



RELANCER L'EMPLOI DANS LES TPE/PME

PROPOSITIONS DE LA FNSEA

***Rencontre du Président de la FNSEA avec le Premier Ministre
Jeudi 4 juin 2015***

Sommaire

Préambule.....	5
1ère Partie : Caractéristiques de l'emploi agricole.....	7
2 ^{ème} Partie : Les propositions de la FNSEA pour lever les freins à l'emploi dans les TPE du secteur agricole.....	13
I. Faire vivre un dialogue social responsable et constructif.....	13
II. Renforcer l'attractivité de l'activité en milieu rural.....	16
III. Améliorer la compétitivité des entreprises agricoles.....	18
IV. Faciliter l'exercice de l'activité.....	19
IV. Donner de la visibilité aux chefs d'exploitation agricole.....	22
Récapitulatif des propositions.....	24

Préambule

L'Emploi résulte de la croissance de l'activité

Alors que l'agriculture traverse une crise majeure dans de nombreux secteurs de production, la question de l'emploi dans les TPE/PME du secteur agricole suppose que soit abordée en parallèle les conditions du redressement de l'activité économique des exploitants agricoles.

Le manque de visibilité de l'ensemble de la filière sur son avenir, alors même que les marchés s'annoncent porteurs, le manque de confiance en l'avenir – alors que l'alimentation est l'objet de toutes les attentions –, l'absence de lisibilité des politiques publiques – capitales pour le secteur agricole –, la multiplication des normes - qui freinent l'initiative - sont des sujets sur lesquels il est indispensable de s'arrêter pour espérer lever les freins à l'embauche dans le secteur agricole.

Comme la FNSEA l'a souvent rappelé, l'emploi ne se décrète pas. Il résulte de la capacité des entreprises à faire croître leur activité. Il résulte de la capacité des entreprises à être concurrentielles dans leur environnement. Il résulte de la confiance des entrepreneurs dans l'avenir.

Agir dans ce sens doit être un objectif partagé entre les entreprises, les partenaires sociaux et l'Etat. Chacun a un rôle à jouer.

Deux freins majeurs : coût du travail et rigidité du marché du travail

De longue date, la FNSEA a démontré son engagement en faveur de l'emploi. Le dialogue social innovant qui existe dans le secteur agricole, la signature d'une charte nationale en faveur de l'insertion des publics en difficultés, le développement des groupements d'employeurs ou plus récemment la signature du Pacte de responsabilité sont autant d'exemples d'actions menées en faveur du développement de l'emploi dans les territoires ruraux.

Mais aujourd'hui, l'embauche dans le secteur agricole est confrontée à deux freins majeurs : un coût du travail et une rigidité du marché du travail dissuasifs pour les employeurs.

Le coût du travail demeure, malgré les efforts importants accomplis depuis plusieurs années à travers l'amélioration des dispositifs d'exonération de charges sociales et le CICE, une difficulté forte pour tous les secteurs de production dont l'emploi constitue une composante importante du prix de revient. Le différentiel du coût de la main-d'œuvre saisonnière entre la France et ses voisins européens (en particulier Allemagne, Espagne, Italie et Belgique) se maintient à un niveau inacceptable : de 30 à 70 % selon les pays retenus !

La rigidité du marché du travail français a quant à elle pour conséquence de favoriser le développement de sociétés de prestations étrangères. Les employeurs agricoles recourent de plus en plus souvent à ce type de prestations pour éviter les démarches liées à l'embauche / au recrutement des salariés saisonniers. Ils s'appuient sur des prestataires qui s'occupent tant des formalités administratives que de la recherche des personnes. Force est de constater que cette offre répond de plus en plus aux besoins des employeurs confrontés à un environnement où la réglementation du travail salarié s'accroît...

C'est dans l'objectif de répondre à ces défis et ainsi favoriser l'emploi dans les TPE/PME du secteur agricole, que la FNSEA, après avoir rappelé les caractéristiques de l'emploi agricole, émet des propositions afin de :

- faire vivre un dialogue social responsable et constructif ;
- renforcer l'attractivité de l'activité en milieu rural ;
- améliorer la compétitivité des entreprises agricoles ;
- faciliter l'exercice de l'activité ;
- donner de la visibilité aux chefs d'exploitation agricole.

1^{ère} Partie : Caractéristiques de l'emploi agricole

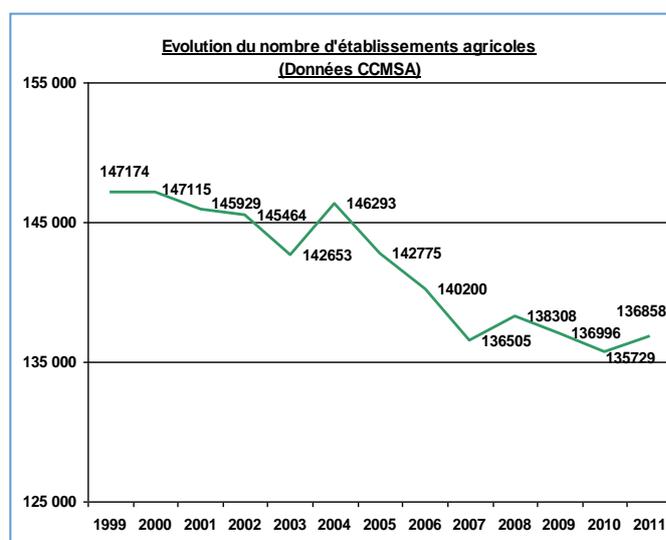
- Plus de 170 000 entreprises qui emploient près de 1 200 000 salariés.
- Plus de 500 000 personnes avec un statut de non-salariés agricoles.
- Près de 60 % des entreprises qui emploient moins d'un équivalent temps plein par an.
- **Un secteur qui, avec son amont et son aval, représente 14 % de l'emploi en France.**

Voici en quelques mots le résumé de ce que représente l'emploi agricole. Mais pour sortir des idées reçues, il convient de s'arrêter sur quelques caractéristiques.

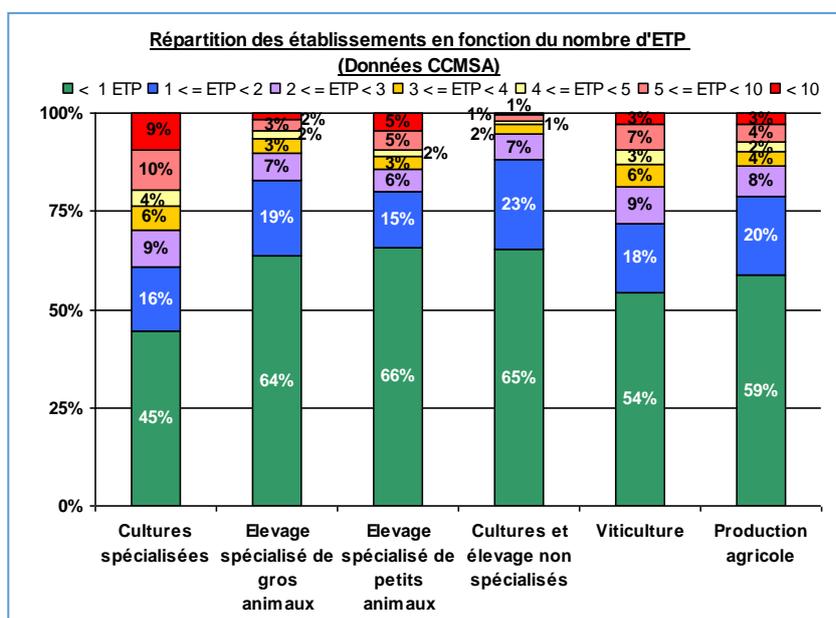
De très nombreux employeurs agricoles

L'emploi agricole se caractérise par un nombre très important d'établissements employeurs.

Plus de 135 000 entreprises de la production agricole emploient des salariés. **En tenant compte des entreprises des secteurs du Paysage, du Bois, de travaux agricoles, et du Cheval, ce sont plus de 176 000 entreprises employeuses.**



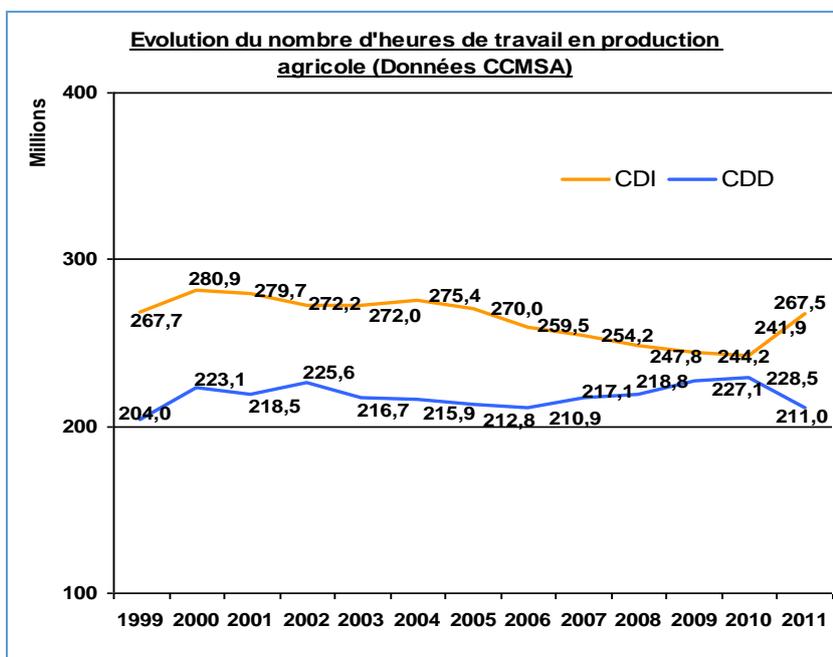
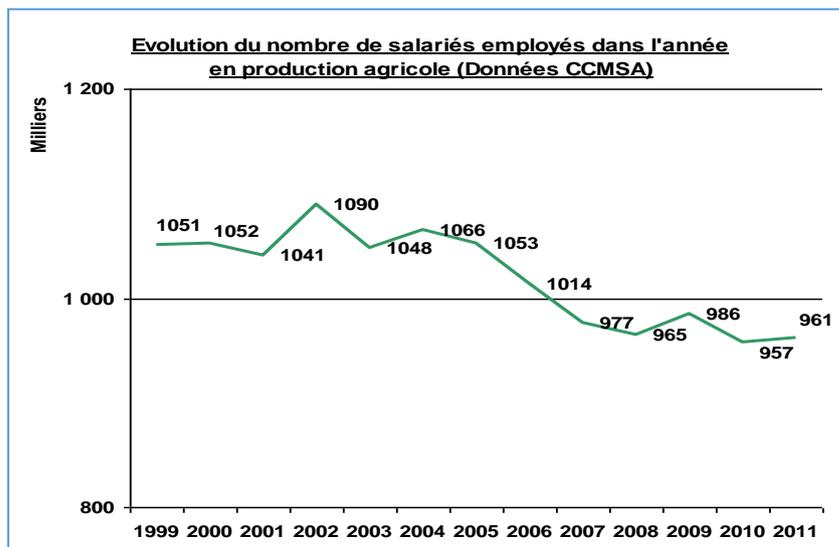
Des entreprises de très petite taille



Près de 60 % des entreprises employeuses emploient moins d'un Equivalent temps plein. 3 % emploient plus de 10 équivalent temps plein.

1 200 000 salariés dans la production agricole et les activités du paysage, du bois, des travaux agricoles et du cheval. Ils représentent plus de 405 000 équivalent temps plein.

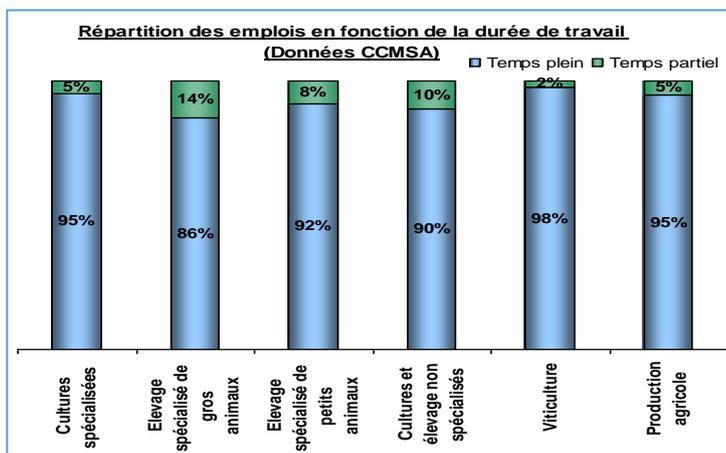
En 2011, on compte 961 428 salariés dans le secteur de la production agricole. Depuis 1999, leur nombre a diminué de 8,5 %. C'est entre 2004 et 2008 que la baisse a été la plus marquée avec la disparition de près de 90 000 salariés.



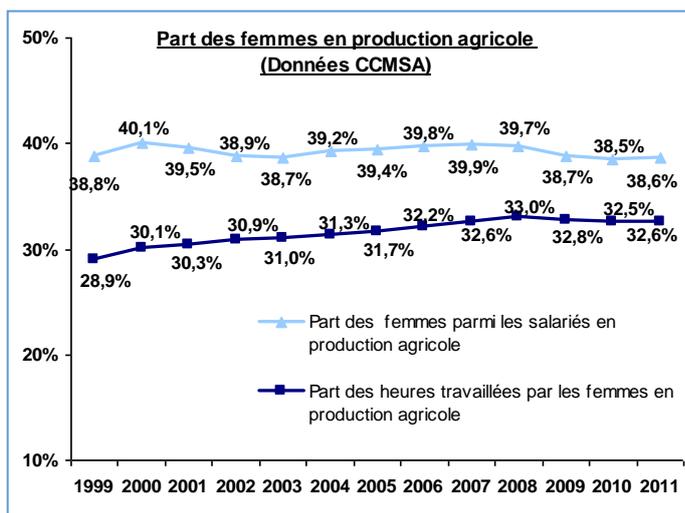
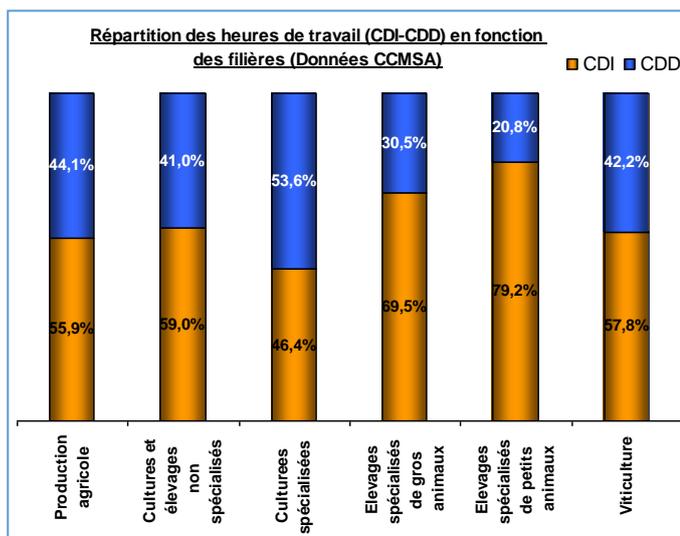
Une progression du nombre d'heures travaillées

Le nombre de salariés a diminué mais, le nombre d'heures travaillées est resté quasi identique. Depuis 2010, les heures travaillées en CDI ont progressé de 10 % et les heures en CDD ont diminué de près de 8 %.

95 % d'emplois à temps plein



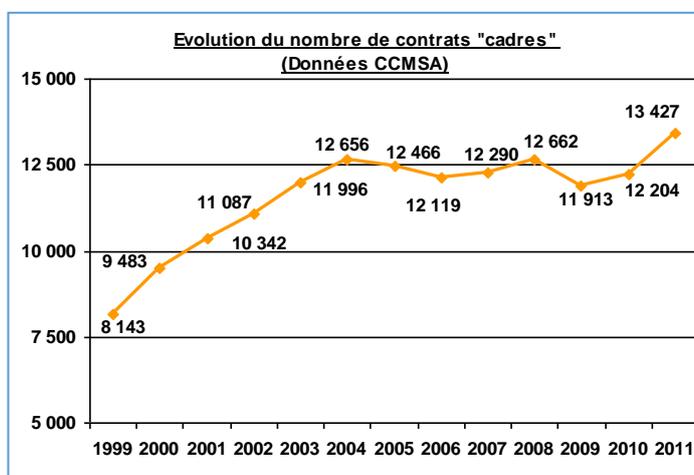
55 % des heures sont effectuées par des salariés en CDI



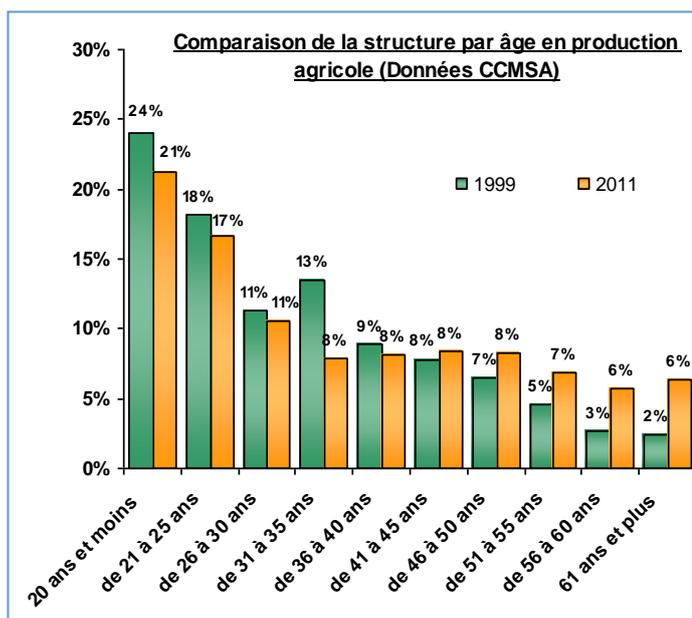
Près de 40 % de femmes parmi les salariés agricoles

Un nombre de cadres en forte progression

13 500 cadres travaillent en production agricole. Les effectifs de cadres ont progressé de 65 % entre 1999 et 2011.



Une majorité de jeunes



Un coût du travail qui reste fortement supérieur à nos voisins européens

Surcoût pour une entreprise maraîchère française par rapport à :	Surcoût en valeur absolue (€/heure)	Surcoût en pourcentage
Allemagne	4,68	+ 78%
Espagne	2,88	+ 37%
Pays-Bas	0,55	+ 0,04%
Belgique	3,31	+ 45%
Italie	3,18	+ 70 %

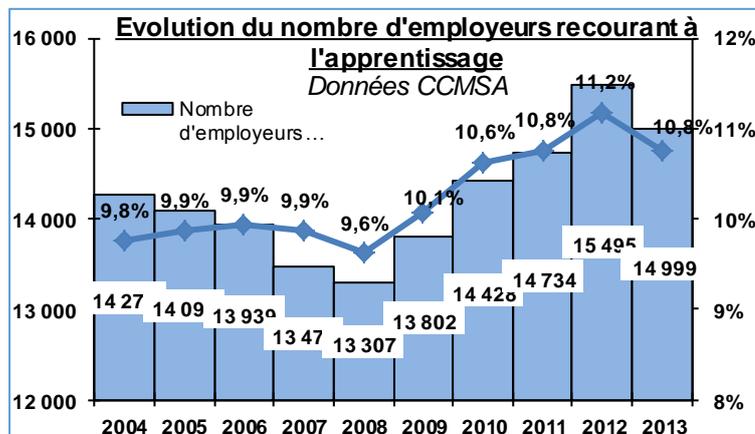
Des emplois peu qualifiés en majorité

Formation initiale	Ensemble	Part - CDI	Part CDD
BTSA ou plus	2,9 %	10,9 %	0,5 %
Bac pro/techno/BP	6,0 %	15,2 %	3,3 %
BEPA-BPA	5,3 %	14,8 %	2,4 %
CAPA	2,2 %	5,9 %	1,1 %
Pas de qualification particulière	38,7 %	23,4 %	43,3 %
Sans qualification agricole	44,9 %	29,9 %	49,4 %

Un recours important à l'apprentissage

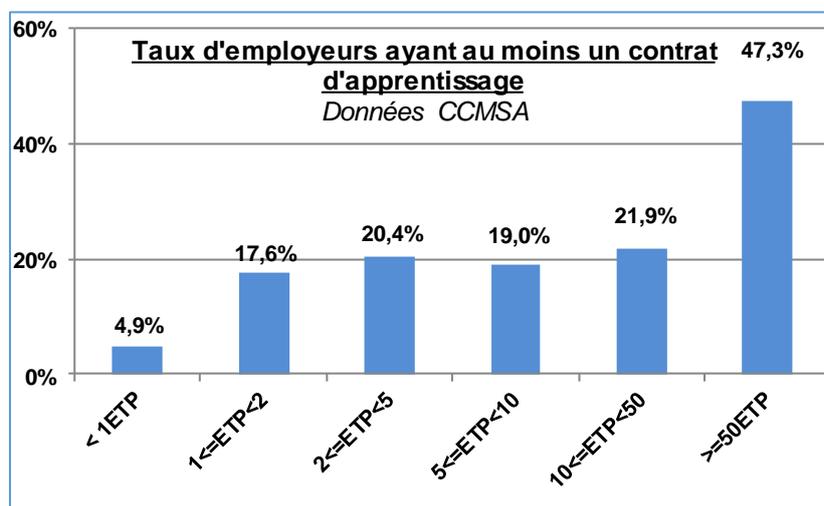
Entre 2004 et 2013, le nombre d'employeurs recourant à l'apprentissage a progressé de 5 %.

Après quatre années successives de hausse (de 2008 à 2012), le nombre d'employeurs recourant à l'apprentissage diminue.



En 2013, près de 15 000 établissements employaient des apprentis.

La part des employeurs recourant à l'apprentissage est également en diminution entre 2012 et 2013.



Un secteur qui s'engage à travers le pacte de responsabilité

Dans le cadre de la conclusion du pacte de responsabilité, les partenaires sociaux se sont engagés sur des objectifs chiffrés en terme de développement de l'emploi. Partant du postulat d'un maintien de la situation économique actuelle, les mesures du pacte de responsabilité permettront aux exploitations et entreprises agricoles de conclure 35 000 contrats à durée indéterminée par an sur la période 2015-2017 et d'atteindre un effectif de 325 000 contrats à durée indéterminée à l'échéance de cette période, soit une hausse de près de 5 %.

Le secteur agricole s'engage également à maintenir le nombre d'alternants, avec la conclusion de 41 300 contrats d'apprentissage par an sur la période 2015-2017, ainsi que 2 000 contrats de professionnalisation par an sur la période 2015-2017.

Afin de suivre l'évolution annuelle des effectifs en contrat à durée indéterminée et mesurer l'atteinte des objectifs fixés ci-dessus, il est instauré un comité paritaire national de suivi.

I. Faire vivre un dialogue social responsable et constructif

Le secteur agricole se caractérise par un dialogue social particulièrement riche. En 2014, plus de 340 réunions de négociations, locales et nationales se sont tenues en agriculture.

Ce dialogue est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture. Il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs, qui sont majoritairement des TPE, et des salariés au plus près du terrain. Ce dialogue social actif doit être conservé.

Cette volonté commune de construire par le dialogue social s'est concrétisée par la signature du Pacte de responsabilité au mois d'avril dernier. Il s'agissait d'afficher l'engagement de notre secteur au redressement productif de la France suite à la mise en place, par le Gouvernement, de différents dispositifs de baisse des charges pour les entreprises et notamment le CICE, visant à baisser le coût du travail.

Signalons également la signature d'un accord permettant, depuis le 1^{er} janvier 2014, de mettre à la disposition des salariés de la production agricole une plateforme d'activités sociales et

culturelles et de loisirs. Ce « comité d'entreprise », financé par une cotisation patronale, s'adresse, pour la première fois, à tous les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté et couvre l'ensemble du territoire. Il s'agit aujourd'hui du plus grand comité d'entreprise de France couvrant des TPE, avec l'envoi de près de 400 000 cartes d'adhésion !

Ce dialogue social doit être préservé et respecté, en vue de laisser aux partenaires sociaux une capacité de négociation. La trop grande utilisation des cadres législatifs et réglementaires nuit bien souvent à la qualité du dialogue social. Il est donc nécessaire de protéger l'équilibre entre l'intervention de l'Etat et la liberté contractuelle des partenaires sociaux.

A titre d'illustration, le secteur agricole doit être explicitement exclu des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles prévues dans le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi. Les partenaires sociaux agricoles ont déjà mis en place depuis de nombreuses années différentes instances paritaires locales répondant aux attentes des salariés et des employeurs.

Proposition n° 1 : Achever la réforme de la représentativité patronale dans le secteur agricole

L'Etat a la responsabilité de placer les partenaires sociaux en situation de négocier. La réforme de la représentativité syndicale, puis la réforme de la représentativité patronale à travers la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ont permis de fixer un cadre stable et durable au dialogue social. Cette loi va permettre de reconnaître les acteurs du dialogue social dans le secteur agricole.

Toutefois, pour achever cette réforme, l'article 17 du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, actuellement en discussion, doit être modifié.

En effet, selon cet article, ne pourraient être comptabilisés pour la mesure de la représentativité que les adhérents d'association d'employeurs.

Or, la constitution des organisations professionnelles agricoles (syndicat ou association) n'est pas basée sur une distinction entre employeur et non employeurs mais repose sur le caractère professionnel de l'adhérent.

Dès lors, ne viser que les associations ou syndicats d'employeurs agricoles pour déterminer la mesure de la représentativité patronale conduirait à exclure l'ensemble des organisations professionnelles agricoles de cette reconnaissance.

C'est pourquoi, la FNSEA propose de modifier l'article afin de mentionner les associations et les syndicats sans préciser s'il s'agit ou non d'association ou de syndicat d'employeurs.

Propositions n° 2 et 3 : Permettre aux partenaires sociaux de négocier sur la complémentaire santé en revenant sur les interprétations de la Direction de la Sécurité Sociale

Le secteur agricole figure parmi les secteurs précurseurs qui ont signé un accord étendant une protection maladie complémentaire à tous les salariés.

Cet accord national Prévoyance / Santé - conclu le 10 juin 2008 - est en cours de renégociation, afin notamment de se conformer aux obligations de la loi du 14 juin 2013 prévoyant la généralisation de la complémentaire santé pour tous les salariés :

- fin des clauses de désignation (décision du Conseil Constitutionnel),
- définition du contrat responsable (garanties santé maximales),
- définition du panier de soin minimum (garanties santé minimales),
- contribution patronale pour les garanties santé (prise en charge à 50 %),
- fin des clauses d'ancienneté (actuellement fixée à 6 mois).

Dans le cadre de cette négociation trois objectifs majeurs sont poursuivis :

- une répartition des garanties santé et prévoyance entre le niveau national et le niveau local qui permette de **constituer un socle de mutualisation obligatoire au niveau national**, dans un contexte de concentration des assureurs et de restructuration du dialogue social ;
- la mise en place au niveau national d'un régime santé et prévoyance **équilibré financièrement et fiable techniquement**, qui tienne compte des évolutions réglementaires ;
- la construction d'un **partenariat durable** avec un, ou plusieurs assureur qui s'inscrit comme un outil au service de la profession agricole.

Toutefois, à l'heure actuelle, cette négociation est menacée par deux interprétations de la Direction de la Sécurité Sociale qui vont à l'encontre du dialogue social :

- **Le maintien des clauses d'ancienneté en santé.** La Direction de la Sécurité Sociale soutient qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, les salariés seront éligibles aux garanties santé dès le 1^{er} jour de travail. **Cela concerne potentiellement près d'un million de salariés saisonniers.**
Aujourd'hui, ni la MSA, ni aucun groupe de protection sociale n'est en mesure de réaliser cette prestation !
En l'état actuel, cela reviendrait à mettre en place un régime dont nous ne pourrions maîtriser l'avenir. Ce qui remet en cause l'intérêt de signer un accord...

Pour la FNSEA, il convient : soit d'autoriser la mise en place d'une clause d'ancienneté au minimum d'un mois après un travail d'expertise avec la MSA, soit de définir un régime particulier pour les salariés saisonniers (à l'instar des salariés intérimaires ou des salariés intermittents du spectacle).

- **La contribution patronale à 50 % des garanties santé.** La Direction de la Sécurité Sociale soutient qu'à compter du 1^{er} janvier 2016 c'est l'ensemble des garanties santé qui devront être prises en charge à 50 % par l'employeur. Or, cette interprétation pénalise grandement les secteurs qui avaient déjà un régime « Santé ». En effet, elle oblige à augmenter de manière extrêmement forte la part de cotisation des employeurs ou à réduire de manière drastique la couverture santé des salariés... En tout état de cause, elle remet en question une possible signature d'un accord...

Pour la FNSEA, il convient de circonscrire l'obligation d'une contribution patronale à 50 % au panier de soins.

Proposition n° 4 : Affecter la contribution « financement du paritarisme » à un fonds paritaire agricole

La loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur les modalités de financement des partenaires sociaux en mettant notamment un terme aux anciens dispositifs de financements prélevés au niveau des secteurs interprofessionnels (FONGEFOR, préciputs...), au profit d'une nouvelle cotisation à compter du 1^{er} janvier 2015, en faveur d'un fonds paritaire interprofessionnel.

Ces financements n'existant pas pour les entreprises agricoles, celles-ci se verront imposées une nouvelle contribution à hauteur de 0,016 %, alors que :

- d'une part, les exploitations et entreprises agricoles cotisent déjà par ailleurs à leur propre dispositif de financement à travers une association paritaire ;
- d'autre part, le retour de cette nouvelle cotisation sera dérisoire pour les secteurs professionnels agricoles compte tenu de la captation des fonds par l'interprofession et la complexité du dispositif de redistribution.

Ainsi, l'unique conséquence pour le secteur agricole sera une hausse de charges.

C'est pourquoi, il est demandé que le produit de la contribution de 0,016 % issu du secteur agricole ne soit pas affecté au fonds interprofessionnel, mais soit géré directement par un fond paritaire du secteur agricole. Cette mesure est simple à mettre en œuvre puisque la contribution des entreprises agricoles est collectée par la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

II. Renforcer l'attractivité de l'activité en milieu rural

Dans différents accords, dont celui relatif au Pacte de responsabilité, les partenaires sociaux agricoles ont émis des propositions en vue d'accroître l'attractivité des métiers agricoles en prenant en compte les spécificités de l'activité en milieu rural.

Rappelons que plusieurs dispositifs issus de négociation paritaires produisent de réels effets sur l'emploi. Ainsi, le dispositif ADEMA (Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles) permet chaque année à 3 000 personnes éloignées de l'emploi de découvrir les métiers de l'agriculture, en se formant tout en étant indemnisés, lorsqu'elles sont en fin de droit. Ce dispositif est financé par le FAFSEA, OPCA de l'agriculture, selon la volonté des partenaires sociaux.

De même, les partenaires sociaux agricoles ont créés des bourses à l'emploi ouvertes aux entreprises et exploitations agricoles à travers des services mis en place par l'ANEFA (Association emploi-formation en agriculture). Celles-ci permettent notamment de diffuser les offres d'emploi, les propositions de contrats en alternance ou de stages et de valoriser les métiers du secteur agricole. Elles permettent une complémentarité avec l'action menée par Pôle emploi.

Il est proposé que les pouvoirs publics s'appuient sur les partenaires sociaux qui connaissent l'activité en milieu rural pour mettre en oeuvre des mesures qui rendent attractifs les métiers de l'agriculture.

Proposition n° 5 : Considérer le prêt de véhicule par l'employeur comme une participation au transport

Pour pallier les carences constatées en milieu rural particulièrement en termes de mise en place de services publics pour le transport collectif, il est nécessaire de favoriser les initiatives des entreprises en matière de transport de leurs salariés.

Ainsi, l'entreprise peut mettre à disposition d'un salarié un véhicule afin de lui permettre de venir travailler. **Ce prêt ne doit pas être assimilé à un avantage en nature dont le montant est réintégré dans le salaire.**

Dès lors qu'il répond aux conditions ci-après, le prêt du véhicule doit être considéré comme une participation de l'entreprise au transport au même titre que la participation aux abonnements de transports collectifs.

Le véhicule mis à disposition doit être limité aux trajets domicile lieu de travail. Le salarié ne doit pas utiliser le véhicule à d'autres fins personnelles. La durée du prêt du véhicule est fixée entre l'employeur et le salarié.

Proposition n° 6 : Favoriser la participation de l'employeur à l'achat de véhicule ou d'un moyen de transport

L'entreprise peut également décider d'aider le salarié à acquérir un véhicule ou un moyen de transport pour lui permettre d'accéder à un emploi proposé par l'entreprise ou de conserver son emploi.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Toutefois, après un an de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée, l'entreprise peut abandonner une partie de sa créance dans la limite de 50 % du montant restant dû.

La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise à l'accès ou maintien dans l'emploi garantissant la mobilité quotidienne du salarié et favorisant le maintien en activité des populations en milieu rural.

Proposition n° 7 : Favoriser la participation de l'employeur au paiement de la caution pour un logement

Afin de favoriser l'installation d'un salarié dans un emploi, les partenaires sociaux du secteur agricole incitent les entreprises à mettre en place un prêt pour le versement d'une caution lors de la conclusion d'un bail.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Toutefois, après 6 mois de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée, l'entreprise peut abandonner sa créance.

La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise favorisant la mobilité et le maintien en activité des populations en milieu rural.

Proposition n° 8 : Favoriser la participation de l'employeur à la mise en place de système d'aides à la garde d'enfants

Les organisations syndicales de salariés et employeurs agricoles sont favorables à ce que la mise en place de dispositifs d'aide à la garde d'enfants puisse bénéficier d'une aide de l'employeur. Elles souhaitent que l'employeur ait la possibilité de :

- prêter des locaux pour pouvoir assurer l'organisation d'une garde collective ;
- prendre en charge le coût d'une assistance maternelle ou autre personnel d'accueil des jeunes enfants.

Ces dépenses doivent entrer dans les charges de l'entreprise et ne pas avoir la nature de salaire mais doivent être considérées comme une participation sociale de l'entreprise.

III. Améliorer la compétitivité des entreprises agricoles

Les mesures de baisse de coût du travail récemment mises en place (CICE, réduction de la cotisation « Allocations familiales » pour les salariés et pour les chefs d'exploitation) ont un impact capital pour redonner de la compétitivité aux entreprises des secteurs de production fortement exposés à la concurrence internationale et dont la main d'œuvre représente une part importante du prix de revient de la production.

Toutefois, il est encore nécessaire de poursuivre la réforme pour favoriser l'accès des entreprises aux marchés.

La FNSEA s'est engagée depuis de nombreuses années en faveur de la TVA

emploi. Il s'agissait d'un système simple de basculement de l'assiette des cotisations sociales vers la fiscalité visant à favoriser la compétitivité des entreprises qui produisent sur le territoire français.

Le choix du Gouvernement s'est porté sur la mise en place d'un crédit d'impôt qui impose un délai entre l'embauche, le paiement des charges sociales et le remboursement par le biais d'une réduction d'impôt.

Il est aujourd'hui nécessaire de poursuivre la réforme en gommant les effets négatifs tout en poursuivant l'objectif initial de baisse du coût du travail.

Proposition n° 9 : Donner de la lisibilité aux entreprises en stoppant les changements de règles intempestifs

Depuis 2010, les employeurs agricoles ont dû prendre en considération la double réforme des règles des exonérations pour l'emploi des salariés saisonniers - une première fois pour accroître le niveau de prise en charge, une seconde fois pour le réduire – mais aussi la mise en place du CICE, la réforme des exonérations sur les bas niveaux de rémunération, la hausse des cotisations vieillesse, la réduction des cotisations d'allocations familiales... pour ne parler que des mesures touchant directement au coût du travail et sans évoquer le vote de la TVA sociale...

Il est impératif de fixer une ligne claire et de s'y tenir pour donner de la lisibilité aux entreprises, mais aussi de la confiance dans la continuité des politiques publiques. Le mouvement de scepticisme qui a accompagné la mise en place du CICE est, à ce titre, très significatif.

Proposition n° 10 : Supprimer totalement les cotisations « Famille »

Les réductions des cotisations famille pour les salaires les plus faibles et pour les chefs d'entreprise doivent être poursuivies pour aboutir à leur suppression totale. A terme, il est proposé de financer la branche famille par l'impôt. Il n'y a plus de cohérence à maintenir un financement basé à la fois sur des cotisations et sur l'impôt.

Proposition n° 11 : Appliquer systématiquement le CICE dès l'embauche à toutes les TPE

La possibilité de faire financer le CICE est trop peu connue des TPE et les discussions à engager avec les banques ou la BPI semblent trop contraignantes. Or, il est essentiel de faire coïncider le moment de paiement des charges et le moment de perception du CICE.

Pour se faire, il est proposé de **systematiser le préfinancement du CICE pour les TPE**, par le biais d'un crédit de cotisations sociales correspondant au montant du CICE, soit 6 %, imputé sur les cotisations dues ou payé par les organismes de prélèvement de cotisations sociales. Charge ensuite à l'Etat de financer les organismes de prélèvement des cotisations sociales. Il nous semble plus efficace pour notre économie que les organismes prennent en charge l'avance de trésorerie plutôt que les entreprises.

Proposition n° 12 : Elargir le CICE aux chefs d'exploitation

Le CICE a pour but de favoriser l'emploi. Il nous semble important que toutes les formes d'emploi puissent être soutenues, y compris les emplois non-salariés. C'est pourquoi, il est proposé que le CICE soit également accessible aux chefs d'exploitations agricoles, en vue de réduire leurs charges et donc de redonner de la compétitivité aux entreprises.

IV. Faciliter l'exercice de l'activité

Simplifier les procédures et les démarches administratives ou alléger les obligations des entreprises doit être une ligne de conduite en vue de faciliter l'embauche. Cette évidence est encore plus criante dans le secteur agricole, secteur de TPE.

Les récents décrets sur les travaux dangereux s'inscrivent résolument dans ce

sens. Ils permettent de ne pas dissuader les employeurs d'accueillir des apprentis, tout en faisant bénéficier ces derniers de mesures de prévention des risques.

Il convient de poursuivre dans cette voie.

Propositions n° 13, 14 et 15 : Poursuivre les aménagements apportés au compte pénibilité pour le rendre applicable aux TPE

Dès novembre 2014, la FNSEA a fait des propositions en vue de trouver des solutions qui respectent trois conditions :

- simplification pour les TPE,
- sécurisation juridique de l'employeur,
- coût financier maîtrisé.

La FNSEA a multiplié les auditions et les rencontres avec les pouvoirs publics pour insister sur l'inapplicabilité du compte pénibilité, tel qu'il était envisagé, dans les entreprises agricoles et proposer des évolutions.

Nos demandes portaient principalement sur :

- la suppression de la fiche individuelle de prévention,
- la révision et le report de l'application des facteurs de risques dont l'appréciation est trop aléatoire (vibration, température, bruit, travail répétitif, postures pénibles, ...),
- l'opposabilité aux salariés des évaluations collectives.

La réponse du Gouvernement, suite aux différentes missions d'évaluation, va dans le sens d'une application simplifiée. Nous nous satisfaisons particulièrement de l'évaluation collective que la FNSEA avait proposée dès la mise en place du compte. Il est maintenant nécessaire de traduire ces annonces dans les textes législatifs et réglementaires.

Mais il est également nécessaire de poursuivre le travail de simplification.

Une enquête menée par la FNSEA dans les Pays de la Loire, qui mesure pour la première fois l'impact du compte dans les entreprises agricoles, a mis en avant les difficultés d'application du compte. L'étude a notamment permis de pointer des risques prégnants en agriculture et particulièrement le risque « posture pénible » qui, selon l'étude et en application de la définition actuelle, reviendrait à qualifier 40 % à 60 % de la durée du travail des salariés de certaines filières en situation de pénibilité.

Pour rendre acceptable, la mise en œuvre du compte pénibilité, **il convient de :**

- **redéfinir strictement le facteur « posture pénible »**, actuellement trop imprécis et se prêtant à une interprétation extensive pour les nombreuses tâches manuelles effectuées par les salariés agricoles, afin d'en limiter la portée **[Proposition n° 13]** ;

- **préciser le mode d'appréciation de la pénibilité pour les salariés saisonniers et le mode de calcul de leur cotisation annuelle**, tout en veillant à ne pas décourager le recours aux salariés saisonniers par rapport au recours à des sociétés de prestations de services étrangères **[Proposition n° 14]** ;
- **délimiter les futurs seuils du facteur « agents chimiques dangereux »** sous peine d'avoir une très grande proportion de salariés agricoles qui entrent en pénibilité, ce qui posera la question de la soutenabilité financière du dispositif **[Proposition n°15]**.

Proposition n° 16 : Encourager le développement des groupements d'employeurs

C'est dans le secteur agricole que le groupement d'employeurs a connu son plus fort développement : plus de 3 700 groupements d'employeurs qui emploient près de 20 000 salariés en équivalent temps plein.

Toutefois, il convient de poursuivre ce développement eu égard au rôle que peuvent jouer les groupements en termes d'insertion, de réduction de la précarité, de souplesse dans la gestion des travaux saisonniers. Les groupements d'employeurs sont un levier de pérennisation de l'emploi en permettant la conclusion de contrats à durée indéterminée comme réponse à des besoins de salariés sur de plus courtes durées dans différentes exploitations et entreprises agricoles.

Il convient donc de lever tous les freins au développement des groupements d'employeurs et d'engager une communication en vue d'assurer leur promotion.

Les groupements d'employeurs peuvent être une réponse au développement des sociétés de prestations de service étrangères. A ce titre également, ils doivent être encouragés.

IV. Donner de la visibilité aux chefs d'exploitation agricole

L'initiative, l'investissement, le développement de l'emploi reposent avant tout sur la confiance du chef d'entreprise, sur la visibilité de l'entrepreneur sur son environnement économique, juridique, fiscal ou social, sur la maîtrise que le chef d'entreprise pense avoir de son avenir.

Sans cette confiance, la relance de l'emploi ne sera pas au rendez-vous. Or, aujourd'hui, en agriculture, cette confiance fait défaut. L'agriculture sort d'une période durant laquelle les politiques agricoles apportaient une stabilité aux revenus. Cette période est révolue. Les agriculteurs

sont dorénavant confrontés à des marchés fluctuants et volatiles dont ils ne maîtrisent pas les évolutions.

Les outils de gestion des risques sont plus que jamais indispensables. Le chef d'exploitation doit être en mesure d'anticiper la survenance d'aléa économique, sanitaire ou climatique. Il s'agit de lui donner des perspectives à moyen terme afin qu'il puisse gérer au mieux son exploitation : c'est-à-dire stabiliser ou lisser son revenu, protéger son entreprise contre les risques et assurer sa pérennité en cas de coup dur.

Proposition n° 17 : Encourager le développement de la déduction pour aléas (DPA)

La Déduction pour aléa est un outil de gestion des risques essentiel pour les exploitations agricoles, l'épargne professionnelle offrant la visibilité et la sécurité nécessaires à toute démarche de création d'emplois.

Toutefois, le dispositif DPA contient toujours des rigidités structurelles qui continuent de freiner son développement.

La difficulté principale réside dans les modalités de réintégration de la DPA antérieurement déduite, dont le plafond de réintégration, en cas d'aléa, s'avère particulièrement complexe à appréhender pour les exploitants et leurs conseils. Ainsi, en matière d'aléa climatique ou sanitaire, le texte et la doctrine administrative limitent la réintégration « aux dépenses » résultant de l'aléa. En matière d'aléa économique, la réintégration se limite à la baisse entre la valeur ajoutée de l'exercice et la moyenne des valeurs ajoutées des trois exercices précédents. Ces limites s'avèrent en pratique très complexes dans leur application.

Afin de rendre plus lisible le dispositif, la FNSEA propose de libérer la réintégration de l'épargne en supprimant tout plafond : en cas d'aléa, le montant de la réintégration doit être laissé à l'arbitrage de l'exploitant qui détermine lui-même, en fonction de ses besoins en trésorerie et des impératifs liés à la chute de son bénéficiaire, le quantum d'utilisation de l'épargne. Le seuil de l'aléa économique doit également traduire une approche plus personnalisée des difficultés des exploitations, à travers d'autres éléments que la trop restrictive baisse de valeur ajoutée.

La seconde difficulté importante concerne le plafond de déduction annuel de 27 000 euros, commun à toutes les exploitations agricoles, sans considération de leur taille, de leur trésorerie, de leurs charges et de leur exposition aux différents aléas.

Afin d'adapter le dispositif aux différentes structures et à leur besoin en épargne de précaution, il convient d'introduire une fraction de déduction directement liée à la taille de l'entreprise (plafond composé d'une somme fixe et d'un complément de déduction en fonction du chiffre d'affaires de l'exploitation).

Proposition n° 18 : Garantir les conditions favorables au développement de l'assurance récolte

Partant du constat qu'une grande majorité d'agriculteurs ne sont pas couverts en cas de survenance d'un aléa, soit par le régime des calamités agricoles, soit par un constat d'assurance récolte, la FNSEA a proposé un mécanisme permettant à chacun de pouvoir compter sur un socle assurantiel de base. Cet objectif d'offrir une couverture minimum accessible à tous, donne au contrat socle un rôle central dans le panorama français des outils de gestion des risques. Sa viabilité et sa pérennité reposent sur trois principes :

- faire face aux coups durs en permettant à l'agriculteur de poursuivre son activité,
- la plus large mutualisation possible,
- une offre de base complétée par des offres optionnelles répondant à des besoins individuels plus spécifiques.

Si nous partageons avec l'ensemble des membres du Conseil de l'Agriculture Française (CAF) la volonté de mettre en œuvre le plus rapidement possible le contrat socle et les offres complémentaires afin de les rendre accessibles au plus grand nombre, toutes les conditions de mise en œuvre doivent être remplies.

Avec l'annonce d'une aide complémentaire exceptionnelle permettant d'atteindre le taux maximal de prise en charge de la prime de l'assurance récolte pour l'année 2014, nous nous félicitons de ce signal budgétaire positif qui encouragera la conclusion de nouveaux contrats.

Toutefois, un autre obstacle reste à surmonter pour que le contrat d'assurance socle réponde aux attentes des producteurs. Répondant à la logique du « coup dur », et avant la souscription des possibles garanties complémentaires, le futur contrat d'assurance de base sera moins couvrant que l'actuelle assurance récolte. C'est dans ce but que le capital maximum assurable sera défini annuellement par le Comité national de gestion des risques en agriculture (CNGRA) ; chaque assuré pouvant décider de souscrire une assurance avec un capital inférieur.

Pour garantir l'acceptabilité de ce niveau de capital assurable, nous avons considéré que sa définition et son chiffrage devraient être partagés avec les filières concernées.

Pour les grandes cultures, nous défendons une approche basée sur la détermination des coûts de production. Dans une logique « coup dur », nous proposons de déduire des coûts de production complets la rémunération du capital et la rémunération du travail (+ les charges) ; soit une réfaction d'environ 15 %.

Pour la viticulture, la proposition professionnelle est de partir de la moyenne des 3 dernières cotations (FranceAgriMer) et d'en retirer les frais de vinification.

La FNSEA défend fermement ces approches qui sont :

- des approches pragmatiques ;
- des approches qui conditionnent l'acceptabilité du futur dispositif assurantiel ;
- des approches qui tiennent compte de l'enveloppe budgétaire. Les simulations que nous avons réalisées, à tarif constant, rentrent dans un schéma budgétaire acceptable, y compris dans une hypothèse optimiste.

Récapitulatif des propositions de la FNSEA

I. Faire vivre un dialogue social responsable et constructif

- Proposition n° 1 : Achever la réforme de la représentativité patronale dans le secteur agricole
- Propositions n° 2 et 3 : Permettre aux partenaires sociaux de négocier sur la complémentaire santé en revenant sur les interprétations de la Direction de la Sécurité sociale
- Proposition n° 4 : Affecter la contribution « financement du paritarisme » à un fonds paritaire agricole

II. Renforcer l'attractivité de l'activité en milieu rural

- Proposition n° 5 : Considérer le prêt de véhicule par l'employeur comme une participation au transport
- Proposition n° 6 : Favoriser la participation de l'employeur à l'achat de véhicule ou d'un moyen de transport
- Proposition n° 7 : Favoriser la participation de l'employeur au paiement de la caution pour un logement
- Proposition n° 8 : Favoriser la participation de l'employeur à la mise en place de système d'aides à la garde d'enfants

III. Améliorer la compétitivité des entreprises agricoles

- Proposition n° 9 : Donner de la lisibilité aux entreprises en stoppant les changements de règles intempestifs
- Proposition n° 10 : Supprimer totalement les cotisations famille
- Proposition n° 11 : Systématiser le préfinancement du CICE pour les TPE
- Proposition n° 12 : Elargir le CICE aux chefs d'exploitation

IV. Faciliter l'exercice de l'activité

- Propositions n° 13, 14 et 15 : Poursuivre les aménagements apportés au compte pénibilité pour le rendre applicable aux TPE
- Proposition n° 16 : Encourager le développement des groupements d'employeurs

IV. Donner de la visibilité aux chefs d'exploitation agricole

- Proposition n° 17 : Encourager le développement de la déduction pour aléas (DPA)
- Proposition n° 18 : Garantir les conditions favorables au développement de l'assurance récolte