



PROPOSITIONS DE LA CR POUR LES DROITS DES AGRICULTRICES

La maternité / la vie de famille / le remplacement

Maternité et remplacement : le constat

Suite aux auditions du Sénat, il apparaît que les agricultrices souffrent d'un réel manque d'information. Elles estiment être trop peu renseignées, voire pas du tout, ou trouvent qu'il est difficile de trouver des informations sur les congés maternité et les prestations sociales liées (prime de naissance, aides à la garde, allocations familiales, etc.). Et lorsque certaines ont souhaité prendre leur congé maternité, c'est le service de remplacement qui n'a pas été en mesure d'assurer sa mission.

En effet, les services de remplacement n'ont pas toujours la main-d'œuvre, en volume horaire ou en qualification : il est par exemple difficile de trouver des salariés pour travailler en élevage porcin. Dans ce cas, la possibilité qui est donnée de trouver un salarié de remplacement hors de ce réseau n'est pas toujours évidente à mettre en œuvre.

Plusieurs jeunes mères interrogées ont indiqué n'avoir volontairement pas eu recours au service de remplacement (difficulté à intégrer un salarié, pas de besoin ressenti, etc.). Dans ces cas, soit l'interruption a été très courte (10 jours pour l'une d'entre elles), soit les associés ont réorganisé le travail sur l'exploitation.

Pour les jeunes installées dans le cadre du dispositif d'aides, l'éventualité d'une maternité dans les cas de circonstances exceptionnelles n'est tout simplement pas mentionnée.

Cela pose plusieurs interrogations : quid de la santé de la jeune mère, de l'égalité des femmes dans l'accès au congé maternité, mais aussi de la perception de la « valeur » du travail de la femme, qui peut être comblée par une réorganisation du travail.

Propositions

Il apparaît indispensable de fournir plus d'informations sur les droits, plus d'accompagnement et plus de salariés dans les services de remplacement pour répondre aux demandes de remplacements liées à un congé maternité. Cette information peut être diffusée au moment de l'installation et faire l'objet de campagnes d'information des services de remplacement et de la MSA. Nous demandons également l'insertion de la maternité au sein de la liste des circonstances exceptionnelles pouvant justifier la non-réalisation d'actions ou d'engagements prévus au Plan d'entreprise (PE).



Vie de famille : le constat

D'après les statistiques, les femmes sont moins concernées par les suicides que les hommes. Cependant, elles vivent au quotidien autant, voire plus, de pression que leur conjoint. En effet, en plus de l'activité sur l'exploitation, elles gèrent souvent l'administratif, les factures, la préparation des contrôles, etc.

La surcharge de travail professionnel et familial a pour conséquence d'isoler certaines d'entre elles. Cet isolement peut être également lié à l'aspect numérique puisqu'il existe aujourd'hui encore de nombreuses zones blanches et ou sans accès au haut débit Internet dans les campagnes.

Propositions

Les communes, communautés de communes ou départements ne pourraient-ils pas mettre en place des aides dans les territoires ruraux pour la garde des jeunes enfants d'agricultrices ?

Le service de remplacement pourrait par exemple proposer de la garde d'enfant.

Le statut des femmes en agriculture

Constats

Aujourd'hui, 5 000 à 6 000 femmes exercent le métier d'agricultrice sans avoir de statut. De plus en plus de femmes ont un travail à l'extérieur car l'exploitation ne permet plus de dégager un revenu suffisant pour faire vivre la famille. La plupart d'entre elles continuent de travailler en parallèle également sur les exploitations ; elles ont donc une double activité qui n'est pas reconnue et sont en quelque sorte la variable d'ajustement de l'exploitation.

Le statut de conjoint collaborateur est encore très largement utilisé, et ce alors que les femmes ayant ce « rôle » n'ont aucune reconnaissance malgré le travail fourni sur l'exploitation. Ce statut peut être utilisé pour raison fiscale (diminution des charges) ou en raison de difficultés d'accès au foncier, mais alors la femme n'est pas du tout protégée socialement.

Nous pouvons également relever que certaines femmes chefs d'exploitation n'ont aucun pouvoir de décision et connaissent peu leurs droits. La pression de l'environnement familial ressort elle aussi régulièrement des entretiens.

Enfin, il apparaît un manque important d'information concernant la pluralité des statuts existants et les conséquences en cas de divorce.





Propositions

- Redéfinir les missions de la MSA et des chambres d'agriculture pour contacter et mieux informer toutes les femmes

Nous proposons qu'une journée de formation soit organisée au moment de l'installation de ces jeunes femmes. Cette journée permettrait d'informer les participantes sur tous les droits des femmes en agriculture.

Les femmes qui ne s'installent pas pourraient également être accompagnées par une ou plusieurs journées de formation spécifiques « droits des agricultrices » afin de mieux comprendre les conséquences négatives de l'absence de statut.

- Mettre en place des campagnes d'information sur les statuts des femmes en agriculture

Nous proposons que le statut de « conjoint collaborateur » soit valorisé et qu'il ne soit que temporaire (3-4 ans) avant de faire le choix de chef d'exploitation ou de salarié qui sont les deux seuls statuts garantissant les pleins droits, notamment en matière de salaire, de points retraite et de couverture santé.

- Reconnaissance du statut « pluriactif »

Congés

Nous demandons l'élargissement du crédit d'impôt pour congés à l'ensemble des exploitants agricoles, et ce quel que soit le statut des agriculteurs.

Formation

Constats

Dans la plupart des cas, les femmes disent ne pas avoir le temps de participer à des formations ou autres activités et représentations. Ce phénomène est accentué chez les jeunes femmes récemment installées pour lesquelles s'ajoute l'intensité de travail des premières années d'installation. Celles qui consacrent une partie de leur temps au syndicalisme ou aux représentations professionnelles expliquent subir de fait de nombreuses critiques. Le regard du voisinage sur les absences dues aux responsabilités extérieures pèse parfois très lourd tout comme le sentiment de culpabilité qu'elles peuvent éprouver à « délaisser » certains aspects de leur vie personnelle. Ces constats démontrent bien la difficulté à faire évoluer les mentalités quant à la « place » de la femme au sein de l'exploitation et plus particulièrement de l'exploitation familiale.

L'aspect financier est également un critère à prendre en compte. Les femmes ne peuvent pas se libérer car elles manquent de temps mais aussi parce que le remplacement a un coût que les chefs d'exploitation n'ont pas toujours les moyens de payer. Aujourd'hui, 1 journée de 8 heures coûte 160 €/jour, les indemnités actuelles pour exercice de mandat syndical sont de l'ordre de 35 € à 100 €. Il reste donc une charge de 60 € à 125 €/jour.

Aujourd'hui, les femmes qui s'engagent dans les formations ou dans les responsabilités sont plus souvent issues des exploitations sous formes sociétaires.

Propositions

- Des prix rémunérateurs permettraient aux chefs d'exploitation de gagner leur vie et de dégager les ressources nécessaires pour embaucher un remplaçant et/ou une femme de ménage/nourrice afin de se dégager le temps nécessaire pour participer à des formations ou à d'autres activités.
- Une meilleure communication sur les droits au service de remplacement (possibilité d'utiliser le jour à un autre moment et non uniquement le jour de l'absence pour cause de formation).
- Les formations étant payantes dans certains cas, il serait intéressant de voir comment rendre les formations encore plus accessibles d'un point de vue financier.
- Revoir le format des journées de formation : les formations pourraient être proposées en format 5h00, incluant un déjeuner de travail et non une « pause repas ». Les formations Vivea doivent être d'un minimum de 7h00. Une femme agricultrice qui s'occupe de sa famille et de son exploitation n'arrivera que très rarement à se libérer pour participer aux formations de ce format.
- Développer les formations cumulant l'enseignement à distance et le présentiel.
- Inciter les femmes à se former en attribuant des points retraites bonus à celles qui auraient suivi des formations au cours de leur carrière.
- Pouvoir bénéficier de la formation jusqu'à un an après avoir quitté le métier afin de mieux accompagner les femmes en reconversion suite à un divorce par exemple.

Retraite :

Constats

Les retraites des femmes non salariées sont les plus basses de toutes les catégories socio-professionnelles avec 550 €/mois en moyenne.

À cause des crises agricoles à répétition, en 2016, 50 % des agriculteurs et agricultrices ont gagné moins de 400 €/mois. Impossible dans ces conditions de cotiser suffisamment pour avoir une retraite décente. De plus, la pension de réversion est un vrai casse-tête. D'ailleurs, bien souvent, pensant qu'elles n'y ont pas accès les agricultrices n'en font pas la demande.

Propositions

- Retraite minimum égale au minimum vieillesse (810 €/mois). La solidarité nationale doit être mobilisée.
- Suppression de la CSG et de la CRDS sur les petites retraites (> 1 000 €/mois).
- Valoriser le statut de conjoint collaborateur.
- Mise en place de la TVA sociale (voir dossier en annexe).
- L'information systématique par les caisses de MSA de l'ouverture de droits suite au décès du conjoint agriculteur et de la nécessité de déposer une demande pour obtenir sa pension de réversion.

Exemple de calcul retraite

(très répandu chez les agricultrices nées dans les années 60 - 70)

- 3 ans salariée à l'étranger
- 14 ans conjointe participant aux travaux (sans cotisation retraite)
- 26 ans chef d'exploitation (avec 30 points retraite/an)
- = 662 € Brut/mois à 62 ans
- (CSG + CRDS) 7 %
- = 615 €/mois**

Conclusion :

Il est urgent de réorienter la politique agricole française et européenne en créant une véritable politique de prix rémunérateurs capable d'assurer des revenus décents aux agricultrices et agriculteurs, une pleine protection sociale et des retraites au minimum égales à 85% du Smic.

Dans les conditions actuelles les perspectives de retraite d'un montant dérisoire n'incitent pas les agricultrices à se doter d'un statut alors qu'avec des revenus et des retraites décents, elles seront encouragées à choisir le statut de chef d'exploitation ou de salariée.

La proportion de jeunes femmes dans les établissements d'enseignement agricole démontre l'intérêt de la population féminine pour cette profession. L'augmentation du nombre de femmes exploitantes peut être favorisée - et participer ainsi au besoin de renouvellement des générations - si des dispositions spécifiques sont mises en œuvre afin de prendre en compte leurs contraintes particulières, mais aussi de continuer à accompagner l'évolution des mentalités sur la place des femmes dans le monde agricole.



LA TVA SOCIALE pour l'agriculture

La TVA sociale, que la Coordination Rurale demande d'expérimenter en agriculture depuis des années, consiste à compenser par une hausse de TVA, affectée à la protection sociale, la suppression de tout ou partie des cotisations.

◇ Avantages :

- › Suppression des cotisations pour les salariés et les exploitants agricoles;
- › Légère hausse de la rémunération nette du salarié;
- › Baisse du prix de revient (HT) du produit français donc meilleure compétitivité à l'export;
- › Relance des installations, des investissements et de l'embauche par les agriculteurs;
- › Participation des biens importés au financement;
- › Gestion simplifiée par l'État, qui renvoie vers les caisses prestataires;
- › Baisse du travail au noir.

◇ Inflation ?

Le caractère inflationniste de la TVA sociale appliquée à l'ensemble de l'économie a été jusqu'alors le prétexte avancé pour refuser cette voie; mais tous les économistes ne s'accordent pas sur ce point.

D'ailleurs, il est important de noter que le quasi-doublement du taux de TVA pour une bonne partie des produits agricoles (de 5,5 % à 7 % en 2012, puis 10 % en 2014), afin de combler le déficit de l'État (creusé par des allègements de charges sociales), n'a pas eu d'effet sensible à la consommation, les producteurs ayant joué le rôle d'amortisseur... Hélas, ces

hausse n'ont pas servi à baisser le coût de production des exploitants (ou le coût de leurs salariés) et elles ont compliqué la possibilité d'une TVA sociale, en augmentant d'office ses prix de vente TTC. Néanmoins, répartir la charge sociale sur l'ensemble des citoyens-consommateurs, plutôt que sur les seuls actifs, permettrait

de maintenir le niveau de protection sociale, relancer notre économie et donc l'emploi. Quelle autre mesure pourrait agir durablement sur notre compétitivité, tout en confortant la pérennité de notre protection sociale? Quel gouvernement éclairé prendra-t-il enfin cette mesure salutaire ?

EFFETS DE LA TVA SOCIALE		
Sur un produit agricole français consommé en France	Situation actuelle	TVA sociale
Coûts extérieurs (intrants, services, etc.)	80	80
+ Coût du travail	20	12,1
dont rémunération nette	12	12,1
dont Cotisations sociales (salariales + patronales)	8	0
= PRIX du produit (hors taxe)	100	92,1
+ Taxes	5,5	13,1
dont TVA agricole (5,5 %)	5,5	5,1
dont TVA sociale (8,7 %)	0	8
= PRIX de vente (TTC)	105,5	105,2
Sur un produit importé en France		
Prix du produit importé (hors taxe)	100	100
+ Taxes	5,5	14,2
dont TVA agricole (5,5 %)	5,5	5,5
dont TVA sociale (8,7 %)	0	8,7
= PRIX de vente (TTC)	105,5	114,2
Sur un produit français exporté		
PRIX de vente à l'export (= prix hors taxes)	100	92,1

Cet exemple basé sur le taux appliqué aux fruits et légumes ne rend que partiellement compte des avantages de la TVA sociale car il ne traite pas de l'effet sur les coûts de production, de la suppression des cotisations sociales des exploitants.



Catherine Lailé
Tél. : 06 73 04 14 04
E-mail : laille.catherine@orange.fr

COORDINATION RURALE

BP 50590 – 32022 AUCH Cedex 9
Tél. : 05 62 60 14 96 – Fax : 05 62 60 14 31
E-mail : crun@coordinationrurale.fr
www.twitter.com/coordinationrur
www.facebook.com/coordinationrurale.fr



www.coordinationrurale.fr