



Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

## Rapport d'Orientation

**« L'emploi agricole : enjeu économique majeur  
de notre département »**

66<sup>ème</sup> Assemblée Générale – 15 février 2012

## INTRODUCTION :

Ces dernières années, la FDSEA s'est intéressée aux évolutions réglementaires nationales et européennes qui régissent l'agriculture. Tantôt perçues comme des contraintes, tantôt comme des outils, cet enchevêtrement de réglementations contribue à la perte de lisibilité du secteur agricole et le place toujours plus en distorsion de concurrence avec les autres Etats-Membres de l'Union Européenne et, à plus forte raison, avec les pays tiers.

Au delà des législations sur l'environnement, la fiscalité, le foncier et le territoire, il en est une qui confère à la France une place toute particulière dans le monde : la législation du travail ! Mais paradoxalement, au pays des droits de l'homme et du salarié, il est un secteur qui a besoin de bras et qui a toutes les peines à recruter : l'agriculture.

Or, plus que jamais, la main d'oeuvre est et sera un facteur de production déterminant pour les exploitations agricoles françaises, et en particulier girondines.

L'emploi agricole a toujours été une question essentielle pour une agriculture aussi fortement employeuse de main d'oeuvre que l'agriculture girondine.

C'est donc tout naturellement que la FDSEA, laissant le soin aux ODG de se préoccuper de la défense des produits en complémentarité avec son action, remet l'homme au centre des débats cette année.

## I. ETAT DES LIEUX

Dans notre rapport d'orientation 2011, nous rappelions le poids économique de l'agriculture en Gironde et en France :

63 milliards d'euros de chiffre d'affaires annuel à la production, dont près de 1,9 milliards pour notre seul département ;

A elle seule, la viticulture représente 3 milliards d'Euros de recettes pour le département, dont 1,5 Mds € à la production.

(Rappelons encore une fois que le chiffre d'affaires réalisé par le secteur du vin à l'export au plan national représente l'équivalent de 120 Airbus ou encore 270 rames de TGV.)

Le solde du commerce extérieur des produits agroalimentaires est de +8 milliards d'euros en 2010.

Mais surtout, l'agriculture offre des milliers d'emplois répartis sur tout le territoire !

Au plan national (*Enq. Structures 2007- Recensement agricole 2010*), quelques **500 000 exploitations** agricoles généraient plus de **750 000 UTA**, dont près de 240000 ETP salariés.

En Gironde, environ 9 400 exploitations agricoles font de ce département le premier employeur de main d'oeuvre agricole du pays.

Elles employaient en 2010 plus de 14 300 salariés permanents. S'ajoute à cela les salariés saisonniers pour atteindre au total plus de 65 000 emplois à la production (soit près de 22000 ETP salariés).

Les données récentes (Mémento 2009 Agreste Aquitaine et Observatoire régional de l'emploi salarié agricole 2009) évoquent un effectif de 67907 salariés agricoles en 2007 et 65411 en 2009, soit 21797 ETP en 2007 et 21476 ETP en 2009.

*salariés de la production :*

	1988	2000	2005	2007
Salariés permanents	12790	14445	14199	13484
Salariés saisonniers	2939	4872	3617	3873
<i>UTA totales (salariées+familiales)</i>	<i>36096</i>	<i>33595</i>	<i>29396</i>	<i>28560</i>

Il est communément admis au plan national qu'1 agriculteur génère 5 emplois directs et indirects.

En Gironde, la viticulture, fortement employeuse de main d'oeuvre, relève cette statistique : 1 viticulteur génère 10 emplois ou encore 1ha de vigne = 1 emploi.

Il est donc difficilement concevable que l'on puisse se désintéresser de la question agricole lorsque l'on en mesure les enjeux en terme d'emploi.

Depuis deux ans, les organismes qui oeuvrent dans le domaine de l'emploi agricole cherchent à optimiser leur action en mettant en cohérence leurs travaux au sein de la cellule technique pour l'emploi agricole en Gironde (CTEAG), sous l'animation de la DIRECCTE. On y retrouve comme principaux acteurs : FDSEA, FRSEA, AREFA, CPRE, ADEFA, Chambre d'Agriculture, MSA, ARACT, DRAAF, Pôle Emploi, DIRECCTE Unité Territoriale Gironde, Missions Locales, FAFSEA et VIVEA.

A la base des travaux du CTEAG ont été identifiés plusieurs éléments, pour partie issus de données de la DRAAF-Aquitaine :

### **Enjeu démographique**

- Le vieillissement de la population agricole est préoccupant. Près de 45 % des exploitants ont plus de 55 ans (deux fois plus que dans les autres départements aquitains).
- Si l'agriculture girondine a perdu le quart de ses exploitations entre 2000 et 2010, notons également que 3 600 agriculteurs professionnels girondins auront plus de 60 ans en 2020.
- 400 chefs d'exploitations entretenant 10 000 hectares de Superficie Agricole Utilisée déclarent que leur exploitation va disparaître, faute de repreneurs.
- 2 000 entretenant près de 62 000 hectares de Superficie Agricole Utilisée ne connaissent pas en 2010, leur futur successeur.  
Ces exploitations sont majoritairement (1800) spécialisées en viticulture.
- 10 000 hectares en faire valoir directs entretenus par un individuel de plus de 55 ans sans successeur connu.
- Le tiers de ces exploitations et surface sont dirigés depuis « peu » par une femme de plus de 56 ans, en moyenne.

## Enjeu de gestion de ressources humaines

L'emploi agricole en Gironde, c'est :

- 40 % de l'emploi régional.
- 6 % de l'emploi agricole national.
- Plus de la moitié des emplois dans 1/5 des exploitations du département.
- 89 % de l'emploi agricole en viticulture.
- D'ici dix ans, il va falloir recruter et former 2000 chefs ou repreneurs et 2000 salariés.
- L'emploi total a baissé de 10 % en 20 ans et l'emploi familial de moitié.
- L'emploi salarié s'est fortement développé au fil des temps : multiplié par 10 pour les EdT (ETA), + 50 % pour l'emploi saisonnier et + 7 % pour le permanent, depuis 2004 on constate une baisse de 10 %.
- La part du travail saisonnier est majoritaire 64 %, 14 % de temps partiels et 11 % de permanents. Si les hommes sont majoritaires dans les effectifs salariés (57 %). Ils occupent 65 % des équivalents temps plein.

## Enjeu de la formation à la production

- 2 770 élèves en formation initiale scolaire dans les établissements de Gironde.
- Baisse d'un tiers des élèves formés en Gironde dans le secteur de la production agricole. En 10 ans, les effectifs de l'apprentissage en production agricole de niveau V sont passés de 430 à 190.
- 10 % des élèves de Gironde originaires d'un milieu agricole.
- 3 CFA en Gironde et 600 apprentis dont 3 sur 10 dans des formations liés à l'aménagement.
- La Gironde forme 1/5<sup>ème</sup> des BTS viticoles en France et la formation continue forme autant de BTS que l'alternance.
- La demande de formation professionnelle continue est en forte croissance. En 36 mois, l'activité du CFPPA de la Gironde est passée de 136000 à 250000 heures stagiaires / an (de 700 à 2500 stagiaires).
- La profession est en demande d'accueil de futurs salariés (apprentissage, contrats pro, autres dispositifs FPC) mais peine à trouver des apprentis (en particulier sur les formations de niveau 5).
- On constate également une chute importante des formations en horticulture, liée essentiellement aux difficultés économiques du secteur.

On perçoit donc la difficulté de renouvellement des générations non seulement de chefs d'exploitation, mais aussi de salariés.

Face à la **pénurie de main d'oeuvre**, la place du salariat dans les exploitations agricoles revêt une importance de plus en plus grande.

Le rapport « Nombre de chefs d'exploitation / Nombre de salariés » a connu une évolution sensible, tandis que la modernisation des techniques de production et l'agrandissement des exploitations a fait évoluer l'étendue des missions confiées aux salariés.

Parallèlement, on a pu observer un vieillissement relatif du salariat agricole permanent dans certains secteurs, en partie dû au manque d'attractivité des métiers de l'agriculture auprès des nouvelles générations.

Les niveaux de rémunération et les conditions de travail parfois moins confortables que celles d'autres métiers ne contribuent pas à attirer facilement dans les exploitations les personnels les plus qualifiés.

Le découragement des jeunes par le contexte et par la génération en place qui subit crise et sur-réglementation pourrait conduire à la disparition de 30% des exploitations d'ici 10 ans.

La difficulté de transmission du métier est aggravée par le déficit de main d'œuvre qualifiée et par une perception négative des conditions de travail qui ne favorisent pas le renouvellement des vocations.

La transmission des savoirs est menacée par la désaffection des jeunes envers les formations viticoles, notamment celles liées à la production.

Selon les représentants des différentes Missions Locales, les démarches de sensibilisation auprès des jeunes sont difficiles et nécessitent une force de persuasion importante. L'attractivité, l'image des métiers, mais également les conditions de travail dans les entreprises sont effectivement des problèmes récurrents avancés par les jeunes.

Pourtant l'agriculture française doit relever des défis de plus en plus lourds et nombreux :

- s'adapter à un contexte international de plus en plus concurrentiel ;
- satisfaire au mieux les exigences sociales des travailleurs ;
- répondre aux attentes sociétales en matière de qualité sanitaire et gustative de l'alimentation et en matière environnementale ;
- mettre en adéquation la qualification de la main-d'œuvre présente sur les exploitations avec le niveau de technicité nécessaire pour produire en répondant aux exigences du marché et de la société.

A titre d'exemple, citons la réglementation imposant la traçabilité des lots et des pratiques culturales ou d'élevage. Elle renforce la crédibilité de nos productions vis-à-vis de nos concitoyens et des consommateurs en général.

Toutefois, elle implique le suivi et l'amélioration des savoir-faire et des pratiques des hommes et des femmes, qui exercent les métiers de l'agriculture.

Les exploitants agricoles se trouvent souvent déficitaires en techniques de gestion des ressources humaines comme du point de vue de leur connaissance des obligations réglementaires des employeurs.

## II. AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE

Attirer de la main d'oeuvre à l'agriculture, c'est tout à la fois susciter des vocations auprès d'un public sans formation initiale agricole et/ou non issu du milieu agricole pour satisfaire les besoins de recrutement immédiats, mais aussi préparer l'avenir et attirer des jeunes en formation agricole.

### UNE COMMUNICATION VERS LE GRAND PUBLIC

La profession agricole tente de communiquer depuis de nombreuses années sur ses métiers avec plus ou moins de réussite. Il est vrai que les moyens de la communication émanent souvent des filières de production, notamment des organisations économiques. Ils sont donc logiquement concentrés sur la promotion des produits, qui ne met pas souvent en avant les pratiques et les savoir-faire des hommes.

A plusieurs reprises les organisations professionnelles agricoles ont tenté de fédérer des moyens financiers pour développer une communication sur les métiers, notamment au plan régional. Chaque OPA ayant ses objectifs propres, il n'a jusqu'ici pas été mis en place de plan de communication concerté, encore moins dans la durée.

La FDSEA appelle de tous ses vœux la recherche d'une synergie en la matière. Il est temps d'éviter les dispersions et de fédérer les moyens autour d'un **plan de communication**. S'il est parfois recommandé de marquer les esprits en organisant des événements ponctuels médiatisés, il ne faut pas occulter la capacité de nos concitoyens « zappeurs » à passer très vite à autre chose.

Il n'en devient que plus opportun d'inscrire les différentes formes et occasions de communication dans une stratégie cohérente et fédératrice, et dans la durée.

### **Mais quelle communication développer vers nos concitoyens ?**

#### *Le contexte :*

Ces dernières années, l'agriculture a fait et fait encore l'objet d'attaques régulières vis-à-vis des pratiques « conventionnelles », de la part de lobbies divers (hygiénistes, ANPA, écologistes, altermondialistes, etc.).

Les exploitants agricoles se sentent souvent mal-aimés et pris pour des profiteurs sans scrupules, tantôt pollueurs, tantôt empoisonneurs, tantôt exploités de main d'œuvre.

Ceci résulte d'un comportement schizophrène de nos concitoyens qui, selon qu'ils se posent en contribuables ou en consommateurs de produits agro-alimentaires ou encore d'espace agricole, ont un sentiment à l'égard des agriculteurs souvent bienveillant mais parfois éminemment critique.

Sans oublier, une fois encore, le triste constat d'une démographie agricole vieillissante, au plan des chefs d'exploitation comme au plan de la main d'œuvre salariée.

#### *Objectifs :*

La FDSEA propose de réfléchir et de mettre en place un **plan de communication** fédérant la plupart des organismes partenaires de la profession agricole autour d'objectifs et cibles tels que :

- Améliorer l'image des agriculteurs auprès du grand public,

- Tenir un discours positif sur les métiers, les pratiques, les produits et rompre avec le pessimisme habituel,
- Montrer que les agriculteurs sont responsables, modernes,
- Combattre certaines idées reçues, fondées sur des informations erronées ou incomplètes,
- Convaincre nos concitoyens, les relais d'opinion et les élus politiques de l'importance de l'agriculture au présent et au futur : enjeux sociaux, économiques, alimentaires et environnementaux,
- Avoir une communication dans la durée pour marquer les esprits,
- Attirer des salariés potentiels dans les métiers de la production agricole,
- Faire savoir que l'agriculture est un secteur qui emploie et recrute (65000 salariés en Gironde).

#### *Moyens et actions :*

Il s'agit d'œuvrer en faveur d'une plus grande cohérence et complémentarité entre :

- des actions ponctuelles (de type *Sème ton avenir, présence à Aquitec, OPS, Labour, Tour de France, Foire de Bx...*) et des campagnes d'action (*GPEC, agri-ressources, communication dans les collèges type « mallette pédagogique », films AREFA, reportages ou émissions de TV...*),
- Réalisations par les instances départementales et réalisations de terrain (*ex : fermes ouvertes*).

Il importe également de cibler les thématiques pouvant faire l'objet d'une communication unidirectionnelle à destination du grand public, préférentiellement non polémiques, et les thématiques pouvant donner lieu à débat avec des acteurs ayant des avis divergents ou des opinions mal fondées.

Parmi les thématiques « positives » déjà listées, on peut retenir :

1. Les conditions de travail en agriculture : une réalité plus facile que la représentation que l'on s'en fait ; un travail avec le vivant ; une évolution de carrière possible ; une diversité des activités ; la formation continue des salariés.
2. La gestion de l'eau : la réalité des chiffres ; une utilisation rationnelle de l'eau, avec du matériel à la pointe de la technologie.
3. Les productions méconnues en Gironde : les abeilles – le safran – les algues...
4. L'informatique en agriculture.
5. L'agritourisme.
6. Les énergies renouvelables (photovoltaïque, méthanisation, compost...).
7. Les moments de fête et de convivialité du monde rural.

La FDSEA souhaiterait réunir comme partenaires autour de ce projet les organismes agricoles à vocation générale comme des instances représentatives des filières de production et les collectivités locales.

La recherche de cohérence et de synergie avec les autres temps et supports de communication de la profession doit être l'un des principes fondateurs du plan de communication.

## UNE COMMUNICATION VERS LES SCOLAIRES

Si la campagne de communication de la FNSEA lancée voilà quelques années auprès des jeunes à l'occasion du SIA a marqué les esprits parisiens par la modernité de l'image de l'agriculture, cela ne doit pas nous dispenser d'agir auprès des publics scolaires.

Les Jeunes Agriculteurs d'Aquitaine animent depuis de nombreuses années le « parcours de l'enfant » à la Foire de Bordeaux, pour faire découvrir les grands principes des réalités agricoles à des élèves d'écoles primaires.

Ceci pourrait utilement être complété par l'entrée de la Gironde dans le dispositif « **Fermes ouvertes** » initié par la FNSEA de longue date.

Mais il est une période charnière dans la vie des élèves : la période du choix d'orientation des collégiens. Depuis 2011, les FDSEA et JA des départements d'Aquitaine ont débuté des interventions dans les collèges, afin d'exposer la diversité et la réalité des métiers agricoles.

L'amélioration des conditions de promotion des métiers agricoles auprès des établissements de l'Education Nationale est une demande forte de la profession agricole.

Les points de revendications sont notamment la pérennisation d'action de promotion des métiers agricoles auprès des jeunes dans le cadre de l'Education Nationale, proposer une offre de ressources pour les chargés d'orientation et principaux de collèges, obtenir un engagement du recteur de mobilisation de ces responsables.

Ces objectifs sont déclinés principalement à travers l'action « Promotion des métiers dans les collèges » à travers la « **mallette pédagogique** », mise au point au plan national de façon concertée notamment par la FNSEA, les JA, l'ANEFA. Cette action, menée sur l'ensemble du territoire aquitain, est pilotée par les JA et la FRSEA. Pour faciliter l'accès aux Collèges, une Convention régionale a été signée le 18 janvier 2011 entre le Rectorat, les JA et la DRAAF.

En Gironde, sous l'égide du Comité de pilotage régional, 4 structures se sont regroupées pour décliner l'action : Chambre, ADEFA, JA, et FDSEA. La première phase (en cours) consiste à contacter l'ensemble des collèges du territoire.

La mallette pédagogique a révélé un réel intérêt de la part des enseignants et des élèves.

Il est à noter qu'en lien avec CAP METIER, un stand présentant les métiers de l'agriculture et de la viticulture a été conçu et peut être déployé également dans les collèges.

## PROMOUVOIR LES MÉTIERS AGRICOLES ET ACCOMPAGNER LE RECRUTEMENT

Combattre les idées reçues sur l'agriculture (et parfois la désinformation) c'est aussi continuer d'aller rencontrer les demandeurs d'emploi et les mettre en relation avec des exploitants agricoles employeurs potentiels.

C'est une des missions confiées à l'Association Départementale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ADEFA), structure paritaire créée en 1995 par la FDSEA, la CFDT, CFE-CGC et FO.

Ainsi, l'ADEFa participe à divers forums de l'emploi, et développe des journées de découverte des métiers. Ces dernières s'inscrivent parfois dans le dispositif « **ADEMA** », mis en place avec le soutien de la FNSEA et du FAFSEA.

Par ailleurs, nous saluons l'initiative de l'ADEFa de développer une action d'aide au recrutement : « **Viti-party** ».

L'objectif de cette action, créée en partenariat avec la Mission Locale du Médoc, est à la fois de permettre à des entreprises agricoles pour lesquelles aucune solution recrutement n'est possible de recruter du personnel et de donner la possibilité à des candidats sans expérience, ni qualification de faire valoir leurs changes sur des offres d'emploi permanents en viticulture.

Le bilan en volume est de 10 Viti Party organisées entre 2009 et 2010, pour un total de 90 candidats et de 8 exploitations.

Les embauches se font sous CUI, avec mise en place du plan de formation professionnel nécessaire à l'acquisition des compétences permettant la bonne exécution des tâches et des missions confiées par l'entreprise.

Le développement des contrats d'**apprentissage** ou de professionnalisation est un moyen pertinent d'insertion pour les jeunes sortis du système scolaire. Il convient de continuer à poursuivre les efforts en ce sens en s'appuyant sur les initiatives locales menées notamment par le réseau des Missions Locales, Pôle Emploi et les acteurs de la filière agricole. En lien avec les CFA et les OPCA, la promotion de l'apprentissage et l'appui des entreprises et des jeunes par un accompagnement renforcé constituera l'objectif de cette action afin de lutter contre la désaffection des métiers agricoles.

### **AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Lutter contre les a priori négatifs sur les métiers par une meilleure communication n'a de sens que si la réalité est conforme. L'une des meilleures communication est celle faite au quotidien par ceux qui exercent les métiers.

S'il est difficile à un syndicat de ne pas dénoncer les difficultés d'exercice du métier pour revendiquer une amélioration du sort de ses ressortissants, il n'en demeure pas moins que les témoignages individuels négatifs restent trop nombreux.

Pour améliorer cette situation, les négociations FDSEA/syndicats de salariés ont abouti, ces dernières années, à des améliorations substantielles des conditions de rémunération et de santé des salariés.

Toutefois, le chantier reste inachevé, tant la concurrence avec d'autres corps de métier est rude.

La MSA et l'ARACT-Aquitaine œuvrent au quotidien pour **améliorer les conditions de travail**. Il s'agit non seulement de réduire la pénibilité, mais encore le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

A ce titre, il est intéressant de noter que la quasi-totalité des exploitants, qui ont répondu au questionnaire GRH-GPEC en 2010, se sont déclarés favorables à une amélioration des conditions de travail, notamment par des investissements matériels. Nombreux sont ceux qui ont déploré ne pas avoir les moyens financiers de la faire en ces temps de crise.

La FDSEA a conduit à maintes reprises des actions de sensibilisation des exploitants agricoles à la gestion des risques (cf. guide FRSEA), en étroite collaboration avec le Service Prévention des risques de la MSA. Elle continuera à le faire, notamment dans l'optique d'amélioration de l'image des métiers agricoles et de réduction des coûts de la protection sociale.

La FNSEA a développé, en collaboration avec la CCMSA, une campagne d'affichage à ce sujet.

Il nous faut aujourd'hui mettre l'accent sur la **prévention des troubles musculo-squelettiques** (TMS), trop nombreux en agriculture, en particulier en viticulture. La FDSEA apportera son soutien à l'action de la MSA.

### ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS DANS LA GRH ET LA GPEC

Nous exposons précédemment que les exploitants agricoles se trouvent souvent déficitaires en techniques de gestion des ressources humaines comme du point de vue de leur connaissance des obligations réglementaires des employeurs.

Les difficultés de remplacement des savoir-faire suite aux départs en retraite de salariés ou suite aux démissions au profit d'autres exploitations, ne sont qu'une partie du problème. Il est important également d'anticiper les difficultés d'intégration de nouveaux salariés non issus de formation agricole en réfléchissant au mieux les critères d'embauche, la **formation continue** à leur apporter (sur le tas ou en mobilisant les moyens du **FAFSEA**), l'organisation du travail dans l'entreprise, les perspectives d'évolution et les éléments de fidélisation des salariés, etc.

Il est donc nécessaire d'**accompagner les employeurs dans la gestion des ressources humaines** par une sensibilisation aux enjeux et par un accompagnement individuel et collectif. Ceci doit s'accompagner d'une nécessaire réflexion sur les tâches, les conditions et l'organisation du travail dans l'entreprise. Il est nécessaire également d'élaborer des diagnostics d'entreprise afin d'évaluer les besoins dans les domaines juridique, formation, prévention, organisation du travail. La formation de tuteur dans l'entreprise paraît également un bon moyen d'accompagner l'accueil du salarié dans l'entreprise. Compte tenu de l'enjeu il est apparu qu'il fallait se donner les moyens d'enclencher des actions qui agissent sur l'ensemble de la profession.

La FDSEA avait initié en 2010 et 2011 une sensibilisation à la GRH et à la GPEC auprès des employeurs de main d'œuvre agricole du département. Elle poursuivra cette action en 2012.

Nous inciterons les employeurs à la réalisation de diagnostics GRH individuels pour identifier leurs besoins d'accompagnement et de formation.

Développer une offre de conseil et d'outils méthodologiques GRH-GPEC auprès des employeurs agricoles paraît également opportun.

Parmi les suites à donner à la sensibilisation GRH-GPEC, ont été envisagées diverses actions :

Tout d'abord, sur une zone restreinte (canton de Bourg sur Gironde), il est envisagé de conduire en 2012, une action qui, par la nature même du paysage agricole, sera spécifique aux exploitations viticoles. Ce projet, coordonné par l'ADEFSA, s'inscrit dans le cadre des mesures de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences du Conseil Régional d'Aquitaine et de l'Etat.

La FDSEA est partie prenante dans cette action de l'ADEFSA, coordonnée entre partenaires locaux et départementaux (administrations, collectivités, ODG, Organismes agricoles...), à destination des employeurs viticoles.

Par ailleurs, dans le second semestre 2012, la FDSEA pourrait s'inscrire dans le cadre d'une démarche nationale d'accompagnement des employeurs de main d'oeuvre agricole (AgriRessources), au moyen d'outils de conseil et de méthodologie individuels, de formations et d'informations, abordant tant les domaines réglementaires – ce qu'elle pratique déjà – que le domaine de l'accompagnement en GRH. Bien entendu, le déploiement de cette batterie d'outils ne pourra se faire qu'avec la collaboration des partenaires habituels de l'emploi agricole et en complémentarité avec les actions déjà conduites par ailleurs.

### **III. LE COÛT DU TRAVAIL**

#### **L'agriculture recrute !**

Oui, les besoins sont là, mais malheureusement les moyens manquent. Malgré les efforts pour contenir les coûts de production, ceux-ci sont régulièrement impactés par la hausse du coût du travail. **Les coûts directs et indirects de main d'oeuvre n'ont cessé de croître ces dernières années.**

Pourtant les niveaux de salaires ne semblent pas à eux-seuls suffisamment attractifs pour faire venir du monde à l'agriculture.

La France se trouve dans le peloton de tête au niveau du coût du travail, ne serait-ce qu'au niveau européen.

Le rapport du député des Bouches du Rhône, M. Bernard REYNES, de juin 2011, procédait à quelques comparaisons entre les Etats-Membres de l'Union Européenne.

Il abordait notamment la part des coûts salariaux dans les charges totales des exploitations (moyenne 2005-2006-2007) :

	Maraîchage et horticulture	Viticulture	Arboriculture fruitière	Ensemble des exploitations
Belgique	17,9	-	30,9	5,5
Allemagne	23	10,8	21,4	8,8
Grèce	18,9	20,8	16,8	10
Espagne	33,7	25,2	25,2	13,9
<b>France</b>	<b>24,1</b>	<b>20,8</b>	<b>32,3</b>	<b>7,8</b>
Italie	23,5	21,4	20,9	13,4
Pays-Bas	19,3	-	21,3	10,5
Total UE à 25	21,4	20,4	24	9,6

*(Source RICA européen).*

La part de coûts de main d'oeuvre dans le coût de production est de moitié en Allemagne.

Les écarts de salaires entre Etats-Membres sont amplifiés par le niveau des cotisations sociales :

	Salaire brut horaire minimum légal ou conventionnel ou salaire moyen	Cotisations patronales en % du salaire brut
France	9,00 €	42,58%
Espagne	5,15 €	21.25%
Italie	7.5€	35.10%
Allemagne	3 à 6 €	23,00%
Pays Bas	9,15 €	18.34%
Pologne	1€50 (243€/mois)	19.89%
Roumanie	2€15 (salaire moyen)	28,00%

(chiffres antérieurs à 2011 : le SMIC français est aujourd'hui à 9,22 €/H.)

L'absence de salaire minimal garanti en Allemagne, la pratique répandue dans certains länder d'employer des salariés en provenance des PECO aux conditions de leur pays d'origine, le coût plus faible de la protection sociale garantissent aux producteurs allemands des coûts de production et donc des prix de vente avec lesquels les producteurs français ne peuvent rivaliser; les productions allemandes sont dans une position très favorable y compris sur le marché français.

L'élargissement aux 27 Etats membres a porté les écarts de coût salarial à un niveau très élevé (le prix de l'heure travaillée varie de 1€ à 20€ ), repoussant toute perspective d'harmonisation à un terme éloigné.

Faut-il pour autant renoncer à notre revendication : **éliminer les distorsions de concurrence entre Etats-Membres, notamment en harmonisant les réglementations fiscales et sociales ?**

Une récente étude conduite par la FNSEA sur les rémunérations en agriculture montre que l'Agriculture Aquitaine se situait en 2010 en moyenne à **14,37 €/H.** pour les CDI, quand les CDD étaient en moyenne à 11,17€/H.

En viticulture aquitaine, 30% des salaires de CDI sont supérieurs à 1,6 SMIC, 13% entre 1,4 et 1,6 SMIC, 21% entre 1,2 et 1,4 SMIC, 35% entre 1 et 1,2 SMIC.

71% des CDD ont une rémunération inférieure à 1,2 SMIC.

Depuis longtemps, la FNSEA se bat pour obtenir des exonérations de charges, afin de retrouver un peu de compétitivité vis-à-vis des concurrents étrangers, notamment européens.

L'exonération Travailleurs Occasionnels, bien que plusieurs fois remise en question, a été sensiblement améliorée au fil des ans, en taux comme en durée, grâce à notre combat syndical.

L'exonération Fillon peut s'avérer avantageuse, également.

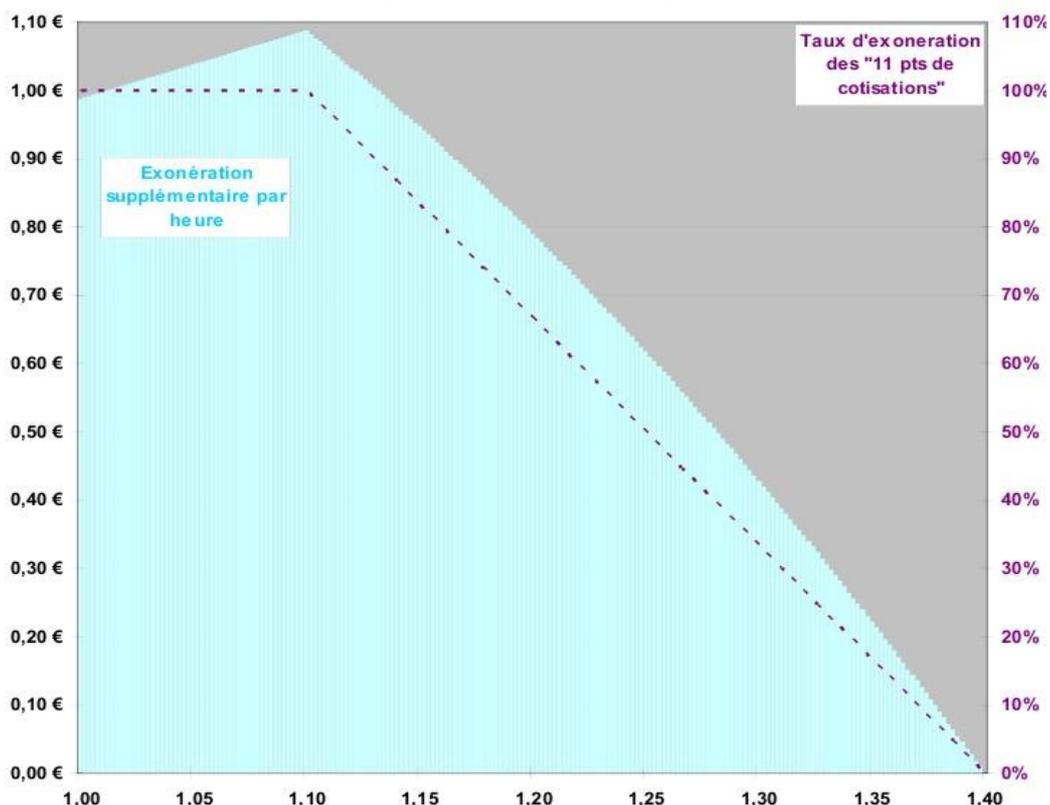
Voilà près d'un an, lors du congrès de la FNSEA à St Malo, le Premier Ministre a annoncé une exonération de 1€/heure pour les CDI.

La mesure est supposée être opérationnelle depuis le 1er janvier 2012, mais la totalité des textes d'application n'est pas encore parue.

De plus, les premiers éléments dont nous disposons montrent que son application ne concernerait que les plus bas salaires. Ceci exclut les salariés qualifiés et les salariés effectuant des heures supplémentaires, pourtant tellement nécessaires en agriculture, surtout en période de pénurie de main d'œuvre.

Les recettes votées pour alimenter cette exonération ont l'air de poser moins de problème d'application ! Une affaire à suivre de près, donc...

En novembre 2011, la FNSEA s'est essayée à une simulation de l'impact chiffré de cette mesure, en attendant plus de précision sur son application réelle :



En ce qui concerne les mesures actuelles Réduction Fillon et T.O. :

	<b>RÉDUCTION FILLON</b>	<b>RÉDUCTION T.O</b>	<b>RÉDUCTION JEUNES EN ENTREPRISES (depuis le 18/01/2012)</b>
<b>Salarié échelon A</b> accomplissant 4 HS/hebdo Salaire brut mensuel : 1 598,11 €	3 593,58 € sur 12 mois	3 252,87 € sur 119 jours	195 € X 12 mois = 2 340 € cumulable avec réduction FILLON
<b>Salarié échelon C</b> accomplissant 4 HS/hebdo Salaire brut mensuel : 1 625,85 €	3 436,06 € sur 12 mois	3 297,94 € sur 119 jours	195 € X 12 mois = 2 340 € cumulable avec réduction FILLON

Depuis le vote de son rapport d'orientation, en 1997, proposant le principe d'une TVA-emploi, le CNJA (à l'époque) a convaincu la majorité de la profession agricole du bien fondé de cette mesure.

Depuis, la FNSEA fait la promotion de la **TVA-sociale** auprès des tous les partis politiques. Il semble que les échéances électorales prochaines déchaînent les passions à ce sujet : ceux qui hier étaient pour sont contre aujourd'hui, ceux qui traînaient des pieds hier se pressent maintenant... Où est la raison dans tout ça ?

### **Pour nous, le principe est simple :**

Réduire le coût du travail pour les entreprises françaises pour faciliter les embauches et retrouver de la compétitivité sur les marchés intérieurs et d'export, tout en taxant les importations, génératrices de faillites et de chômage en France.

Mais les projets présentés par tel ou tel politique semblent s'éloigner de ce principe, pour ne se restreindre qu'à une taxation supplémentaire pour les français.

*Le document en annexe détaille la proposition de TVA sociale de la FNSEA.*

## **CONCLUSION**

Est-il possible d'avoir une agriculture française écologiquement, socialement et économiquement efficace lorsque le coût d'un travailleur saisonnier est supérieur à 10 €/H en France contre 6 €/H en Allemagne ?

Que dire également des conditions d'emploi des travailleurs étrangers en Allemagne ou en Espagne ? Cette distorsion s'applique non seulement à la production, mais également à la transformation.

Nous appelons les décideurs politiques à s'intéresser de plus près à l'Agriculture française, car elle n'est pas un secteur économique comme les autres que l'on peut troquer contre des Airbus ou des TGV.

Elle seule peut entretenir et valoriser les territoires.

Elle est la meilleure garantie d'indépendance et de sécurité alimentaire.

Et en ces temps de crise et de chômage croissant, elle génère non seulement une économie d'amont et une économie d'aval, mais... elle recrute !