmes, avec des mesures de prévention adaptées.
2. Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et psycho-sociaux (TPS), via des analyses de situations de travail.
3. Valorisation de l'ingéniosité féminine dans l'adaptation des techniques et la recherche de solutions utiles à tous.
4. Intégration de l'évaluation sexuée des risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et les fiches d'entreprise.
5. Information des employeurs sur la législation relative aux femmes enceintes, allaitantes ou en âge de procréer.
6. Études des tâches et activités spécifiques aux femmes, pour identifier les leviers permettant d'améliorer leurs conditions de travail tout en tenant compte de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.
7. Actions collectives d'éducation à la santé globale, incluant sommeil, alimentation, hygiène de vie, addictions, condition physique et droits liés à la maternité.

La mise en œuvre du présent axe fera l'objet d'un suivi annuel, à compter de 2026, par la sous-direction du travail et de la protection sociale du secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture, en lien avec la Mutualité sociale agricole et les acteurs de la filière agricole (des producteurs aux revendeurs de matériels et équipements agricoles).



Extraits du tableau des indicateurs du plan d'action
Source : site internet du MAASA - Février 2026

Tableau des indicateurs de suivi du plan d'action

AXE 1 Rendre les femmes du monde agricole plus visibles afin de favoriser les vocations				
Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 1 : publication de portraits de femmes par le Ministère	Un portrait par mois à compter de la publication du plan	Taux d'engagement des internautes	Partage et republication des portraits publiés par les internautes
	Action 2 : actions de communication pour attirer vers les métiers agricoles : 50% de femmes.	Premier trimestre 2026	% de femmes dans ces actions de communication	50 %
	Action 3 : expérimentation d'une indication/logo « femmes agri »	En 2026 et en 2027	Nombre de départements tests	• 10 en 2026 • 20 en 2027
	Action 4 : prix Femmes agricultures territoire	À compter de 2025	Nombre de retombées média	Envoi à 200 journalistes ciblés
	Action 5 : le 8 mars : journée de l'agriculture au féminin	À compter de 2026	Nombre de lycées agricoles participant	En 2026 : 1/3 En 2027 : 1/2 En 2030 : 3/4 de manière effective

AXE 5 Sécuriser et améliorer le statut et les conditions de travail des femmes en agriculture				
OBJECTIF 1 Inciter les femmes à obtenir un statut protecteur dans le cadre de leur régime de protection sociale et les accompagner lors de la sortie du statut de conjointe collaboratrice	Action 1 : au moment de l'installation, sensibiliser les personnes à la multiplicité des statuts et les inciter à opter pour les plus protecteurs	2026	Nombre de femmes informées	100% des nouvelles installées informées dès 2026
	Action 2 : sensibiliser les femmes sur l'importance d'un statut et accompagner les personnes concernées par la limitation du statut de conjoint collaborateur à 5 ans. 2026-2028 2026 : réalisation de webinaires auprès des conjoints collaborateurs, chefs d'exploitation et tiers déclarants Proposition de RDV réalisée auprès des conjoints collaborateurs impactés par la réforme dès 2026	2026-2028 2026 : réalisation de webinaires auprès des conjoints collaborateurs, chefs d'exploitation et tiers déclarants Proposition de RDV réalisée auprès des conjoints collaborateurs impactés par la réforme dès 2026	Nombre annuel de femmes sous statut de cheffe d'exploitation ou de conjointe collaboratrice et de femmes passant d'un statut à un autre Nombre annuel des intéressées informées par la MSA Nombre de rendez-vous par an par rapport au nombre de personnes concernées, avec le détail par genre Part des personnes sortant du statut de conjoint collaborateur qui prennent le statut de chef d'exploitation	100% de femmes informées en 2026 sur l'évolution du statut de conjoint collaborateur Accompagnement des personnes concernées par la limitation du statut de conjoint collaborateur à 5 ans : 100% des personnes accompagnées en 2028, 1/3 en 2026 et 2/3 en 2027

Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 3 : exonération dégressive de cotisations sociales pour les conjoints collaborateurs qui deviennent chefs d'exploitation	PLFSS 2026	Nombre de femmes concernées	
	Action 4 : rapport de la MSA au Ministre en charge de l'agriculture sur le devenir des personnes qui ont quitté le statut de conjoint-collaborateur.	1 ^{er} septembre 2027	Réalisation de l'enquête	Enquête menée au 1 ^{er} trimestre 2027
OBJECTIF 2 Améliorer les conditions de travail des femmes en agriculture	Action 1 : lancer au premier trimestre 2026 une enquête auprès des agricultrices pour identifier quels matériels doivent être adaptés en priorité et comment	2026	Réalisation de l'enquête	Enquête menée en 2026
	Action 2 : œuvrer afin de faire inclure dans les normes en cours de révision des prescriptions techniques qui prennent en compte l'utilisation par les femmes des machines concernées	2025-2030	Nombre de normes en cours d'élaboration ou de révision pour lesquelles le groupe de travail a été sensibilisé par le MAASA via ses opérateurs sur les questions d'ergonomie genrée	100% des normes en cours d'élaboration ou de révision
	Action 3 : inciter les constructeurs de matériel à prendre en compte l'ergonomie et les différentes morphologies lors des commissions de normalisation au gré des révisions des normes	2025-2030	Nombre de normes en cours d'élaboration ou de révision pour lesquelles le groupe de travail a été sensibilisé par le MAASA via ses opérateurs sur les questions d'ergonomie genrée	100% des normes en cours d'élaboration ou de révision
	Action 4 : effectuer une vérification genrée de l'ergonomie des matériels agricoles lors des contrôles du ministère chargé de l'agriculture, en sa qualité d'autorité de surveillance du marché en charge du contrôle de la conformité des agroéquipements neufs aux règles de santé et de sécurité qui leur sont applicables	2025-2030	Nombre de vérifications genrées de l'ergonomie des matériels agricoles lors des contrôles relatifs à la surveillance du marché	100% dès la publication du plan. Lors de contrôles, la question de l'adaptation des équipements de travail et EPI aux différentes morphologies sera examinée. Aucune formation n'est nécessaire.

Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 5 : développer, dans le cadre du Plan santé sécurité au travail (PSST) 2026-2030 de la MSA, des actions de prévention spécifiques à ce secteur très accidentogène	2026-2030	Nombre d'analyse ciblée des accidents graves et mortels chez les femmes, avec des mesures de prévention adaptées Nombre d'analyse de situation de travail en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et psycho-sociaux (TPS) Nombre de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de fiches d'entreprise intégrant l'évaluation sexués des risques Nombre d'employeurs informés sur la législation relative aux femmes enceintes, allaitantes ou en âge de procréer Nombre d'études des tâches et activités spécifiques aux femmes, pour identifier les leviers permettant d'améliorer leurs conditions de travail tout en tenant compte de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle Nombre d'actions collectives d'éducation à la santé globale, incluant sommeil, alimentation, hygiène de vie, addictions, condition physique et droits liés à la maternité	

