

N° 615

SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2016-2017

Enregistré à la Présidence du Sénat le 5 juillet 2017

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

*au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) sur les **femmes et l'agriculture** : pour l'égalité dans les **territoires**,*

Par Mmes Annick BILLON, Corinne BOUCHOUX, Brigitte GONTHIER-MAURIN, Françoise LABORDE, M. Didier MANDELLI et Mme Marie-Pierre MONIER,

Sénateurs

(1) Cette délégation est composée de : Mme Chantal Jouanno, *présidente*, Mmes Corinne Bouchoux, Hélène Conway-Mouret, M. Roland Courteau, Mmes Joëlle Garriaud-Maylam, Brigitte Gonthier-Maurin, M. Alain Gournac, Mmes Christiane Kammermann, Françoise Laborde, Michelle Meunier, M. Cyril Pellevat, *vice-présidents* ; M. Mathieu Darnaud, Mmes Jacky Deromedi, Danielle Michel, *secrétaires* ; Mmes Annick Billon, Maryvonne Blondin, Nicole Bonnefoy, M. Patrick Chaize, Mmes Laurence Cohen, Chantal Deseyne, M. Jean-Léonce Dupont, Mmes Anne Émery-Dumas, Dominique Estrosi Sassone, Corinne Féret, M. Alain Fouché, Mmes Catherine Génisson, Sylvie Goy-Chavent, Christiane Hummel, Mireille Jouve, M. Marc Laménie, Mme Claudine Lepage, M. Didier Mandelli, Mmes Marie-Pierre Monier, Patricia Morhet-Richaud, M. Philippe Paul, Mme Laurence Rossignol.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	9
I. LES AGRICULTRICES EN 2017 : UN TABLEAU CONTRASTÉ	15
A. DES HÉRITIÈRES D'UNE LONGUE INVISIBILITÉ	15
1. <i>Une situation longtemps « dominée par les époux et les beaux-parents »</i>	15
a) Un travail non reconnu	15
b) Une condition difficile.....	17
2. <i>De la femme d'agriculteur à la femme-agriculteur</i>	17
a) La mobilisation des pionnières : l'exemple de la FNSEA et de ses « commissions féminines »	18
b) Le lent cheminement vers l'acquisition de droits.....	21
(1) L'émergence de droits sociaux	21
(2) La mise en place progressive d'un statut	22
(3) La question de la formation des agricultrices et la reconnaissance de leur participation à l'exploitation familiale	23
B. UN DEMI-MILLION D'ACTIVES DANS L'AGRICULTURE : UNE FÉMINISATION EN TROMPE L'ŒIL ?	23
1. <i>Un quart des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole</i>	24
a) Une proportion stable depuis 2000.....	24
b) Une démographie encore liée à la succession entre époux	24
c) Des cheffes d'exploitation présentes dans toutes les productions agricoles.....	25
d) Un recours majoritaire aux formes sociétaires d'exploitation.....	26
2. <i>36 % des salariés du secteur agricole</i>	27
3. <i>La question des conjointes</i>	28
4. <i>Les futures agricultrices : plus de la moitié des élèves de l'enseignement agricole</i>	29
C. LES TÉMOIGNAGES RECUEILLIS PAR LES CO-RAPPORTEUR-E-S	29
1. <i>Profils d'agricultrices</i>	29
a) Des parcours diversifiés	29
b) Des projets d'installation autonomes	31
c) Une agriculture au féminin ?	32
(1) La diversification : une « marque de fabrique » féminine ?.....	32
(2) Femmes et agriculture biologique	35
2. <i>Les remontées du terrain : des sujets de préoccupation communs aux interlocutrices de la délégation</i>	36
a) Sur la crise et le malaise de la profession dans son ensemble	36
b) Sur les difficultés spécifiques aux agricultrices	38
c) Sur les obstacles à l'installation des jeunes agricultrices	38
d) Sur les contraintes particulières ressenties par les agricultrices en termes d'articulation des temps de vie professionnelle et familiale.....	39
e) Sur la persistance des stéréotypes sexistes dans une profession dont les usages demeurent masculins	39
f) Sur les difficultés d'organisation liées à l'exercice de responsabilités dans les organisations professionnelles.....	40
g) Sur la faiblesse des retraites des agricultrices	40
h) Sur les contraintes liées à l'imbrication entre lieu de vie et lieu de travail	40

D. PORTRAIT-TYPE DES AGRICULTRICES EN 2017 : UNE DIMENSION EUROPÉENNE...	41
1. <i>La situation des agricultrices en France et en Europe : des caractéristiques communes, des besoins comparables</i>	41
2. <i>Quelles conséquences sur la négociation de la PAC ?</i>	43
II. FORMATION INITIALE ET INSTALLATION : LE POIDS DE LA TRADITION	44
A. ENSEIGNEMENT AGRICOLE ET INSERTION PROFESSIONNELLE :	
DES STÉRÉOTYPES TENACES	44
1. <i>La féminisation de l'enseignement agricole : une mixité nuancée</i>	44
a) Un enseignement qui présente plusieurs spécificités	44
b) Une spécialisation des filières encore très sexuée	46
(1) La dichotomie entre filières de services et filières de production	46
(2) Un déséquilibre particulièrement marqué dans l'apprentissage.....	48
(3) Une relative mixité au niveau du corps enseignant et de l'administration du ministère, malgré l'existence de « bastions » masculins et féminins	48
c) Une proportion importante de filles dans les niveaux supérieurs de l'enseignement agricole	49
2. <i>Des difficultés d'insertion professionnelle et des conditions d'emploi moins favorables pour les étudiantes de l'enseignement agricole</i>	50
a) Des taux d'insertion professionnelle moins élevés pour les jeunes diplômées de l'enseignement agricole.....	50
b) Des conditions d'emplois souvent moins favorables	51
3. <i>Un impératif : lutter contre des stéréotypes persistants</i>	53
a) Des stéréotypes encore ancrés dans les mentalités.....	53
b) Une évolution souhaitable : mieux communiquer, former et sensibiliser les différents acteurs à la diversité des milieux agricoles et au travail des femmes en agriculture.....	54
4. <i>Une nécessité : améliorer les conditions matérielles pour garantir un accueil favorable aux jeunes filles</i>	57
a) Une question importante : l'équipement des internats dans les filières les plus masculines	57
b) Des stages plus difficiles à trouver et au contenu moins valorisant	58
c) Une préoccupation : l'ergonomie des équipements professionnels	59
d) Un élément loin d'être anecdotique : des tenues de travail adaptées.....	63
B. DES DIFFICULTÉS D'INSTALLATION PARFOIS PLUS PRONONCÉES	
POUR LES FEMMES QUE POUR LES HOMMES	64
1. <i>Une orientation souhaitable : faciliter l'installation des agricultrices en faisant mieux connaître les aides existantes et en adaptant certains de leurs critères d'attribution</i>	65
a) Des aides à l'installation peu adaptées au profil des agricultrices.....	65
b) Le dispositif du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF)	70
c) Le recours aux plateformes de dons et prêts en ligne	71
2. <i>Un impératif : faciliter l'accès au foncier</i>	71
a) Des difficultés pour les hommes comme pour les femmes ?	71
b) Un levier d'action : diversifier la composition des instances statuant en matière d'attribution de terres	74
c) Une nécessaire réflexion sur la transmission des exploitations	76

C. LA QUESTION DES STATUTS.....	77
1. La conquête d'un statut par les agricultrices : un long processus.....	78
2. Une exigence : résoudre la question des agricultrices sans statut	82
3. Une nécessité : améliorer l'information des agricultrices sur les différents statuts possibles pour rendre systématique le choix du statut le plus favorable	84
a) Prendre conscience des limites du statut de conjoint collaborateur.....	84
b) Renforcer l'information sur la pluralité des statuts et les droits qui y sont associés	86
c) Inciter les agricultrices à choisir le statut le plus protecteur.....	87
III. DES DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES AUX FEMMES EN MILIEU RURAL.....	90
A. MATERNITÉ ET ARTICULATION DES TEMPS	90
1. La maternité	90
a) Améliorer la protection de l'agricultrice enceinte	90
b) Favoriser l'accès des agricultrices au congé maternité	92
(1) Les conditions pour bénéficier du congé maternité	93
(2) Une proportion encore insuffisante d'agricultrices recourant au congé maternité mais qui tend à augmenter.....	95
(a) Une difficulté : le manque d'information	95
(b) Un frein important : le coût du remplacement	96
(3) Une offre de remplacement qui n'est pas toujours adaptée aux besoins	97
(4) Les réticences psychologiques à laisser l'exploitation.....	97
c) Le désir d'acquiescer de nouveaux droits en lien avec la parentalité.....	98
2. Une question majeure : une offre de remplacement à perfectionner	99
a) Le fonctionnement du Service de remplacement.....	99
b) Une nécessité vitale pour le monde agricole	102
c) Des obstacles à surmonter pour généraliser le recours au remplacement	102
B. DES CONTRAINTES AGGRAVÉES PAR L'ISOLEMENT DU MONDE RURAL.....	105
1. L'accueil des jeunes enfants	105
2. Des politiques « Jeunesse » dans les territoires ruraux à dynamiser.....	109
3. Un point crucial : améliorer l'accès au numérique	110
4. L'accès aux soins : la question des déserts médicaux	111
5. Un aspect problématique de l'isolement en milieu rural : l'invisibilité des violences au sein des couples	114
IV. UNE INÉGALITÉ PERSISTANTE : LES REVENUS DES AGRICULTRICES	117
A. DES REVENUS D'ACTIVITÉ QUI DEMEURENT FRAGILES	117
B. UNE INJUSTICE MAJEURE : DES RETRAITES PARMI LES PLUS BASSES DE TOUTES LES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES.....	122
1. Les retraites des agricultrices : un niveau problématique	122
a) Retraites d'agricultrices et d'agriculteurs : des différences de montant	122
b) Des causes multiples	124
(1) Une faiblesse fortement liée à la précarité des statuts des agricultrices et au niveau de leurs revenus	124
(2) Une réticence vis-à-vis des cotisations qui pénalise également les agricultrices.....	125
c) Les tentatives de revalorisation des retraites agricoles : un effort à poursuivre	126
2. Les pistes d'amélioration envisageables pour augmenter les retraites des agricultrices	130
a) Une urgence : revaloriser les retraites agricoles	130
b) Trouver une base de calcul des retraites plus favorable	131
c) Évoluer vers une bonification pour enfant forfaitaire.....	132
d) Améliorer l'accès à la pension de réversion	133

V. UN IMPÉRATIF : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES AGRICULTRICES	136
A. UN ÉLÉMENT DÉCISIF DE LA LÉGITIMITÉ DES AGRICULTRICES : LA FORMATION CONTINUE, DONT L'ACCÈS DOIT ÊTRE FACILITÉ	136
1. <i>Une formation nécessaire, marquée par des inégalités persistantes entre hommes et femmes</i>	136
2. <i>Les freins à l'accès à la formation continue et les leviers d'action</i>	139
B. UN IMPÉRATIF D'ÉGALITÉ POUR LA GOUVERNANCE DE LA PROFESSION : ENCOURAGER L'ENGAGEMENT DES AGRICULTRICES	141
1. <i>Une évolution indispensable : développer les réseaux féminins dans le monde agricole - l'exemple du groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » de Bretagne</i>	141
2. <i>Un objectif prioritaire : féminiser la gouvernance de la profession</i>	144
a) <i>À quand la fin de la période des pionnières ?</i>	144
b) <i>L'accès de femmes à des postes de responsabilité au ministère de l'agriculture : de réelles avancées</i>	145
c) <i>La féminisation des chambres d'agriculture : des progrès à concrétiser au niveau des bureaux et des présidences</i>	146
d) <i>La question des syndicats : vers un tiers de femmes au moins dans les instances dirigeantes</i>	149
e) <i>Les autres organisations professionnelles agricoles</i>	151
C. VALORISER LE RÔLE DES FEMMES DANS L'AGRICULTURE	153
1. <i>Mettre à profit les dates clés du 15 octobre et du 8 mars pour mettre à l'honneur les agricultrices – des exemples à diffuser</i>	153
a) <i>Le prix des agricultrices de Lorraine (2014-2015)</i>	154
b) <i>Le Prix de l'installation des femmes en agriculture de la Lozère</i>	155
c) <i>Le Prix des femmes en agriculture de l'Eure</i>	156
2. <i>L'importance de manifestations telles que « Graine d'agriculteur - Les trophées de l'installation »</i>	157
3. <i>Des initiatives pilotes à encourager : le programme Femme et homme en agriculture de la Chambre d'agriculture des Ardennes</i>	158
4. <i>Un levier indispensable : généraliser une communication positive sur les agricultrices</i>	160
VI. SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS DE LA DÉLÉGATION	164
A. POUR FACILITER L'INSTALLATION DES AGRICULTRICES, SÉCURISER LEUR PARCOURS ET FAVORISER L'ARTICULATION DES TEMPS PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	164
1. <i>Faciliter l'accès aux aides à l'installation et aux terres</i>	164
2. <i>Mieux accompagner le parcours professionnel des agricultrices</i>	165
3. <i>Favoriser l'articulation des temps et inciter à recourir aux services de remplacement</i>	166
B. POUR CONSOLIDER LE STATUT DES AGRICULTRICES ET AMÉLIORER LEUR COUVERTURE SOCIALE AINSI QUE LEUR RETRAITE	167
1. <i>Recommandations relatives au statut</i>	167
2. <i>Propositions pour lutter contre la précarité</i>	168
3. <i>Augmenter les retraites des agricultrices : une question de justice</i>	169
C. POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA FÉMINISATION DE LA PROFESSION AGRICOLE	169
1. <i>Dans le cadre de la formation initiale et continue</i>	169
2. <i>Pour une adaptation de l'ergonomie</i>	170
3. <i>Pour une meilleure intégration des enjeux de la santé des femmes</i>	171
4. <i>Pour une amélioration de l'accueil des femmes victimes de violences en milieu rural</i>	171

D. POUR SUSCITER DES VOCATIONS D'AGRICULTRICES CHEZ LES JEUNES FILLES, VALORISER LA CONTRIBUTION DES AGRICULTRICES À LA PROFESSION ET ENCOURAGER LEUR ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS DANS LES INSTANCES AGRICOLES	172
1. <i>Encourager les jeunes filles à choisir le métier d'agricultrice</i>	172
2. <i>Poursuivre la sensibilisation et la formation de la communauté éducative aux enjeux de la féminisation de l'agriculture</i>	173
3. <i>Mettre à l'honneur des agricultrices à l'occasion de la Journée internationale de la femme rurale du 15 octobre et privilégier une communication positive sur leur travail</i>	173
4. <i>Encourager l'accès des agricultrices aux responsabilités et renforcer la féminisation de la gouvernance de la profession</i>	174
EXAMEN EN DÉLÉGATION	175
ANNEXES	201
1. <i>Liste des déplacements</i>	203
2. <i>Comptes rendus des déplacements</i>	204
3. <i>Liste des personnes auditionnées et consultées</i>	249
4. <i>Comptes rendus des auditions</i>	252
5. <i>Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif</i>	352
6. <i>Note du ministère de l'Agriculture sur les retraites des agricultrices</i>	375
LEXIQUE DES SIGLES	381

Alertée depuis longtemps sur les graves difficultés auxquelles sont confrontées les **agricultrices**, s'agissant plus particulièrement du niveau souvent très modeste de leur pension de retraite, la délégation aux droits des femmes du Sénat a souhaité centrer ses travaux, en 2017, sur **celles qui font le choix de la profession agricole** et qui représentent aujourd'hui, il faut le souligner, **un quart des chefs d'exploitation et des co-exploitants**.

Signe de son intérêt unanime pour cette question, la délégation a décidé de désigner, pour conduire cette réflexion sur la situation des agricultrices, une **équipe de six co-rapporteur-e-s qui, au moment de sa constitution, représentait tous les groupes politiques du Sénat**¹ :

- Annick Billon pour le groupe Union des Démocrates et Indépendants – UC (UDI-UC)² ;

- Corinne Bouchoux pour le groupe Écologiste³ ;

- Brigitte Gonthier-Maurin pour le groupe communiste républicain et citoyen (CRC) ;

- Françoise Laborde pour le groupe du Rassemblement Démocratique et Social Européen (RDSE) ;

- Didier Mandelli pour le groupe Les Républicains (LR) ;

- Marie-Pierre Monier pour le groupe socialiste et républicain.

Sur cette **base consensuelle**, la délégation a conduit son travail en **deux temps**.

Elle a tout d'abord donné la parole à quelque **14 agricultrices** au cours d'un **colloque** organisé au Sénat le 22 février 2017⁴, à une **date doublement symbolique** : quelques jours avant l'ouverture du Salon international de l'agriculture et deux semaines environ avant le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes.

Les thèmes abordés grâce aux témoignages rassemblés lors de cette manifestation ont concerné les **défis** que présente pour les femmes un métier dont **l'image demeure encore aujourd'hui assez masculine**, les **innovations** que mettent en place les agricultrices dans leurs pratiques professionnelles et les enjeux de leur **engagement politique, associatif et syndical**.

¹ Depuis lors, un groupe La République En Marche s'est constitué au Sénat et le groupe Écologiste a été dissous.

² Le groupe UDI-UC a changé sa dénomination pour Union Centriste le 4 juillet 2017.

³ Depuis la dissolution du groupe Écologiste, le 29 juin 2017, Corinne Bouchoux est membre de la réunion administrative des sénateurs non-inscrits.

⁴ Voir les actes du colloque : Chantal Jouanno, Être agricultrice en 2017, Sénat, 2016-2017.

Puis la délégation a eu à cœur de **compléter les informations réunies lors du colloque** de manière à **analyser la situation des agricultrices dans sa globalité**, à travers **toutes les étapes de leur parcours professionnel** : formation, installation, statut, protection sociale, santé, engagement dans les organisations professionnelles agricoles, accès aux responsabilités et retraite.

Elle a également souhaité s'intéresser aux **difficultés spécifiques liées à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale** pour des femmes qui exercent un métier où la **charge de travail**, comme chacun sait, est considérable, et dont les **contraintes d'organisation** peuvent être aggravées par un accès parfois inégal aux services publics dans le monde rural.

La délégation a donc poursuivi son travail en entendant des responsables syndicales et des représentant-e-s des chambres d'agriculture, de l'administration, de la Mutualité sociale agricole (MSA) ainsi que de l'enseignement agricole. Elle a ainsi procédé à six **tables rondes et auditions** au Sénat, au cours desquelles elle a entendu 20 personnes, dont 11 agricultrices. La délégation s'est félicitée que sa démarche ait coïncidé avec l'élection d'une femme à la tête de la FNSEA¹, fait sans précédent et hautement symbolique.

La délégation a également eu à cœur d'**aller à la rencontre des agricultrices dans les territoires**. Au cours de ses **quatre déplacements** (dans la **Drôme** le 6 avril, en **Vendée** les 15 et 16 mai, en **Haute-Garonne** le 30 mai et en **Bretagne** le 14 juin), les co-rapporteur-e-s ont ainsi rencontré quelque 80 personnes, dont environ 70 agricultrices et anciennes agricultrices.

Au total, le rapport est fondé sur une centaine d'entretiens et témoignages. Il s'appuie aussi sur des contributions écrites qui ont été adressées aux co-rapporteur-e-s par divers acteurs² : que chacun-e soit remercié-e à travers cette mention.

L'analyse de la délégation s'est concentrée pour l'essentiel sur la **situation des non-salariées agricoles**, sans méconnaître la diversité de la population agricole qui compte aussi un nombre important de salariées,

¹ *Christiane Lambert, élue présidente de la FNSEA le 13 avril 2017, a été auditionnée par la délégation le 23 mai 2017. Il s'agissait de sa première audition devant une instance parlementaire.*

² *L'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA), la Coordination rurale nationale (CR), la Confédération paysanne, Jeunes agriculteurs, Les Elles de la terre (collectif d'agricultrices), la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, le SNETAP-FSU et le SEA-UNSA Éducation (syndicats de l'enseignement agricole public). La Mutualité sociale agricole (MSA) et le ministère de l'Agriculture ont également largement contribué à l'information de la délégation. Les remerciements de la délégation s'adressent aussi à Sabrina Dahache, sociologue, entendue lors du colloque du 22 février 2017, à Mickaël Ramseyer, ingénieur agronome, spécialisé en égalité femmes-hommes ainsi qu'à Béatrix Verillaud, formatrice - recherches sociologiques sur la place des femmes.*

et sans sous-estimer les difficultés que celles-ci peuvent également rencontrer dans leur parcours et dans leur vie personnelle.

Les interlocutrices des co-rapporteur-e-s ont témoigné de manière très libre de leur quotidien et de tout ce qu'elles apportent à un métier pour lequel, il faut le souligner, elles éprouvent une vraie **passion**. Elles ont aussi, sans tabou, exposé leurs **difficultés** et exprimé des **inquiétudes** aggravées par une **crise** dont personne ne sous-estime l'ampleur.

Toutes les aides susceptibles de leur être apportées ne sauraient toutefois, dans leur esprit, remplacer la possibilité de tirer de leur **travail un revenu** qui leur permette de faire vivre correctement leurs familles : telles sont les attentes du monde rural relayées par les agricultrices entendues dans le cadre de la préparation de ce rapport. Les échos ainsi rassemblés par les co-rapporteur-e-s soulignent combien **les attentes du « terrain » vis-à-vis de leur travail sont considérables**.

Consciente des enjeux de ce rapport d'information, la délégation présente un « portrait-type » des agricultrices en 2017, commente le poids des stéréotypes qui persistent à affecter leur début de carrière (formation et installation), expose les difficultés spécifiques aux femmes en milieu rural, souligne les inégalités qui caractérisent les revenus des agricultrices et plaide pour une meilleure reconnaissance de celles-ci, notamment en encourageant la **féminisation de la gouvernance de la profession agricole**.

Au terme de ce travail, la délégation présente **quarante recommandations** :

- pour faciliter l'installation des agricultrices, sécuriser leur parcours et favoriser l'articulation des temps personnel et professionnel ;
- pour consolider leur statut et améliorer leur couverture sociale ainsi que leur retraite ;
- pour mieux prendre en compte la féminisation de la profession agricole ;
- pour susciter des vocations d'agricultrices chez les jeunes filles, valoriser la contribution des agricultrices à la profession et encourager leur accès aux responsabilités dans les instances agricoles.

Les co-rapporteur-e-s souhaitent adresser leurs plus vifs remerciements, à travers ce rapport, non seulement à toutes celles et ceux qui, par leurs témoignages, ont su donner un visage humain à des constats statistiques parfois arides et qui ont contribué à la parfaite organisation de leurs déplacements dans les territoires, mais aussi à Chantal Jouanno, présidente de la délégation depuis novembre 2014, qui a soutenu ce projet de rapport et a rendu ce travail possible dans l'esprit de consensus constructif qui caractérise la délégation.

PAROLES D'AGRICULTRICES¹

« Il ne faut pas oublier que ce sont les femmes qui, pendant les guerres, ont fait tourner les usines et les exploitations agricoles ! »

« Paysan ou agriculteur ? [...] Nous ne voulons pas réduire ce qui est, au fond, notre vie à simplement un métier. D'une certaine manière, je relie cela à l'approche que les compagnons ont de leur profession : ils estiment que, toute leur vie, ils apprennent et transmettent. »

« Quand je suis à bout de force, je rentre chez moi et je me dis que je suis fière de moi ! »

« Les femmes sont vraiment la valeur ajoutée des exploitations agricoles. »

« Les femmes sont incontournables pour faire avancer le métier, et plus encore ! »

« Une femme qui est sur une exploitation agricole, c'est une femme [...] qui fait vivre le tissu du monde rural. »

« La nouvelle génération est encore plus arc-boutée sur (ses) droits, et ça c'est génial ! Elles se laisseront moins faire que nous. Elles oseront, parce que dans le monde agricole, il faut oser, oser passer outre les hommes parce que c'est un monde macho ! »

« - "Vous pouvez me passer le patron ? " - "C'est moi" ; " - Où est le chef ? " - "C'est moi ". Devoir se justifier en permanence est frustrant ! »

« J'adore ce que je fais, il n'y a pas de plus beau métier. »

« J'aime me lancer des défis. »

« C'est une passion. [...] Le métier peut parfois être dur mais quand on est passionnée comme ça... Moi je résignerais tout de suite ! »

« Je crois qu'aujourd'hui les femmes dans leurs territoires sont la courroie de transmission avec les autres catégories socioprofessionnelles. Elles créent une dynamique. Sans femmes dans nos exploitations, le risque est tout simplement que la filière meure. Sans paysannes, ce sont des métiers et des paysages qui vont mourir. »

« Notre ferme est un projet de vie car, même si nous ne nous sommes pas installés en même temps, nous avons fait ce choix ensemble. Je pense que quand on s'installe dans des métiers comme ça, on embarque un peu tout le monde avec soi, toute la famille. »

¹ Les citations ci-après sont extraites des actes du colloque du 22 février 2017, des portraits vidéo diffusés lors de celui-ci, des auditions auxquelles a procédé la délégation aux droits des femmes, des témoignages entendus lors de ses déplacements et des lettres qui ont été adressées à la délégation à la suite du colloque.

« Mon exploitation est tout simplement un rêve d'enfant. »

« Être Agricultrice, nous en avons longtemps rêvé. Comme un enfant à qui l'on demande ce qu'il souhaite entreprendre plus tard, pour nous c'était d'une évidence implacable. Puis nous sommes devenues ce à quoi nous aspirions le plus : être agricultrice. [...] Mais très vite, l'horizon s'est obscurci, pour nos exploitations, pour nos familles. Les conditions de travail sont devenues d'années en années toujours plus difficiles [...]. Nous, veuves agricultrices, célibataires agricultrices, conjointes d'exploitation et femmes d'agriculteurs sommes les témoins de ce spectacle. Bien que battantes, nous demeurons en première ligne. Ce combat pour la vie, pour la survie même de notre métier, nous ne l'avons, lui, pas choisi. Femme active et épouse, nous sommes aussi en première ligne dans la gestion des comptes de l'exploitation et du foyer ».

« Depuis plus de 30 ans que je vis sur ma modeste ferme en production porcine, j'ai vu évoluer la place des femmes en agriculture. [...] Une certitude cependant, les agricultrices sont indissociables de l'Agriculture vecteur d'emploi, de richesse économique et culturelle. [...] Pour la nouvelle génération, certains acquis semblent naturels et elle oublie la ténacité et la volonté de certaines d'entre nous qui ont rendue légitime une revendication des femmes pour la reconnaissance de leur travail ».

« Je suis « entrée » en agriculture il y a 33 ans en rencontrant celui qui allait devenir mon compagnon puis mon mari [...] Comme beaucoup je n'ai pas eu le coup de foudre pour la profession, mais j'ai très vite appris à l'aimer [...]. Dans ce métier où vie familiale et vie professionnelle sont intimement liées, les journées sont longues, épuisantes et financièrement difficiles. Je suis devenue l'assistante participante à tout (toutes tâches agricoles, démarches administratives plus la maison et les enfants) dans l'exploitation mais sans revenu ».

« Je crois que nos jeunes femmes exerceront le métier d'agricultrice différemment car l'environnement, le soin aux animaux, la technicité, la vie, les amènent à concevoir leur rôle d'une autre manière que celle que j'ai vécue ».

I. LES AGRICULTRICES EN 2017 : UN TABLEAU CONTRASTÉ

A. DES HÉRITIÈRES D'UNE LONGUE INVISIBILITÉ

Bien que l'agriculture ait longtemps été considérée comme un métier d'hommes, associé à la force physique et transmis de père en fils, les femmes ont toujours été présentes dans les fermes et y ont toujours accompli un travail considérable. Celui-ci est toutefois sorti assez récemment de la longue invisibilité où l'a cantonnée l'absence de statut officiel pour celles qui ont longtemps été considérées avant tout comme des « épouses d'agriculteur ».

1. Une situation longtemps « dominée par les époux et les beaux-parents »

a) Un travail non reconnu

Un dossier historique publié en ligne par le ministère de l'Agriculture à l'occasion du 8 mars 2013 le souligne de manière très éclairante : « *Au début du XX^{ème} siècle, et jusque dans les années 1960, [...] les femmes ne travaillaient pas, elles aidaient leur mari* ».

Ainsi que l'a exprimé Marie-Thérèse Lacombe, **militante des Jeunesses agricoles catholiques**, épouse d'un président de la FNSEA et auteure de *Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours*¹ : « *La condition féminine en milieu rural reste dominée par les époux et les beaux-parents* »².

L'épouse du chef d'exploitation a longtemps été considérée comme « sans profession ». Son travail dans la ferme (généralement celle de la belle-famille) prolongeait le travail accompli dans la maison sans qu'il soit besoin de lui associer la moindre reconnaissance d'ordre professionnel. La situation des femmes d'agriculteurs n'était d'ailleurs pas très éloignée, sur ce point, de celle des artisans et commerçants associées sans statut à l'activité professionnelle de leur mari : on peut parler à cet égard d'une sorte d'**invisibilité professionnelle**.

Comme l'a parfaitement formulé Marie-Thérèse Lacombe dans son ouvrage précité à propos de la situation des femmes en milieu rural jusqu'aux années 1970 : « *Le sentiment des agricultrices, c'est qu'elles ont une activité mais pas de profession* »³.

¹ Éditions Rouergue, 2009.

² *Op. cit.*, p. 29.

³ *Op. cit.*, p. 29.

Ainsi que Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, l'a fait observer lors de son audition par la délégation, le 23 mai 2017 : **le mot « agricultrice » n'est entré dans le *Petit Larousse* qu'en 1961.** Selon le témoignage d'une ancienne de la FDSEA de Vendée, l'usage du mot « agricultrice » a fait partie des premiers combats des pionnières de l'engagement syndical¹.

À cet égard, la délégation a trouvé très éclairant ce témoignage de Stéphanie Pageot, présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB), entendue le 20 juin 2017, sur **l'invisibilité du travail accompli par sa belle-mère dans l'exploitation familiale** : « *Au moment où nous avons repris l'exploitation de mes beaux-parents, je ne l'ai réalisé qu'a posteriori, on a fêté le départ en retraite de mon beau-père, pas celui de ma belle-mère, alors qu'elle avait travaillé toute sa vie à la ferme. "Je ne fais pas grand-chose", disait-elle : "juste la traite et la comptabilité !" Sauf que dans une exploitation laitière, ce sont des compétences-clés. Elle n'avait pas de statut, elle n'a touché aucune retraite... ».*

Une autre pionnière, Anne-Marie Crolais, qui fut à l'âge de 24 ans, en 1976, élue présidente de *Jeunes agriculteurs des Côtes-d'Armor*, livre un témoignage similaire dans son ouvrage *L'agricultrice*² : « *Le jour du mariage de ma sœur, un détail m'avait particulièrement frappée. Au moment de l'office civil, j'avais retenu cette phrase : « Louissette Labbé, employée de commerce, fille de Henri Labbé, agriculteur, et de Francine Boulin, son épouse, sans profession »*³. *Je chuchotai à l'oreille de mon mari « Maman, sans profession ? Ils ont dû se tromper ». Je vis, aussi, le visage de maman se crispier. Elle non plus n'était pas restée insensible à ces mots. Et pour cause ! Chaque jour, elle travaille plus de dix heures sur l'exploitation familiale, 7 jours sur 7, sans compter les heures consacrées à son foyer. Et, soudain, elle se voyait officiellement sans profession »*⁴.

Dans le même ordre d'idées, ce n'est que tout récemment, en 2016, ainsi que l'a fait observer le président du Sénat lors de l'ouverture du colloque de la délégation, le 22 février 2017, qu'un **monument mettant à l'honneur le travail accompli par les agricultrices pendant la guerre de 1914-1918 a été inauguré à Verdun**, rendant ainsi hommage à celles qui ont répondu à l'appel lancé aux femmes françaises le 2 août 1914 par le président du Conseil, René Viviani, pour leur demander de « *maintenir l'activité des campagnes, de terminer les récoltes de l'année et de préparer celles de l'année prochaine* ». **Jusqu'alors leur contribution, pourtant essentielle, à l'effort de guerre n'avait pas fait l'objet d'une véritable reconnaissance.** Il faut souligner l'importance de semblables initiatives, par-delà leur dimension essentiellement symbolique.

¹ Voir en annexe le compte rendu du déplacement de la délégation en Vendée. L'auteure de ces propos a été présidente de la commission féminine de la FDSEA de Vendée de 1973 à 1984 (voir infra).

² Éditions Ramsay, 1982.

³ Souligné par nous.

⁴ Op. cit., p. 30.

b) Une condition difficile

La **pénibilité de la vie des femmes dans les exploitations agricoles** ressort clairement d'un document de l'INA de septembre 1961¹ sur la solitude d'agriculteurs qui ne parviennent pas à rencontrer de jeunes filles disposées à partager leur vie. De jeunes agriculteurs y témoignent de leurs difficultés à trouver une épouse prête à accomplir, comme leur mère l'avait fait, le « *travail fatigant, du matin au soir* », qui incombe aux femmes dans les exploitations. Il est alors attendu de la bru qu'elle travaille autant que sa belle-mère : « *Je comprends certaines filles qui reculent avant de s'engager définitivement, pour toute la vie, dans une exploitation agricole* », estime l'un d'eux.

Ces témoignages rejoignent celui de **Marie-Thérèse Lacombe**, auteure de *Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours*² :

- « *En ces temps-là [avant les années 1960], la femme qu'on admirait, c'était celle qui travaillait comme un homme, était capable de porter du poids, celle qui ne s'asseyait jamais et ne perdait pas de temps à discuter. Le travail était un devoir et une religion* » ;

- « *Avec six enfants, dans une ferme, il faut aussi traire les vaches, faire la lessive, le repassage, le marché à huit kilomètres. Et pour arriver à tout faire, il faut se lever à cinq heures du matin, et le soir, il est onze heures quand je peux m'arrêter* »³ ;

- « *Combien de braves paysannes sont vieilles avant l'âge et s'en vont toutes voûtées, vidées et alourdies sous le poids de la fatigue ? Le travail de la femme à la campagne est souvent trop pénible. Elle doit suivre les hommes dehors, travailler comme eux des journées entières sous un soleil ardent ou sous une pluie battante. Lorsqu'elle rentre, c'est tout le travail du ménage qui l'attend* »⁴.

2. De la femme d'agriculteur à la femme-agriculteur

Il a fallu attendre les années 1980 pour que les conjointes d'exploitants agricoles obtiennent des droits dans la gestion de l'exploitation.

Cette évolution, par ailleurs très lente, a été rendue possible grâce au travail accompli, dans les organisations syndicales, par les **pionnières** qui se sont mobilisées dès les années 1920 pour faire reconnaître leurs droits.

¹ « *Ce que les jeunes agriculteurs attendent de leur femme* », <http://www.ina.fr/video/I11157971>

² Éditions Rouergue, 2009.

³ *Op. cit.*, p. 100.

⁴ *Op. cit.*, p. 29.

a) *La mobilisation des pionnières : l'exemple de la FNSEA et de ses « commissions féminines »*

Le point de départ de la mobilisation des pionnières de l'engagement syndical féminin dans l'agriculture a été la **reconnaissance, en 1920, du droit des femmes à adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari**. Puis en 1933, la création de la **branche féminine de la Jeunesse agricole catholique (JAC)** a donné un cadre à la « *revendication d'une autre place que celle d'aide familiale et de travailleuse invisible* »¹.

Selon un document transmis à la délégation par la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, les premiers combats visent l'acquisition d'une « *identité professionnelle et sociale* ». Ils se traduisent par la revendication d'une **place spécifique pour les femmes au sein du syndicalisme agricole**, de **formations** et d'un **statut juridique assorti de droits sociaux**.

En 1956, lors du congrès annuel de la FNSEA, constituée en 1946, le Centre national des Jeunes agriculteurs, créé en 1954 sous la dénomination de Cercle national des jeunes agriculteurs, devient syndicat adhérent. Le CNJA prévoit une **représentation minimale obligatoire des femmes à tous les niveaux de son organisation** et demande l'application du même principe à la fédération aînée.

Le rapport moral du XI^{ème} congrès de la FNSEA précise pour la première fois ses objectifs concernant les femmes : « diminution du travail manuel », « amélioration de leurs compétences dans les techniques de production et ou de commercialisation de certains produits » et « accroissement de leur participation à la gestion de l'entreprise ».

En 1957 est créée la première « commission féminine » au sein de la FNSEA, en Meurthe-et-Moselle. Les fédérations départementales sont invitées à suivre cet exemple. En 1959, dix-huit départements se sont dotés de « commissions féminines ».

En 1961, les statuts de la fédération font une place aux commissions féminines, dont les présidentes deviennent membres de droit des bureaux de la FNSEA ou des FDSEA. Les **groupements de vulgarisation et de progrès (GVA)**, qui se fédèrent en 1959 au sein de la FNSEA, sont mixtes mais certains se déclinent au féminin. Les **GVA féminins** deviennent un **vecteur très important de la formation des agricultrices**, d'abord pour les problématiques liées à la maison et la famille, puis pour les thématiques professionnelles telles que le secrétariat et les tâches administratives liées à l'exploitation. Ils ont constitué aussi des **lieux d'échanges** et de libre parole, indépendants de toute présence masculine, qui ont permis à de nombreuses agricultrices d'acquérir compétences professionnelles et confiance en soi. Ils ont à cet égard préfiguré en quelque sorte la mise en place de **réseaux professionnels de femmes** dans l'agriculture.

¹ Les femmes dans le monde agricole, *Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012.

En 1962, des **stages de formation conçus pour les femmes** se mettent en place dans le cadre de l'IFOCAP (Institut de formation dédié aux acteurs du monde agricole et rural). Les premières formations destinées aux agricultrices portent sur la culture générale (économie, politique, philosophie), sur des thèmes tels que « l'associé du chef d'entreprise », « la situation juridique de la femme d'agriculteur » ou sur des sujets plus traditionnels comme l'éducation des enfants.

En 1975, 63 fédérations départementales sur 89 comptent une commission féminine.

En 1976, une femme devient présidente d'une fédération départementale¹.

En 1981 se constitue pour la première fois un groupe de **veuves d'agriculteurs** au sein de la Commission féminine de la FNSEA. La prise en compte de leur situation et de leurs difficultés se traduit par la publication d'un guide *Continuer l'exploitation après le décès du conjoint*.

En 1989, la FNSEA attribue le **droit de vote à chacun des époux** dans les syndicats locaux. Signe de sa volonté de prendre acte de la professionnalisation des agricultrices, la Commission nationale féminine devient la **Commission nationale des agricultrices**.

Paroles de pionnières

Marie-Louise Mary, ancienne présidente de la Commission des agricultrices du Maine-et-Loire, à propos de la création, en 1957, de la première Commission féminine de la FNSEA : « *Je ressentais la profession d'agricultrice comme quelque chose de beau, de vrai [...] ; ce n'était pas toujours facile d'intervenir dans une assemblée masculine. Aujourd'hui, les agricultrices sont mieux informées, elles ont fait davantage d'études. Mais il y a encore des femmes qui n'osent pas participer aux réunions locales. Les agricultrices ont encore besoin de formation et d'information pour s'intégrer pleinement et assumer leur participation dans la vie syndicale. Elles ont tout à y gagner* »².

Marie-Thérèse Lacombe, secrétaire générale de la Jeunesse agricole chrétienne féminine (JACF) de 1955 à 1958 et auteure de *Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours*³ : « *L'indépendance ne leur a pas été octroyée par des lois, des décrets ou des règlements. Elles l'ont conquise, jour après jour, dans leur propre foyer d'abord. Elles ont refusé la routine, le fatalisme. Elles ont construit leur propre modernité* » ; « *D'une vie morose et monotone, faite de contraintes, nous avons fait une vie pleine de nouveautés, d'initiatives et d'espérances* ».

¹ Il s'agit de Michèle Chezalviel.

² *Propos recueillis lors du cinquantième anniversaire de la création de la Commission féminine de la FNSEA, en novembre 2006 à Dax ; <http://anjou-agricole.reussir.fr/actualites/la-commission-agricultrices-fete-ses-cinquante-ans:FXSE2O2M.html>*

³ *Éditions Rouergue, 2009, p. 11.*

Anne-Marie Crolais, élue en 1976, à l'âge de 24 ans, présidente de Jeunes agriculteurs des Côtes-d'Armor, ancienne présidente de la FDSEA de ce département et membre du conseil régional de Bretagne de 2004 à 2010, auteure en 1982 de *L'agricultrice*¹ : « Non, les femmes ne peuvent plus se contenter d'un rôle secondaire au sein d'une exploitation. Elles ne sont plus des ouvriers, de simples aides, elles doivent assumer leurs responsabilités et jouer leur rôle tant à la ferme que dans leur famille » ; « *Agricultrice, moi, je voulais l'être. Mais pas comme ma mère, pas comme les femmes de la génération précédente. Je ne savais pas bien comment j'y arriverais, mais une chose était sûre, je ne voulais pas subir le même sort* ».

Marie-Jo Faivre, présidente de la Commission féminine de la FDSEA de Vendée de 1973 à 1984 : « *Les femmes sont capables d'apporter une contribution importante à l'évolution de l'agriculture et de la société* »².

Louissette Glain, élue présidente de la Commission féminine de la FNSEA en 1975, à propos de son premier conseil d'administration de la FNSEA : « *Quand je suis entrée là-dedans, il n'y avait que de gros céréaliers, les femmes étaient mises de côté* »³.

Colette Graton, présidente de la de la Commission féminine de la FDSEA de Vendée de 1984 à 1993 : « *[Pour les femmes, ce qui compte c'est d'] acquérir des droits propres, pas automatiquement liés à l'activité du conjoint* »⁴.

Mariette Siefert, élue présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA en 1981 : « *Rien ne nous a été donné à cette époque-là, où la parité n'existait pas* »⁵.

Ghislaine Gaborit, présidente de la Commission féminine de la FDSEA de Vendée de 1993 à 1999 : « *Quand je me suis mariée avec un agriculteur, j'ai épousé un petit peu la profession. Je me suis retrouvée à travailler [...] sans droits. Je me suis rendu compte que toutes les épouses d'agriculteurs étaient dans la même situation que moi. On était là pour travailler, point final. J'ai trouvé ça injuste. [...] Il faut que les femmes s'engagent ! [...] L'engagement est une formation. Que les agricultrices continuent à s'investir, il y a encore des combats à gagner !* »⁶.

¹ Éditions Ramsay, 1982, p. 29. Voir l'interview de l'auteure par Bernard Pivot au cours de l'émission *Apostrophes* : <https://www.youtube.com/watch?v=UzeOWO596H4>

² Citations recueillies dans un document vidéo remis à la délégation lors de son déplacement en Vendée (voir en annexe le compte rendu de ce déplacement).

³ <http://www.lanouvellerepublique.fr/Vienne/Communes/Archigny/n/Contenus/Articles/2013/03/12/Trente-ans-de-syndicalisme-agricole-1367307>

⁴ Citations recueillies dans un document vidéo remis à la délégation lors de son déplacement en Vendée (voir en annexe le compte rendu de ce déplacement).

⁵ <http://claukeiflin.blog.lemonde.fr/2012/06/25/hommage-a-une-pionniere/>

⁶ Citations recueillies dans un document vidéo remis à la délégation lors de son déplacement en Vendée (voir en annexe le compte rendu de ce déplacement).

b) Le lent cheminement vers l'acquisition de droits

Lors de la conférence annuelle de 1976, la FNSEA revendique la mise à l'étude d'un statut des époux agriculteurs, l'attribution d'aides complémentaires pour la formation des agricultrices, le reversement de l'indemnité viagère de départ aux veuves d'agriculteurs et la création d'un congé maternité. Ces revendications aboutissent et sont progressivement encadrées par des textes juridiques qui marquent l'émergence de droits sociaux, la mise en place progressive d'un statut et la reconnaissance des compétences de l'agricultrice et de sa participation à l'exploitation familiale.

(1) L'émergence de droits sociaux

Le **congé maternité** a été étendu aux agricultrices en 1977 pour leur permettre de cesser temporairement leur activité et de se faire remplacer dans l'exploitation. En 1979, la prise en charge des frais de remplacement passe de 75 % à 90 % des dépenses engagées pour une journée de remplacement. La durée du remplacement à l'occasion du congé maternité est portée à huit semaines en 1986. La durée pendant laquelle les non-salariées peuvent bénéficier d'un remplacement après une naissance ou une adoption est alignée sur la durée du congé maternité des salariées en 2007-2008.

En 1991 est créée l'**assurance veuvage des personnes non salariées des professions agricoles**.

En 1999, la mise en place du **statut social de conjoint collaborateur** comble un vide en ouvrant un droit à la retraite, à des prestations sociales en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, à une pension d'invalidité en cas d'inaptitude partielle ou totale et à une créance de salaire différée en cas de décès de l'époux ou de divorce.

En 1999-2000, les **petites retraites** des chef-fe-s d'exploitation, aides familiaux, conjoint-e-s, veufs et veuves font l'objet d'un **plan de revalorisation**.

La loi du 4 mars 2002 crée le **régime de retraite complémentaire obligatoire** pour les non-salarié-e-s agricoles. La retraite complémentaire obligatoire est étendue aux aides familiaux et aux agricultrices collaboratrices en 2011. La réversion de la retraite complémentaire obligatoire est étendue aux conjoint-e-s survivant-e-s de personnes décédées en activité en 2011.

En 2005, les conditions de durée du mariage et d'âge pour bénéficier de la **pension de réversion** sont supprimées.

En 2006, des moyens supplémentaires sont dégagés au profit de la **revalorisation des retraites agricoles**.

(2) La mise en place progressive d'un statut

L'accès à un statut pour les agricultrices « a été le moteur, non de la croissance de l'emploi féminin en agriculture, mais de la visibilité de celui-ci »¹. Lors de son audition par la délégation, le 23 mai 2017, Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, a rendu hommage à la « personnalité des femmes qui ont porté ce combat » et « aux hommes qui ont su les écouter » : « Marie-Thérèse Lacombe a su convaincre son mari, Raymond Lacombe, alors président de la FNSEA... », a-t-elle conclu.

L'élaboration progressive d'un statut pour les agricultrices a donc permis au travail de celles-ci de sortir de l'invisibilité où l'a longtemps confiné le fait que leur contribution, pourtant décisive, au fonctionnement des exploitations était considérée comme le prolongement d'une activité domestique qui allait de soi et qui, par ailleurs, n'a jamais été ni valorisée ni considérée comme une activité professionnelle :

- la création en 1980 du **statut de « co-exploitante »** a permis à la conjointe d'obtenir des droits dans la gestion de l'exploitation ;

- la loi du 10 juillet 1982 a modifié les dispositions du code civil relatives au contrat de société : les conjointes d'agriculteurs ont obtenu le droit d'être **associées à part entière dans les sociétés agricoles** constituées à partir des exploitations familiales, pouvant donc acquérir un **statut de cheffe d'exploitation** au même titre que les hommes, notamment dans les GAEC. La sociologue Alice Barthez a souligné combien cette opportunité avait « ouvert un espace d'identité a priori insoupçonné pour les épouses. [...] En étant des associés et pas seulement des époux, les conjoints peuvent organiser leurs relations selon une autre structure que la seule alliance matrimoniale pour individualiser leurs tâches et leurs responsabilités professionnelles »² ;

- la création des **EARL** (Entreprises agricoles à responsabilité limitée) par la loi d'orientation agricole de 1985 a permis aux époux de constituer une société et d'en être les seuls associés (ce que ne permettait pas alors le cadre juridique offert par les GAEC), la femme y disposant par ailleurs des mêmes droits que l'homme ;

- le **statut de conjoint-e collaborateur/trice**, créé par la loi d'orientation agricole de 1999, a permis une reconnaissance du travail des femmes et une amélioration de leur protection sociale. Il a été **étendu aux pacsé-e-s et aux concubin-e-s**, à compter du 1^{er} janvier 2006, par la loi d'orientation agricole de 2005 qui a aussi **supprimé la condition d'autorisation préalable de l'époux**. Cette loi a également prévu l'obligation, pour les conjoint-e-s du chef d'exploitation exerçant une activité sur l'exploitation, d'**opter entre l'un des statuts suivants** : collaborateur-trice

¹ Les femmes dans le monde agricole, *Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012.

² Cité par Les femmes dans le monde agricole, *Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012.

du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, salarié-e de l'exploitation, chef-fe d'exploitation ou d'entreprise ;

- en 2010, la **possibilité de constituer un GAEC entre époux** a constitué l'aboutissement d'une revendication à l'importance essentielle. Lors de son audition par la délégation, le 7 juin 2017, Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, témoignant de sa volonté d'avoir « **un vrai statut** », a jugé « *très valorisant d'être à parts égales dans l'exploitation, de pouvoir faire valoir [son] statut d'associée à part entière, y compris face à un mari quand il prend les décisions seul* » : « *je ne pensais pas que cela me changerait à ce point* », a-t-elle conclu sur la formule du GAEC entre époux. Dans le même ordre d'idées, Stéphanie Pageot, présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique, a exprimé lors de son audition, le 20 juin 2017, son souhait d'être « *dès son installation* » associée à un GAEC ; elle a fait observer qu'elle détient « *autant de parts que [ses] associés* ».

(3) La question de la formation des agricultrices et la reconnaissance de leur participation à l'exploitation familiale

En 1977, la mise en place des **stages de formation de 200 heures** grâce à des crédits spécifiques a permis à des agricultrices d'accéder à des compétences reconnues.

En 1987, la **reconnaissance de l'expérience professionnelle de la conjointe** participant à l'exploitation a conduit à une augmentation, voire à un doublement, de la dotation jeune agriculteur (DJA)¹.

B. UN DEMI-MILLION D'ACTIVES DANS L'AGRICULTURE : UNE FÉMINISATION EN TROMPE L'ŒIL ?

En 2016, la population active féminine dans l'agriculture comprenait plus d'un demi-million de personnes et se déclinait entre :

- 111 000 cheffes d'exploitation ou d'entreprise agricole ;
- 26 000 collaboratrices d'exploitation ;
- et 409 000 salariées².

La part importante des femmes dans les métiers agricoles peut être considérée comme le signe d'une **véritable évolution de la société** : « *Les filles s'épanouissent dans des métiers supposés masculins. [...] Les agricultrices ne sont pas des phénomènes !* », a observé Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, lors de son audition par la délégation, le 23 mai 2017.

¹ Voir la présentation de la DJA ci-après (II-B-1).

² Chiffres transmis à la délégation aux droits des femmes par le ministère de l'Agriculture. Selon la MSA, l'effectif de salariées représente 387 000 personnes, correspondant à 89 200 équivalents temps plein.

1. Un quart des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole

a) Une proportion stable depuis 2000

Sur 462 000 chefs d'exploitation recensés en France, 24 % sont des femmes. Cette proportion, ainsi que le souligne le tableau ci-dessous¹, est stable depuis 2000.

Effectifs des chef-fes d'exploitation par sexe

	2000	2005	2010	2016
Hommes	445 199	421 155	380 985	350 831
Femmes	141 880	134 362	121 751	110 972
Ensemble	587 079	555 517	502 736	461 803
Part des femmes	24 %	24 %	24 %	24 %

Selon le ministère de l'Agriculture, 30 % des entreprises² ou exploitations agricoles sont, en 2016, dirigées ou codirigées par une femme. La part des femmes cheffes d'exploitation ou co-exploitantes était de 8 % en 1970.

L'effectif des cheffes d'exploitation, s'agissant des exploitations traditionnelles individuelles, diminue régulièrement (- 22 % depuis 2000) : l'évolution est d'ailleurs la même pour les hommes (- 21 %). En revanche le nombre de femmes qui **dirigent ou codirigent une entreprise agricole** augmente (+ 25 % environ depuis 2005).

b) Une démographie encore liée à la succession entre époux

Comme le montre le tableau ci-après, l'âge moyen des cheffes d'exploitations ou d'entreprises agricoles est en 2016 de **51 ans et demi** (48 ans pour les hommes) : cette différence s'explique par le fait que **les femmes continuent à devenir cheffes lorsque leur conjoint fait valoir ses droits à la retraite**. Cette caractéristique explique que l'âge moyen d'entrée dans ce statut soit plus élevé pour les femmes (45 ans) que pour les hommes (36 ans). Selon un document transmis à la délégation par la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, « *Les entrées et les sorties dans le métier d'agriculteur sont marquées par l'effet "transfert entre époux" »*.

¹ Source : ministère de l'Agriculture.

² La MSA définit comme suit les entreprises agricoles : « Ce sont les entreprises dirigées par un ou plusieurs non-salariés. Le champ inclut les exploitations agricoles proprement dites, auxquelles s'ajoutent des filières regroupées sous le vocable entreprises agricoles : la conchyliculture, la pisciculture, les marais salants, la filière bois (travaux forestiers, sylviculture, et scieries de petite taille), les entreprises de travaux agricoles, les entreprises paysagistes, et l'ensemble de la filière cheval (centres équestres et entraîneurs de course compris). »

Au cours de l'année 2016, 2 800 femmes âgées de moins de 40 ans ont acquis le statut de cheffe d'exploitation, soit moins que les hommes (8 700 hommes). Le déséquilibre s'inverse dans la tranche d'âge de 55 ans et plus (2 200 femmes pour 1 200 hommes).

Cette caractéristique se traduit par une forte proportion (43 %) de cheffes d'exploitation âgées de 55 ans et plus et par un important *turn over* des femmes responsables d'exploitation ou d'entreprises agricoles.

Distribution des chefs par sexe et tranches d'âges¹

	Moins de 30 ans	De 30 à 44 ans	De 45 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et plus	Âge moyen
Hommes	6 %	29 %	33 %	18 %	14 %	48 ans
Femmes	3 %	22 %	31 %	20 %	23 %	51,5 ans

c) Des cheffes d'exploitation présentes dans toutes les productions agricoles

Comme le relève le ministère de l'Agriculture, « aucune production agricole n'est inaccessible aux femmes ». Le tableau ci-après confirme que la répartition par activité des chefs d'exploitation est indépendante du sexe : l'élevage, les cultures céréalières et industrielles, les cultures et élevages non spécialisés ainsi que la viticulture dominent, pour les hommes comme pour les femmes.

Toutefois les femmes sont en proportion **plus nombreuses dans l'élevage** (46 % de femmes, 41 % d'hommes), plus particulièrement dans l'élevage **bovins-lait**, de même que dans les **cultures céréalières et industrielles** (16 %), dans les **cultures et élevages non spécialisés** (13 %) et dans la **viticulture** (12 % de femmes, 9 % d'hommes). Elles sont également très présentes dans la **filière cheval**. En revanche on compte peu de femmes dans le secteur des jardins et paysages (1 % de femmes, 6 % d'hommes).

¹ Source : ministère de l'Agriculture.

Distribution des chefs d'exploitation en 2016 par types d'activité¹

Secteurs	Hommes		Femmes	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Élevage	145 292	41 %	51 231	46 %
Viticulture	33 085	9 %	13 138	12 %
Maraîchage - Arboriculture	18 388	5 %	6 057	5 %
Cultures céréalières et autres grandes cultures	60 925	17 %	17 910	16 %
Cultures et élevages non spécialisés	44 974	13 %	14 103	13 %
Entreprises de jardins et paysagistes	22 185	6 %	913	1 %
Autres	25 982	7 %	7 620	7 %
Ensemble	350 831	100 %	110 972	100 %

On remarque en revanche que si les cheffes d'entreprise ou d'exploitation sont présentes dans tous les types de production, elles demeurent rares, selon la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, dans les entreprises de services du secteur agricole : 5 % seulement.

d) Un recours majoritaire aux formes sociétaires d'exploitation

Comme le fait observer la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, « Les femmes dirigent majoritairement des structures de forme sociétaire associées fréquemment à des co-exploitants de sexe masculin ; elles sont 59 % dans ce cas. Elles sont établies en EARL dans 26,5 % des situations et en GAEC pour 17 % d'entre elles »².

Une étude du Centre d'études et de prospective de mars 2012³ confirme cette observation et relève **quatre caractéristiques** des agricultrices exerçant leur activité à la tête d'exploitations agricoles :

- « les femmes sont beaucoup plus fréquemment co-exploitantes que chefs d'exploitation » ;
- « les femmes âgées de plus de quarante ans s'installent principalement sur des exploitations déjà existantes et auparavant dirigées par un homme » ;
- « les femmes sont moins souvent installées à titre individuel que les hommes et privilégient les formes sociétaires, notamment les EARL » ;

¹ Source : ministère de l'Agriculture.

² Document transmis à la délégation par la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA.

³ Les femmes dans le monde agricole, Centre d'études et de prospective, n° 38, mars 2012.

• « toutefois, [...] lorsqu'il s'agit d'exploitations dirigées exclusivement par des femmes, la part des exploitations individuelles remonte à 78 %, alors qu'elle n'est que de 56 % pour les hommes dans le même cas ».

Il semble donc que les formes sociétaires conviennent davantage aux femmes installées en couple¹.

Distribution des femmes cheffes d'exploitation selon la forme juridique de l'exploitation²

Forme juridique	2011		2016	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Individuelle	51 560	44 %	43 119	39 %
GAEC	19 187	16 %	24 207	22 %
EARL	30 011	26 %	25 692	23 %
SCEA	6 216	5 %	6 785	6 %
SA/SARL	2 210	2 %	2 453	2 %
Autres sociétés	8 099	7 %	8 716	8 %
Ensemble	117 283	100 %	110 972	100 %

2. 36 % des salariés du secteur agricole

Les salariées de la production agricole sont présentes dans une proportion importante dans la viticulture (38 %), dans les cultures spécialisées (31 %) ainsi qu'en culture et élevage non spécialisé (16 %) : selon la MSA, cette répartition est stable depuis dix ans. Leur âge moyen est de 39 ans.

Si un quart des salariés permanents de l'agriculture sont des femmes³, la grande majorité des salariées de l'agriculture sont employées en CDD (83,5 %) : on a recensé 323 300 contrats en 2015. Le recours à cette formule juridique domine dans les activités marquées par le **travail saisonnier** (viticulture, par exemple). La Commission nationale des agricultrices de la FNSEA fait observer qu'en 2014, la durée médiane d'un CDD féminin était de 288 heures. Selon la MSA, les **conditions d'emploi des femmes sont moins favorables** que celles des hommes :

¹ Ce couple peut d'ailleurs être un couple mari-femme (parfois étendu à un beau-frère ou à un tiers), mais aussi un couple père-fille, voire mère-fille ou mère-fils, comme on le verra ci-après.

² Source : ministère de l'Agriculture.

³ Selon Les femmes dans le monde agricole, Centre d'études et de prospective, n° 38, mars 2012.

- la **durée moyenne des CDD** est inférieure de 18 % à celle des hommes ;
- en CDI, on relève des **temps partiels** plus répandus pour les femmes, des **temps de travail inférieurs** (- 17 % en moyenne par rapport aux hommes) et un **écart de rémunération horaire** de 6 % environ aux dépens des femmes.

3. La question des conjointes

L'effectif total des conjoint-e-s de chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole s'élève à 252 000 personnes (hommes et femmes) qui n'ont pas le statut de co-dirigeant-e. Les femmes, au nombre de 175 000, représentent 70 % de cette catégorie.

25 000 d'entre elles, actives dans l'exploitation, ont le **statut de conjointe collaboratrice**, soit 14 % des conjointes. Cette proportion montre que ce statut n'a pas la faveur des jeunes générations : l'effectif de conjointes collaboratrices, dont la **moyenne d'âge est de 53 ans** (un an et demi de plus que pour les cheffes d'exploitation), diminue d'ailleurs régulièrement (il a été **divisé par deux depuis dix ans**). Les conjointes collaboratrices sont principalement présentes, selon la MSA, dans les **secteurs d'activité traditionnels** : élevage laitier, cultures céréalières et industrielles, polyculture associée à de l'élevage ou élevage de bovins-viande. Les exploitations sont dirigées par leur conjoint sous forme de société.

150 000 conjointes ne sont ni cheffes d'exploitation, ni conjointes collaboratrices : selon le ministère de l'Agriculture, la plupart ont un emploi de salariée dans l'exploitation de leur conjoint ou dans une autre entreprise. Selon la MSA, *« elles demeurent incontournables dans la bonne marche de l'exploitation ou de l'entreprise agricole »*.

Reste la **question, extrêmement préoccupante, des femmes sans statut** : selon la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, **entre 2 000 et 5 000** femmes travailleraient dans l'exploitation de leur conjoint sans aucun statut (ni salariée, ni conjointe collaboratrice). Ces femmes **ne disposent donc d'aucune couverture sociale** : leur situation a été évoquée à de nombreuses reprises lors des échanges auxquels a procédé la délégation. Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, lors de son audition par la délégation, le 7 juin 2017, fait observer qu'elle ne bénéficiait d'aucun point de retraite pour les huit années pendant lesquelles elle a travaillé quinze heures par jour comme ayant droit, sans statut, dans l'exploitation de son mari...

4. Les futures agricultrices : plus de la moitié des élèves de l'enseignement agricole

La part des jeunes filles dans l'enseignement agricole augmente rapidement : leur part dans l'effectif total des élèves est passée de 39 % en 1990 à 52 % en 2010.

Certes, leur répartition entre les différentes filières reproduit à certains égards des **stéréotypes** qui existent dans d'autres secteurs : dans les services, elles représentent ainsi par exemple 88 % des élèves (et 58,5 % dans la transformation). Toutefois, leur présence dans les **filières de production** a nettement augmenté : de 9 % en 1979, elle est passée à 37 % actuellement.

Il n'en demeure pas moins que les jeunes filles restent orientées vers des formations qui reflètent des activités (élevage équin et canin, maraîchage et horticulture) supposées cohérentes avec les traits de caractère généralement associés à la féminité.

C. LES TÉMOIGNAGES RECUEILLIS PAR LES CO-RAPPORTEUR-E-S

1. Profils d'agricultrices

a) Des parcours diversifiés

En 2006-2007, 82 % des femmes installées étaient des conjointes du précédent chef d'exploitation ; 13 % étaient des parentes¹.

Le schéma traditionnel d'accès à la profession a longtemps été fondé sur le mariage avec un agriculteur. Ainsi que l'ont fait observer des agricultrices rencontrées par les co-rapporteur-e-s en Vendée, certaines sont venues à l'agriculture « *par hasard d'abord, par amour après* », en tant que « *femmes d'agriculteurs* ». Lors de son audition par la délégation, le 23 mai 2017, Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, a toutefois relevé que « *de plus en plus de conjointes d'agriculteurs travaillent en dehors de l'exploitation, comme infirmière, enseignante, etc.* », sans plus épouser le travail de leur mari.

D'autres, issues ou non du milieu agricole, sont devenues agricultrices après une formation non agricole et, parfois, après avoir exercé une autre activité professionnelle dans un tout autre secteur (commerce, coiffure, secrétariat, comptabilité, restauration rapide, usine de confection). Le point de départ de cette orientation a dans certains cas été le fait que l'exploitation, à la suite d'une maladie ou d'un décès, manquait de bras. Lors de leur déplacement en Vendée, les co-rapporteur-e-s ont d'ailleurs entendu des **témoignages d'attachement à un métier auquel certaines sont arrivées « par défaut »**.

¹ Les femmes dans le monde agricole, *Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012.

Au cours du colloque du 22 février 2017, Catherine Laillé, présidente de la *Coordination rurale* de Loire-Atlantique, a fait état d'un parcours de ce type. Salariée d'une coopérative, elle s'est formée pour rejoindre son mari sur l'exploitation. Marie-Christine Le Quer, associée avec son mari en EARL en 1988, a, dans le même esprit, exprimé le besoin de formation qu'elle avait ressenti, n'étant pas issue d'une famille d'agriculteurs, pour travailler avec son conjoint dans son exploitation laitière. Catherine Faivre-Pierret, installée en GAEC avec son mari dans le Doubs, a témoigné d'un itinéraire semblable : travaillant dans la restauration, elle est devenue l'associée de son mari après avoir poursuivi conjointement deux activités professionnelles (la restauration et l'exploitation) pendant plusieurs années¹.

Le témoignage vidéo de Christine Mougin (exploitation laitière et céréalière dans les Vosges), lauréate 2015 du prix *Femmes en agriculture* de Lorraine, projeté lors du colloque du 22 février 2017, illustre un parcours comparable : après avoir travaillé plusieurs années dans le commerce, elle a rejoint son mari dans l'exploitation et s'est découvert sur le tard une passion pour ce métier.

Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, a noté que, dans le cadre de ce type de parcours, les épouses d'agriculteurs ne « subissaient » plus le métier d'agricultrice comme l'avaient fait les générations précédentes : « *Désormais, les agricultrices choisissent leur métier. Elles ont parfois un métier tout autre mais sont attirées par la qualité de travail de leur mari et trouvent plus agréable de travailler avec lui qu'à l'extérieur de leur exploitation. Elles rejoignent l'exploitation vers l'âge de trente ans après avoir suivi une formation, puisqu'on ne peut s'improviser éleveur, agriculteur ou maraîcher* ». Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, entendue par la délégation le 7 juin 2017, a pour sa part évoqué son « *véritable coup de foudre* » de Parisienne pour l'agriculture.

Toutefois, ainsi que l'a souligné lors du colloque du 22 février 2017 Karen Serres, ancienne présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA et présidente de la commission régionale des agricultrices de la Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Midi-Pyrénées, « *L'agriculture reste [...] aujourd'hui encore très liée à ce qu'on appelle un patrimoine familial* ». Les jeunes filles qui font le **choix de l'enseignement agricole initial** sont ainsi souvent **issues de familles d'agriculteurs**.

La reprise de l'exploitation semble de surcroît plus facile pour celles qui ne sont pas en concurrence avec un frère auquel il pourrait sembler naturel de léguer l'exploitation, même si Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, a estimé lors de son audition que « *Les pères qui voient leur fille s'installer éprouvent une vraie fierté* ».

¹ Voir les actes du colloque, Être agricultrice en 2017, Sénat, Chantal Jouanno, 2016-2017.

La délégation a ainsi entendu des témoignages d'agricultrices qui, pour reprendre l'exploitation familiale, n'ont pas été confrontées à cet obstacle, comme Marie-Blandine Doazan, issue d'une fratrie de cinq filles : « *je n'ai pas été en rivalité avec un frère* », a-t-elle fait observer lors du colloque du 22 février 2017. D'autres témoins rencontrés au cours des déplacements des co-rapporteur-e-s ont estimé que, face à un frère qui n'était pas candidat à la reprise de l'exploitation familiale, le fait de succéder à leurs parents ne leur avait pas posé de problème.

Parmi les profils d'agricultrices qui, issues de familles agricoles, ont suivi un cursus initial qui les préparait au métier qu'elles avaient choisi, certaines s'installent avec leur mari, comme Anne Leclerq, exploitante agricole dans le Loiret entendue lors du colloque du 22 février 2017 qui, fille d'agriculteur, s'est installée avec son mari après des études d'ingénieure. Karen Chaleix, secrétaire générale de *Jeunes agriculteurs*, entendue le 1^{er} juin 2017, offre un exemple similaire : après un DUT d'agronomie et une école d'ingénieurs spécialisée en agriculture, elle rejoint son mari, déjà installé.

D'autres en revanche mènent leur **propre projet d'installation**, comme Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, qui après une formation initiale spécialisée lui ayant donné un bon « *bagage agricole et technique* », s'est dans un premier temps installée seule dès l'âge de 19 ans, en reprenant une exploitation voisine de celle de ses parents, dans le Cantal, avant de s'installer avec son mari dans le Maine-et-Loire.

Lors de leur déplacement en Vendée, les co-rapporteur-e-s ont entendu des témoignages d'agricultrices qui se sont, elles aussi, installées relativement jeunes, après avoir suivi un cursus d'enseignement agricole ; l'une d'elles a souligné que son conjoint exerce une profession étrangère au milieu agricole, montrant que les parcours actuels inversent dans certains cas les schémas traditionnels.

b) Des projets d'installation autonomes

De plus en plus de femmes ne sont toutefois **ni héritières d'une exploitation, ni épouses d'agriculteurs** et s'installent aujourd'hui dans le cadre d'un **projet professionnel personnel**, longuement mûri.

Au cours de leur déplacement en Vendée, les co-rapporteur-e-s ont entendu des agricultrices militer pour que les femmes puissent exercer ce métier « *par elles-mêmes* », en conduisant un projet professionnel personnel et autonome.

Ainsi que l'a fait observer la sociologue Sabrina Dahache lors du colloque du 22 février 2017, les agricultrices aujourd'hui « *créent leur propre poste* ». Le parcours de Sarah Bourtembourg, qui exploite seule une ferme équestre dans le département des Ardennes et possède 100 % des parts de cette EARL, témoigne de ce profil de femmes qui mettent en place un projet

spécifique et, en l'occurrence, réalisent ce faisant un « *rêve d'enfant* »¹. Dans la même logique, Christine Riba, secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, entendue par la délégation le 7 juin 2017, dont les « *envies d'installation remontent à [ses] quinze ans* », a travaillé comme salariée agricole après un BTS agricole puis s'est installée à l'âge de quarante ans, après la naissance de ses enfants, créant un gîte rural adossé à son exploitation de raisin de table bio.

Émeline Lafon, présidente de la coopérative agricole *Lapins d'Occitanie*, installée assez tardivement après des études de commerce et une expérience professionnelle dans la grande distribution, a qualifié pour sa part sa décision de « *choix de vie* » : « *Plus le projet est réfléchi et plus les femmes sont armées pour faire face aux difficultés* », a-t-elle estimé.

Aujourd'hui, des témoignages d'agricultrices montrent une inversion des parcours traditionnels par rapport au modèle du mari qui s'installe, rejoint ensuite par sa femme. Lors du colloque du 22 février 2017, plusieurs intervenantes ont relevé que, installées en premier, elles avaient été rejointes par leur conjoint une fois l'exploitation consolidée : citons par exemple Élodie Petibon (exploitante d'une ferme avicole dans la Drôme) et Marie-Blandine Doazan. Les co-rapporteur-e-s ont entendu un témoignage comparable lors de leur déplacement en Vendée. Christiane Lambert a fait observer lors de son audition que son mari avait pu bénéficier de la réforme des statuts et « *passer du statut de conjoint-collaborateur à celui de co-gérant !* ».

c) Une agriculture au féminin ?

(1) La diversification : une « marque de fabrique » féminine ?

Selon la sociologue Sabrina Dahache, les agricultrices « *proposent d'autres manières de faire, de travailler, de produire* »².

Les femmes seraient ainsi des « *forces motrices pour le développement de nouvelles activités* »³ et pour la **diversification des activités agricoles**, dont font partie la commercialisation des produits fermiers (transformation et vente directe) et les activités touristiques (accueil à la ferme, gîtes ruraux...). Le témoignage de Sarah Bourtembourg, exploitante d'une ferme équestre dans le département des Ardennes, va dans ce sens : « *Généralement, les hommes s'occupent de l'aspect technique et de la production, tandis que les femmes sont plus actives dans l'aspect relationnel et dans la commercialisation* »⁴.

Lors de son audition par la délégation, le 20 juin 2017, Stéphanie Pageot, présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB), a fait valoir que, dans son exploitation, **hommes et femmes ont décidé de s'intéresser à la commercialisation, alors que cette fonction**

¹ Voir les actes du colloque, Être agricultrice en 2017, Sénat, Chantal Jouanno, 2016-2017.

² Voir les actes du colloque, Être agricultrice en 2017, Sénat, Chantal Jouanno, 2016-2017.

³ Les femmes dans le monde agricole, Centre d'études et de prospective, n° 38, mars 2012.

⁴ Voir les actes du colloque, Être agricultrice en 2017, Sénat, Chantal Jouanno, 2016-2017.

revient souvent aux femmes : elle a estimé que « *ce contact avec les consommatrices et les consommateurs aide à comprendre pourquoi il faut travailler différemment en amont* ».

Les exploitations féminines auraient plus souvent que les exploitations masculines (20 % contre 15,8 %) recours à la vente en **circuits courts**. Elles proposent deux fois plus souvent que les hommes un **hébergement touristique** et des **activités de loisirs** (4,8 % contre 0,8 %). L'agrotourisme reste ainsi marqué par des initiatives le plus souvent féminines. Marie-Christine Le Quer a ainsi fait état, lors du colloque du 22 février 2017, de sa volonté d'étendre l'exploitation familiale, centrée sur la production laitière, à des gîtes, puis de son souhait de contribuer à développer le tourisme rural dans l'environnement de l'exploitation.

La ferme équestre de Sarah Bourtembourg illustre, elle aussi, cette appétence : centrée au départ sur des activités telles que la randonnée, l'enseignement, la pension et l'élevage, elle s'est étendue par la suite à un camping dénommé *Bienvenue à la ferme* ; l'accueil du public s'est amplifié avec la création d'une ferme pédagogique.

Selon le témoignage d'Anne-Marie Crolais, agricultrice dans les Côtes-d'Armor, pionnière du militantisme syndical et auteure, en 1982, d'un ouvrage remarqué, *L'agricultrice*¹, la diversification revêt aussi un enjeu spécifique de **lutte contre l'isolement des femmes en milieu rural** : « [...] pour les femmes d'agriculteurs, le gîte rural ou le camping à la ferme, c'est plus qu'un complément de revenu. C'est l'occasion, aussi, de lier amitié avec des citadins »².

Les innovations portées par les femmes, observe par ailleurs la sociologue Sabrina Dahache, « consistent à introduire de nouvelles activités afin que chaque valeur ajoutée apporte une amélioration de performance générale ». La diversification n'est toutefois pas qu'un **enjeu de performance** : elle vise aussi à introduire « de **nouveaux rapports aux territoires** »³.

En effet, les initiatives des agricultrices **contribuent souvent à l'animation de la vie locale**. Une universitaire relève ainsi que « *le tourisme rural est révélateur de la capacité des femmes à interagir entre les individus et dévoile un nouveau potentiel pour catalyser les énergies existantes sur un territoire* »⁴.

Parmi les témoignages qui, entendus lors du colloque du 22 février 2017, relèvent de cette thématique, notons celui d'Élodie Petibon, à la tête d'une ferme avicole dans la Drôme : « *Nous avons la volonté de faire vivre notre ferme au cœur de notre territoire* » ; « *Notre objectif est vraiment de nous intégrer dans notre territoire* ». L'organisation d'événements festifs, la vente directe,

¹ Éditions Ramsay, 1982.

² *Op. cit.*, p. 148.

³ Voir les actes du colloque, Être agricultrice en 2017, Sénat, Chantal Jouanno, 2016-2017.

⁴ Sophie Louargant, L'approche de genre pour relire le territoire, 2003.

les visites régulièrement organisées pour des classes de lycées agricoles et de collèges visent précisément à « créer du lien social »¹.

Au cours du colloque du 22 février 2017, Nathalie Marchand, membre de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA et présidente du groupe « Égalité parité : agriculture au féminin » de la Chambre d'agriculture de Bretagne, a souhaité **relativiser cette assimilation de la diversification des activités agricoles aux initiatives d'agricultrices** : « Mesdames et Messieurs les élus, il faut éviter de nous cantonner, nous, les femmes, à la diversification », a-t-elle protesté, faisant observer : « Nous sommes aussi des professionnelles de l'environnement, de l'élevage et de bien d'autres domaines ! » ; « Au regard de nos collègues hommes, nous devons faire valoir nos compétences techniques ». Elle a pourtant reconnu l'utilité économique de la diversification, « qui permet de ne pas placer tous ses œufs dans le même panier, ce qui est très précieux en cas de difficultés financières »². Lors de la visite en Bretagne des co-rapporteur-e-s, le 14 juin 2017³, elle a rappelé l'exigence de ne pas limiter l'apport des femmes à l'agriculture à la diversification, tout en convenant que celle-ci représente une **chance pour les exploitations**, car elle contribue à **sécuriser des revenus**.

Il faut rappeler aussi que la contribution des agricultrices à l'animation de la vie locale est parfois indépendante de toute activité agricole, mais relève aussi de **solidarités intergénérationnelles et locales** qui s'exercent naturellement. Brigitte Fischer-Patriat, agricultrice et conseillère départementale en Haute-Marne, a ainsi rappelé à l'occasion du colloque du 22 février 2017 que lors de son installation, « seule jeune femme de la commune », les autres femmes actives étant en dehors du village toute la journée, elle était sans cesse sollicitée pour « donner un coup de main » : « On a l'impression d'être la petite assistante sociale du coin »⁴, a-t-elle conclu.

Durant son audition par la délégation, le 23 mai 2017, Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, a par ailleurs souligné le rôle précurseur de « laboratoire social » joué de manière naturelle par le monde agricole : « quand on est loin de tout, il faut tout inventer » : elle a cité à cet égard les coopératives d'utilisation du matériel en commun, qui « ne sont rien d'autre qu'un Blablacar physique et non numérique » et les services de remplacement, comparables à des « services à domicile appuyés sur des plateformes numériques ».

¹ Voir les actes du colloque, p. 56.

² Voir les actes du colloque, p. 63.

³ Voir en annexe le compte rendu de ce déplacement.

⁴ Voir les actes du colloque, p. 74.

(2) Femmes et agriculture biologique

Dans le même esprit, **les femmes semblent davantage présentes dans l'agriculture biologique** même si, à cet égard, on manque de données statistiques précises¹. Il conviendrait d'ailleurs, pour obtenir des données fiables dans ce domaine, de faire procéder à un croisement des éléments chiffrés dont disposent la MSA et l'Agence française pour le développement et la promotion de l'agriculture biologique, ainsi que cela a été suggéré lors de l'audition, le 20 juin 2017, de la présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB). Celle-ci a estimé souhaitable que « *l'Agence française pour le développement et la promotion de l'agriculture biologique, dite « Agence bio », oriente ses recherches sur les agricultrices bio* », tout en observant que déjà, lors du recensement agricole de 2010, il apparaissait qu'il y avait « *plus de femmes dans les fermes bio et que les exploitations les plus féminisées sont celles qui font de la vente directe – ovins, caprins, plantes aromatiques et médicinales –, c'est-à-dire celles qui sont proches de l'agriculture biologique* ».

Parmi les moins de quarante ans, la part des exploitations certifiées bio gérées par des femmes (6,9 %) est légèrement supérieure à la proportion des mêmes exploitations gérées par des hommes (5,3 %)². L'attirance exercée par l'agriculture bio sur les femmes semble dérivée de la proportion de consommatrices de produits bio, plus élevée que la proportion de consommateurs. Cette question a été abordée le 20 juin 2017, lors de l'audition de la présidente de la FNAB.

Cette attirance peut s'expliquer, selon Stéphanie Pageot, sa présidente, par divers facteurs : « *Les femmes sont plus sensibles à l'environnement, aux consommateurs, à la santé, à la qualité de l'alimentation. Cela joue dans leur choix du mode de production biologique, de même peut-être que la sensibilité aux aspects financiers. En effet, beaucoup de femmes sont chargées de la comptabilité, elles sont plus attentives à l'équilibre financier, et elles se rendent compte que l'agriculture bio permet de vivre mieux. Ainsi, les femmes ont un rôle déterminant dans certaines conversions à l'agriculture bio, et, a contrario, quand elles s'y opposent, elles ont aussi un rôle majeur* ».

Le délégué général de la FNAB a, lors de cette audition, souligné les **points communs entre les caractéristiques de l'agriculture bio et les spécificités du profil des agricultrices en général** : la jeunesse, un niveau de diplômes généralement supérieur, une forte proportion de « hors cadre familial ». Ces caractéristiques sociologiques jouent, selon lui, « *en faveur de la féminisation* » de l'agriculture bio. S'y ajoutent le choix fréquent, par les agricultrices, de productions s'accommodant d'une « *moindre mécanisation* » : élevages ovins ou caprins, maraîchage diversifié, plantes aromatiques ou médicinales.

¹ Les représentantes de la Confédération paysanne entendues le 7 juin 2017 ont fait observer que « 60 % de leurs adhérents ont une ferme en bio » mais n'ont pas été en mesure de déterminer si le choix de la production bio était davantage le fait d'exploitations féminines.

² Les femmes dans le monde agricole, Centre d'études et de prospective, n° 38, mars 2012.

Le témoignage d'Élodie Petibon, exploitante d'une ferme avicole dans la Drôme, lors du colloque du 22 février 2017, confirme cette dimension : « *Le bio s'est un peu imposé ensuite, dans la mesure où il était sans problème avec notre mode de production* »¹.

Le délégué général de la FNAB a par ailleurs noté, le 20 juin 2017, que les activités de diversification, inhérentes aux filières bio, relevaient généralement d'initiatives féminines dans l'agriculture traditionnelle, ce qui soulignait selon lui une **sorte de lien objectif entre le bio et les méthodes professionnelles privilégiées par les femmes**. De plus, il a relevé une convergence entre les changements de parcours professionnels vers la production bio et le choix de jeunes femmes d'« *aligner leur vie sur leurs valeurs* ». « *Il y a donc bien un effet « femmes » qui sera certainement déterminant pour l'avenir de l'agriculture en général, qui tend vers des systèmes plus diversifiés, des filières plus équilibrées entre circuit court et circuit long et des modes de production plus liés à la consommation. De ce point de vue, l'agriculture biologique est au cœur d'une évolution plus générale de l'agriculture, au sein de laquelle la question féminine est centrale* », a-t-il conclu.

2. Les remontées du terrain : des sujets de préoccupation communs aux interlocutrices de la délégation

Qu'il s'agisse des témoignages recueillis lors du colloque du 22 février 2017 et à l'occasion des quatre déplacements des co-rapporteur-e-s dans la Drôme, en Vendée, en Haute-Garonne et en Bretagne, des auditions et tables rondes auxquels la délégation a procédé ou des documents qui lui ont été transmis² pour son information, les remontées du terrain font état de préoccupations communes aux interlocutrices de la délégation sur des sujets divers en lien avec la situation des agricultrices.

a) Sur la crise et le malaise de la profession dans son ensemble

Dans ce domaine, les points suivants ont émergé des contacts entre les co-rapporteur-e-s et les témoins entendus pendant la préparation de ce rapport :

- le **constat de l'insuffisance des revenus** et l'impression d'une **dégradation régulière de la situation**. « *On travaille pour payer les factures* » ; « *Ce que nous voulons, c'est un revenu qui nous permette de vivre de notre métier* », ont entendu les co-rapporteur-e-s lors de leurs déplacements. « *Les agriculteurs qui vendent en-dessous des coûts de production se lèvent le matin pour perdre de l'argent* », a regretté Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, lors de son audition du 23 mai 2017 ;

¹ Voir les actes du colloque, Être agricultrice en 2017, Sénat, Chantal Jouanno, 2016-2017.

² Par la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, par le syndicat Coordination rurale, dont sa présidente pour la Loire-Atlantique, Catherine Lailé, est intervenue lors du colloque du 22 février 2017 et par les chambres d'agriculture.

- le sentiment, exposé par plusieurs témoignages, que **garder une exploitation est un combat de chaque jour**, *a fortiori* en période d'alerte sanitaire ou de sécheresse ;

- les **défis de l'installation des enfants**, vécue à la fois comme une fierté et comme une difficulté en raison d'un **accès au foncier** particulièrement complexe et de financements improbables, alors même que les aides à l'installation encouragent dès le début des investissements importants¹ ;

- la **difficulté d'acquérir des terres agricoles** pour ceux et celles qui s'installent, face à des cédants qui, en raison de la **modicité de leur retraite**, ne sont pas en mesure de laisser leur terre pour un prix raisonnable ;

- la **nécessité de considérer l'agriculture comme une « véritable source de développement économique »** : « *les zones commerciales et industrielles ne sont pas les seules perspectives d'avenir pour les collectivités territoriales* », comme l'a fait observer le 20 juin 2017 devant la délégation la présidente de la Fédération nationale d'agriculture bio ;

- l'importance fondamentale de la **préservation des terres agricoles** et la question de la **perte de surface agricole** disponible liée aux implantations d'entreprises locales², les difficultés imputables à l'obtention de permis de construire pour des bâtiments agricoles, au classement de terres agricoles en terrains à bâtir ou au remembrement, et une gestion particulièrement complexe des quotas laitiers ;

- le constat que le « *métier a besoin d'être défendu* », car il pâtit d'une **image négative qui contribue à l'isolement du monde agricole**. « *Nous sommes la profession oubliée* », a déclaré Christiane Lambert lors de son audition par la délégation, le 23 mai 2017. La volonté de faire reconnaître les exploitations agricoles comme des entreprises « normales » et d'intégrer les exploitations agricoles dans le réseau des entreprises locales s'inscrit dans ce besoin de **revaloriser l'image de l'agriculture**.

¹ Ce point a plus particulièrement été développé le 7 juin 2017 par les représentantes de la Confédération paysanne, qui ont par ailleurs plaidé pour une homogénéisation, au niveau national, des conditions d'accès aux stages « reprise d'une installation agricole » et pour une généralisation de la déclaration d'intention de cessation d'activité agricole ou DICA, document qui, envoyé à la chambre d'agriculture, permet de mettre en relation les cédants et les candidats à la reprise d'une installation (voir en annexe le compte rendu de cette audition).

² Lors de son audition, le 20 juin 2017, Stéphanie Pageot, présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique, a évoqué les questions posées par le projet de Notre-Dame-des-Landes, où selon elle « se joue un usage aberrant de terres agricoles ».

b) Sur les difficultés spécifiques aux agricultrices

Les co-rapporteur-e-s ont été frappé-e-s par les remarques suivantes :

- la crise oblige le plus souvent les femmes à **travailler à l'extérieur** de l'exploitation pour rapporter un revenu, ce qui multiplie par deux leur charge de travail et rend leur situation précaire, car il est fréquent que de ce fait elles **cessent d'avoir un statut** sur l'exploitation ;
- de manière générale, le problème des **agricultrices sans statut** demeure récurrent, *a fortiori* parce que la crise fait des cotisations une charge dont il peut être tentant de faire l'économie : la nécessité d'un changement de regard sur les cotisations a été à plusieurs reprises évoquée.

c) Sur les obstacles à l'installation des jeunes agricultrices

Ces difficultés concernent des aspects divers des débuts du parcours professionnel des agricultrices :

- dans le cadre de l'enseignement agricole, il a été déploré que trop peu de jeunes filles choisissent des **filières orientées vers la production**, au profit de filières telles que l'élevage canin ou hippique ;
- l'accès aux **stages** a également été mentionné comme l'une des manifestations des inégalités entre filles et garçons au sein de l'enseignement agricole ;
- les difficultés de l'accès au **foncier**, qui constitue un défi pour les agricultrices, ont été imputées, entre autres causes, d'une part aux réticences de certains cédants, lors de leur départ en retraite, à vendre leurs terres à une femme et, d'autre part, à la priorité dont bénéficient les jeunes agriculteurs pour l'attribution du foncier, qui peut s'exercer aux dépens de projets d'installation d'agricultrices plus âgées ;
- l'accès à la DJA¹ est plus difficile pour les femmes pour diverses raisons :
 - elles s'installent en général sur des surfaces plus petites que les hommes (36 hectares contre 62 en 2010²) ; cette caractéristique n'est pas sans conséquences sur l'obtention de la DJA, subordonnée à une surface minimale ;
 - leur âge moyen à l'installation est également plus tardif : 31 ans (29 pour les hommes) ; or la DJA est soumise à des conditions d'âge³ ;

¹ Voir la présentation de la DJA ci-après (II-B-1).

² Les femmes dans le monde agricole, *Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012.

³ Être âgé-e de plus de 18 ans et de moins de 40 ans au moment de la présentation de la demande d'aides à l'installation.

- elles ont également moins fréquemment suivi une formation agricole (moins de la moitié des exploitantes de moins de 40 ans sont passées par l'enseignement agricole, contre un cinquième des hommes), qui elle aussi conditionne l'obtention de la DJA¹.

d) Sur les contraintes particulières ressenties par les agricultrices en termes d'articulation des temps de vie professionnelle et familiale

Les co-rapporteur-e-s ont constaté que les difficultés de ce que l'on appelle l'articulation des temps tiennent à diverses caractéristiques du métier d'agricultrice :

- des **horaires exigeants**, plus particulièrement dans l'élevage où ces contraintes sont très importantes, ont été soulignés, de même que les conséquences de cette situation sur la vie familiale : certaines agricultrices conseillent le recours à une assistance maternelle ou à une crèche pour une séparation plus sereine entre temps professionnel et temps parental, d'autres font état des difficultés à recourir à une nourrice compte tenu d'horaires imprévisibles et préfèrent les solutions familiales ;

- le manque de **moyens financiers pour l'emploi d'une aide-ménagère** a été évoqué comme une véritable difficulté de la vie d'agricultrice, *a fortiori* pour celles qui exercent ce métier seules ;

- les **limites des services de remplacement** face aux contraintes spécifiques aux agricultrices : le « reste à charge » diffère selon les territoires, voire selon les époques, et il n'existe pas d'harmonisation entre les caisses dans ce domaine ;

- le fait que les **grossesses pathologiques** ne permettent pas de faire appel au remplacement a également été perçu comme une insuffisance du système ; dans le même esprit, il a été regretté que le **mi-temps pathologique** ne soit pas prévu par la MSA. Le fait que la MSA ne prévoie, en cas de *burn out*, qu'un remplacement de quelques jours a par ailleurs été évoqué au cours du déplacement des co-rapporteur-e-s en Bretagne.

e) Sur la persistance des stéréotypes sexistes dans une profession dont les usages demeurent masculins

Les co-rapporteur-e-s ont entendu le témoignage du **combat quotidien** que doivent mener certaines agricultrices :

- pour être **reconnues comme des exploitantes à part entière**, et non comme des employées ou des stagiaires, par leurs différents interlocuteurs (exemple d'échange téléphonique évoqué lors du déplacement des co-rapporteur-e-s en Vendée : « - Vous pouvez me passer le patron ? - C'est moi » ; « - Où est le chef ? - C'est moi ») : « **Devoir se justifier en permanence**

¹ Disposer de la capacité professionnelle à la date du dépôt de la demande d'aide à l'installation, attestée par la possession d'un diplôme agricole conférant le niveau IV et par la possession d'un plan de professionnalisation personnalisé (PPP).

est frustrant ». Dans le même esprit, Ghislaine Dupeuble, viticultrice dans le Rhône, a fait état lors du colloque du 22 février 2017 de ses difficultés à faire reconnaître ses compétences à ses débuts : « *On me prenait pour la stagiaire* »¹ ;

- pour faire **reconnaître leurs compétences** par certaines structures comme les CUMA (Coopératives d'utilisation du matériel agricole, créées à la fin de la deuxième guerre mondiale) ; une agricultrice rencontrée en Vendée rapportait le sentiment d'être « *transparente* » lors des réunions de ces organismes. En Bretagne, les co-rapporteur-e-s ont entendu un témoignage édifiant sur les difficultés des femmes à se faire entendre dans les coopératives, vécues comme un « *milieu d'hommes* » qui « *ont beaucoup de mal à accepter les femmes : il faut faire du forcing* », mais « *ça vaut le coup de persister car de petites choses commencent à bouger : maintenant on me demande mon avis...* ».

Leur attention a été attirée sur la nécessité de **mettre en valeur l'apport des femmes à la profession** pour attirer les jeunes femmes et pour faciliter l'accès des agricultrices aux responsabilités.

f) Sur les difficultés d'organisation liées à l'exercice de responsabilités dans les organisations professionnelles

La nécessité de donner aux femmes les moyens (remplacement, aide aux tâches ménagères) a été évoquée de manière récurrente comme une condition de l'exercice par les femmes de responsabilités dans les organisations professionnelles. Les mêmes besoins ont été exprimés pour faciliter la participation des agricultrices à des **stages de formation continue**.

g) Sur la faiblesse des retraites des agricultrices

La **bonification forfaitaire pour enfants** a paru nécessaire pour remédier à cette inégalité flagrante, de même que la définition de nouvelles modalités de calcul. Les conditions d'accès aux pensions de réversion ont par ailleurs été évoquées.

h) Sur les contraintes liées à l'imbrication entre lieu de vie et lieu de travail

Certains témoignages ont fait état de l'incompréhension à laquelle se heurtent les agricultrices pour faire reconnaître comme telle une activité professionnelle qui se déroule chez elles, et que certains confondent avec les activités jugées normales d'une mère de famille.

La **cohabitation avec la belle-famille**, tant dans la vie professionnelle que dans la vie personnelle, a été évoquée par certaines comme un aspect parfois complexe de la vie agricole.

¹ Voir les actes du colloque, p. 59.

D. PORTRAIT-TYPE DES AGRICULTRICES EN 2017 : UNE DIMENSION EUROPÉENNE

1. La situation des agricultrices en France et en Europe : des caractéristiques communes, des besoins comparables

Le *Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales* présenté le 8 mars 2017 par la Commission de l'agriculture et du développement rural et la Commission des droits des femmes du Parlement européen¹ montre des points communs évidents, non seulement entre le « portrait-robot » des agricultrices françaises et de leurs collègues de la plupart des pays européens, mais aussi entre les besoins ressentis en France pour faire progresser la situation des agricultrices et ceux qui ont été identifiés au niveau européen.

- Les agricultrices contribuent de manière déterminante à la vie rurale et au développement durable :

- « **les femmes participent de manière considérable à l'économie rurale** » en général, car elles sont souvent les « promoteurs d'activités complémentaires, dans et en dehors de l'exploitation, qui dépassent le cadre de la production agricole », par exemple le **tourisme**, et qui « **apportent une plus-value aux activités dans les zones rurales** » ;

- la diversification et la multifonctionnalité qui caractérisent la contribution des femmes à l'activité agricole ont des **effets positifs sur le développement durable** et sont à l'origine d'un « nouveau dynamisme » pour le monde agricole ;

- les femmes jouent de surcroît un rôle majeur dans la « *conservation des traditions culturelles dans les zones rurales* » et dans leur transmission.

- Leur formation, tant initiale que continue, plus particulièrement dans le domaine technologique et scientifique, est un facteur décisif d'égalité entre femmes et hommes dans le secteur agricole.

- Il y a un contraste majeur entre l'importance de la contribution des agricultrices à la production agricole et l'invisibilité de leur travail :

- leur **contribution à la production agricole est décisive** : « en 2014, elles ont effectué environ 35 % du temps de travail total dans l'agriculture, soit 53,8 % du travail à temps partiel et 30,8 % du travail à temps plein » ;

- elles se **chargent généralement de la comptabilité et de la gestion des exploitations**, tâches qui pourtant ne sont pas toujours « pleinement reconnues ».

¹ Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales (2016/2204(INI)), Parlement européen, 2014-2019, A8-0058/2017.

- Les agricultrices subissent des injustices sociales et économiques liées à l'absence de statut et à un accès limité à la propriété des exploitations :

- l'apport considérable des femmes à la production agricole contraste avec l'absence de statut professionnel qui caractérise de trop nombreuses femmes, injustice majeure qui les prive de couverture sociale et d'indépendance financière ;

- les femmes ne représentent que 30 % des exploitantes agricoles : elles sont pour la plupart « avant tout considérées comme conjointe de l'exploitant » ;

- considérant que seul le propriétaire de l'exploitation est « répertorié [...] pour les subventions et les droits acquis », **le fait de ne pas être propriétaire de l'exploitation prive les femmes de nombreux droits** (prime à la vache allaitante, droits de plantation de vignobles, revenus, etc.) et les place « dans une situation vulnérable et défavorisée » ; l'accès des femmes à la propriété et à la terre doit donc être encouragé pour accroître leurs droits sociaux, leur indépendance économique et leur visibilité.

- Les agricultrices sont victimes d'inégalités en termes de rémunération et de pension :

- les écarts de rémunération se creusent actuellement dans certains pays membres ;

- la protection sociale, l'accès aux soins médicaux, l'assurance maladie des femmes employées comme travailleuses saisonnières doivent également être améliorés ;

- Le Parlement européen encourage donc les États membres à « garantir un régime de retraite décent, comprenant une pension nationale minimum », de manière à permettre aux agricultrices de conserver une certaine « indépendance économique une fois à la retraite ».

- La contribution des femmes à l'activité agricole contraste avec leur faible participation aux processus de décision, due à leur sous-représentation dans les « coopératives agricoles, les syndicats et les administrations municipales » : le rapport du Parlement européen conclut donc à la nécessité d'améliorer leur représentation dans ces organes et de favoriser leur accès aux processus de décision et à la gouvernance de la profession.

- Le renforcement de l'offre de services d'accueil des jeunes enfants est un levier important de l'amélioration de la situation des agricultrices :

- les femmes prenant majoritairement en charge les enfants et les personnes âgées et dépendantes, il est nécessaire d'offrir des solutions de garde « de qualité et à un prix abordable » ;

- les services permettant les soins aux personnes âgées et dépendantes sont décisifs aussi pour l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

2. Quelles conséquences sur la négociation de la PAC ?

Les commissions de l'agriculture et du développement rural et des droits des femmes du Parlement européen concluent leur rapport par une recommandation adressée à la Commission européenne pour que soient conservés et améliorés, lors de la réforme future de la PAC, les sous-programmes thématiques axés sur les femmes des zones rurales « *en axant ces programmes entre autres sur des projets de commercialisation, de vente directe et de promotion des produits au niveau local ou régional* ».

La délégation est consciente que ces activités liées à la vente directe et aux circuits courts sont en effet fréquemment citées comme l'une des spécificités de l'activité des femmes dans l'agriculture et comme un apport important à la vie locale. Cet aspect de la diversification de l'agriculture exerçant des effets positifs notamment sur l'animation de la vie rurale, la délégation trouve pertinent de les soutenir dans le cadre de la PAC.

Elle souhaite toutefois, ainsi que cela lui a été suggéré lors du colloque du 22 février 2017, que les femmes ne soient pas « enfermées » dans des activités agricoles qui peuvent agir comme des stéréotypes pour limiter l'accès des agricultrices à des activités de production, où elles ont tout autant leur place que les hommes.

En revanche, la délégation rejoint pleinement les commissions de l'agriculture et du développement rural et des droits des femmes du Parlement européen quand elles expriment le souhait que « *la dimension de l'égalité entre hommes et femmes soit intégrée dans la PAC* » et quand elles invitent les États membres à **contribuer à accroître la proportion de femmes parmi les bénéficiaires des mécanismes de la PAC.**

Dans le cadre de la **réforme de la Politique agricole commune**, la délégation recommande que soit intégrée avec la plus grande vigilance la dimension de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les mécanismes de la PAC. Elle soutient l'amélioration des sous-programmes concernant les projets de commercialisation, de vente directe et de promotion des produits au niveau local et régional, qui concernent une forte proportion d'agricultrices. Elle souhaite également que la part des agricultrices parmi les bénéficiaires de ces mécanismes fasse l'objet d'une attention particulière.

Pour conclure sur ce « portrait-robot » des agricultrices et sur les pistes d'amélioration et les revendications entendues par les co-rapporteur-e-s, il faut souligner que **renforcer l'égalité entre agricultrices et agriculteurs présente des effets positifs pour les hommes comme pour les femmes** : les conséquences des revendications telles que l'amélioration des revenus, des retraites et des prestations sociales **n'ont pas vocation à limiter leurs effets aux femmes**. Ce constat rejoint celui de la délégation sur les conséquences positives, quel que soit le domaine, de l'égalité entre femmes et hommes.

II. FORMATION INITIALE ET INSTALLATION : LE POIDS DE LA TRADITION

A. ENSEIGNEMENT AGRICOLE ET INSERTION PROFESSIONNELLE : DES STÉRÉOTYPES TENACES

À première vue, l'enseignement agricole se caractérise par la mixité de ses effectifs, puisque l'on y compte **environ 50 % de jeunes filles**, hors apprentissage, y compris dans l'enseignement supérieur.

Pour autant, on constate que la **féménisation de l'enseignement agricole diffère sensiblement selon les filières**.

1. La féménisation de l'enseignement agricole : une mixité nuancée

a) *Un enseignement qui présente plusieurs spécificités*

L'enseignement agricole concentre la moitié du personnel et près de la moitié du budget du ministère de l'Agriculture. En outre, sur les 30 000 fonctionnaires que compte le ministère, 18 000 évoluent aujourd'hui dans ce domaine.

Il est constitué de **trois branches** : **l'enseignement scolaire, l'apprentissage et la formation professionnelle continue**, tous trois dispensés dans les Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA). Cela induit la présence, dans une même structure, d'élèves relevant de voies de formation et de filières différentes. L'existence d'internats dans de nombreux établissements est une autre spécificité de cet enseignement.

En outre, l'enseignement agricole a **deux missions principales** - la **formation et l'animation des territoires** - et deux dimensions spécifiques importantes : l'expérimentation et l'international.

De surcroît, la répartition des élèves entre le public et le privé au sein de l'enseignement agricole est très différente de celle qui prévaut dans l'Éducation nationale : 38 % pour le public pour 62 % dans le privé, contre respectivement 80 % et 20 % dans l'Éducation nationale.

Cela s'explique par le fait que le Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) et les Maisons familiales rurales (MFR), qui accueillent la majorité des élèves et étudiants, sont des organismes privés.

Enfin, l'enseignement agricole est en quelque sorte de moins en moins agricole, puisqu'il compte aujourd'hui **10 % d'enfants d'agriculteurs, contre 40 % à la fin des années 1980**. Par ailleurs, seuls 28 % des effectifs étudient dans la filière de la production agricole, soit schématiquement un quart.

**Effectifs totaux de l'enseignement agricole
par secteurs et proportion de jeunes filles**

Rentrée 2015	Effectifs	Poids des secteurs	% de filles
Secteur public	97 461	45 %	41 %
Secteur privé	119 292	55 %	52 %
Total	216 753	100 %	47 %

Source : DGER

**Effectifs d'élèves de l'enseignement agricole
par secteurs et proportion de jeunes filles**

Rentrée 2015	Effectifs	Poids des secteurs	% de filles
Secteur public	49 895	34 %	45 %
Secteur privé	96 290	66 %	55 %
Total	146 185	100 %	51 %

Source : DGER

**Effectifs d'étudiants¹ de l'enseignement agricole
par secteurs et proportion de jeunes filles**

Rentrée 2015	Effectifs	Poids des secteurs	% de filles
Secteur public	23 221	62 %	53 %
Secteur privé	14 045	38 %	46 %
Total	37 266	100 %	51 %

Source : DGER

¹ Cette catégorie comprend les étudiants en BTSA, en classes préparatoires et ceux des établissements de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage.

**Effectifs d'apprentis de l'enseignement agricole
par secteurs et proportion de jeunes filles**

Rentrée 2015	Effectifs	Poids des secteurs	% de filles
Secteur public	24 345	73 %	20 %
Secteur privé	8 957	27 %	33 %
Total	33 302	100 %	23 %

Source : DGER

**Répartition des élèves, des étudiants et des apprentis de l'enseignement agricole
par niveaux de formation et proportion de jeunes filles**

	Part de chaque niveau de formation	Proportion de filles
Niveaux I et II	7 %	61 %
Niveau III	14 %	38 %
Niveau IV	41 %	50 %
Niveau V	25 %	48 %
Niveau VI	14 %	36 %
Total	100 %	47 %

Source : DGER

b) Une spécialisation des filières encore très sexuée

(1) La dichotomie entre filières de services et filières de production

Si l'on compte environ **50 % de femmes dans l'enseignement technique agricole et dans l'enseignement supérieur**, le détail des chiffres par filière est plus nuancé et complexe. La féminisation varie en effet beaucoup selon les secteurs et les niveaux de formation.

Comme l'a d'ailleurs indiqué Christine Audeguin, responsable d'établissement au lycée agricole Terre nouvelle de Marjevols et représentante du Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP), en préambule de son intervention au cours de la table ronde du 30 mars 2017, il convient d'apporter « *un bémol aux chiffres de l'enseignement agricole. Il y a deux types de formations : celle qui mène à l'agriculture proprement dite et celle qui conduit aux métiers des services à la personne. Or la seconde est beaucoup plus féminisée que la première* ».

Par ailleurs, **la féminisation des effectifs de l'enseignement agricole a été progressive**, puisque la part des filles est passée de 39 % en 1990 à 52 % en 2010.

Historiquement, d'après l'ouvrage précité de Marie-Thérèse Lacombe, « *Les premières écoles féminines d'agriculture en France sont les écoles pratiques laitières. La première est fondée en 1826 à Coëtlogon en Ille-et-Vilaine, région de vaches laitières* »¹.

Au cours de la table ronde du 30 mars 2017, Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, a présenté les principales statistiques et tendances des différentes filières :

« *Le premier secteur de l'enseignement agricole est constitué des **services aux personnes**, héritiers des écoles ménagères. Ce secteur représente 36 % des effectifs totaux et on y trouve **82 % de jeunes filles**. Cela dit, cette proportion diminue puisque de plus en plus de jeunes gens s'y engagent.*

*Le deuxième secteur est celui de la **production agricole** et il compte **37 % de jeunes filles**, proportion en progression.*

*Le troisième secteur est celui de **l'enseignement général et technologique** et on y observe une **quasi-parité**.*

*En outre, dans le secteur de **l'environnement**, qui représente 15 % des effectifs et qui se développe, on ne trouve que **16 % de jeunes filles** et cette part évolue peu.*

*Enfin, il y a **58 % de jeunes femmes** dans le secteur de la **transformation agroalimentaire** ».*

Laurence Dautraix, secrétaire nationale du Syndicat national de l'enseignement technique agricole public (SNETAP-FSU) a insisté lors de cette table ronde sur le **déséquilibre entre les filières, au sein de l'enseignement agricole public, au niveau scolaire** : alors que l'on compte 90 % de filles en voie scolaire dans la filière Services aux personnes et aux territoires, elles ne sont que 34 % dans la filière conduite et gestion de l'entreprise agricole-élevage, et 1 % dans la filière Agroéquipements.

Selon Philippe Vinçon, on constate néanmoins des **évolutions positives sur le moyen et le long terme**. Par exemple, si l'on compare les chiffres actuels à ceux de la période 2009-2010, la part des filles est passée de 88 % à 82 % dans le secteur des services, alors qu'elle a augmenté dans le secteur de l'aménagement, passant de 11 % à 16 %.

Pour sa part, Christine Audeguin, représentante du CNEAP (enseignement privé), a fourni des données spécifiques à son secteur : « *dans l'enseignement agricole privé en général, on compte 55,5 % de filles. Cette part n'est pourtant que de 39 % au niveau du collège, notamment en quatrième et en troisième, proportion inférieure à la moyenne de l'Éducation nationale (...). Outre la filière Équine, la filière Canin-félin est très attractive pour les filles : elles y représentent 74 % des élèves dans les établissements agricoles privés. Les BTS*

¹ Marie-Thérèse Lacombe, Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours, éditions Rouergue, 2009, p. 161.

Agroéquipement, en revanche, sont à 100 % masculins ! On compte seulement 9,5 % de filles dans les filières Gestion de l'eau et aquaculture, environ 20 % dans les filières Gestion et protection de la nature, et 2,9 % dans les filières Forêt ».

On observe donc l'existence d'une **dichotomie entre l'enseignement agricole public, qui compte plus de garçons, et l'enseignement agricole privé, qui accueille davantage de filles**. Cela s'explique par le fait que l'enseignement privé est plutôt concentré sur les services à la personne, alors que le « cœur de métier » de l'enseignement public est la production.

(2) Un déséquilibre particulièrement marqué dans l'apprentissage

Ainsi que l'a fait observer lors de la table ronde du 30 mars 2017 Laurence Dautraix, secrétaire nationale du Syndicat national de l'enseignement technique agricole public (SNETAP-FSU), **le déséquilibre des effectifs entre femmes et hommes est particulièrement marqué au niveau de l'apprentissage. En effet, la part des filles y est de 23 % contre 51 % pour la voie scolaire.**

De façon plus générale, selon les chiffres du SNETAP-FSU, un jeune de l'enseignement agricole sur cinq est apprenti-e, avec une majorité très nette de garçons. L'apprentissage compte à peine une fille pour quatre garçons. Les filières sont très « sexuées » : 5 % de filles en Aménagement paysager, 24 % en Production et 70 % en Service.

L'apprentissage reste donc très sélectif pour les jeunes filles qui peuvent être soumises à de véritables « parcours de combattantes » pour trouver un maître d'apprentissage. Il est donc important d'ouvrir davantage l'apprentissage aux jeunes filles.

(3) Une relative mixité au niveau du corps enseignant et de l'administration du ministère, malgré l'existence de « bastions » masculins et féminins

La spécialisation des élèves par filière semble se retrouver au niveau du corps enseignant. Comme l'a indiqué Emmanuel Delmotte, directeur de l'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) aux co-rapporteuses qui se sont rendues à Toulouse le 30 mai 2017¹, il existe des « bastions masculins » pour certains concours de recrutement d'enseignants, comme celui qui mène à l'agroéquipement.

Au-delà des effectifs de l'enseignement agricole *stricto sensu*, **la place des femmes est plus marquée dans certains secteurs**, comme l'a indiqué Roland Grimault, responsable du pôle développement de l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO) au cours de la table ronde du 30 mars 2017 : « *l'enseignement agricole est très divers et les femmes sont plus présentes dans certains secteurs. Par exemple,*

¹ La délégation était composée d'Annick Billon, Brigitte Gonthier-Maurin, Françoise Laborde et Marie-Pierre Monier.

leur nombre est important dans les postes de direction ou dans les conseils d'administration. Elles sont également bien représentées dans l'enseignement ».

Comme Philippe Vinçon l'a souligné lors de la table ronde du 30 mars 2017, **le ministère de l'Agriculture ne rencontre pas de problème de parité**. On commence ainsi à observer une place importante des femmes dans la chaîne hiérarchique, tant au niveau du cabinet que parmi les hauts fonctionnaires de l'administration.

c) Une proportion importante de filles dans les niveaux supérieurs de l'enseignement agricole

On observe en revanche une **proportion importante de filles dans les niveaux supérieurs de l'enseignement agricole** : elles sont 55 % dans les écoles d'ingénieurs privées, 66 % dans les écoles d'ingénieurs publiques et jusqu'à 74 % dans les écoles vétérinaires, où le déséquilibre entre hommes et femmes y est en quelque sorte inversé.

Les interlocuteurs rencontrés par la délégation expliquent notamment ce phénomène par la **volonté de poursuivre des études et d'atteindre un certain niveau**, ambition plus souvent exprimée par les filles que par les garçons, mais aussi par le **besoin de reconnaissance de leurs compétences**.

Les filles seraient également plus incitées par leur famille, notamment les familles d'agriculteurs, à poursuivre leurs études, ainsi que l'a noté lors de la table ronde du 30 mars 2017 Christine Audeguin, représentante du CNEAP (enseignement privé) : *« Le bac professionnel est suffisant pour pouvoir s'installer en tant que jeune agriculteur et, souvent, les garçons qui atteignent ce niveau n'ont pas envie de continuer leurs études. Pour ces jeunes intéressés par une formation pratique, l'obtention d'un BTS, avec un certain nombre de matières générales, représente un trop gros effort. C'est pourquoi les filles, qui visent probablement moins la dimension concrète de l'enseignement, ont souvent un meilleur niveau d'études, d'autant plus qu'elles sont plus poussées en ce sens que les garçons par les familles, notamment les familles d'agriculteurs. Ainsi, dans la filière production animale au lycée Terre Nouvelle, l'effectif féminin passe de 11 % en bac professionnel à 61 % en BTS ».*

Pour le ministère, ce constat est prometteur puisqu'il laisse présager que le monde de l'encadrement agricole et du conseil se féminisera, ce qui pourra avoir des effets positifs sur la représentation des métiers de l'agriculture.

Pour autant, certains estiment que la féminisation des effectifs du supérieur, y compris en apprentissage, ne s'explique pas tant par la mixité des formations que par le **développement de filières dédiées aux services et à l'administration, traditionnellement attractives pour les femmes**. Cette féminisation ne serait donc, en quelque sorte, que le reflet de stéréotypes...

2. Des difficultés d'insertion professionnelle et des conditions d'emploi moins favorables pour les étudiantes de l'enseignement agricole

a) Des taux d'insertion professionnelle moins élevés pour les jeunes diplômées de l'enseignement agricole

Les différences de spécialisation par filière entre jeunes filles et jeunes garçons se traduisent également par des **conditions d'insertion professionnelle différentes, en défaveur des femmes**, avec des écarts significatifs.

La brochure de présentation de l'enseignement agricole réalisée par le ministère de l'Agriculture¹ indique que « *les garçons s'insèrent mieux sur le marché du travail que les filles, ce qui peut s'expliquer, en partie, par des choix de spécialisation différents* ». En effet, tous les secteurs d'emploi ne recrutent pas autant.

La **spécialisation sexuée des filières de l'enseignement agricole a donc des conséquences défavorables aux femmes**, trop souvent cantonnées dans des secteurs qui embauchent moins ou qui offrent des niveaux de salaire moindres. Il est donc nécessaire d'agir pour les encourager à investir toutes les filières de l'enseignement agricole (*cf. infra*).

De surcroît, le SNETAP-FSU (enseignement public) a fourni des données éclairantes qui démontrent que les problèmes d'insertion, les disparités salariales et la précarité touchent davantage les filles que les garçons.

Ainsi, trois ans après l'obtention du diplôme, le taux net d'emploi des filles (78 %) est significativement plus faible que celui des garçons (85 %).

De même, le taux net d'emploi en 2015 (enquête à 7 mois sortant-e-s 2014) est de 60,9 % pour les filles et de 66,3 % pour les garçons.

Le taux net d'emploi selon les diplômes en 2015 est de 32,2 % pour les filles (en CAPA²) et de 44,7 % pour les garçons (en CAPA). Cet écart de six points se retrouve en Bac Techno³, BTSA⁴, mais la différence est de seulement deux points en Bac professionnel.

Au cours de la table ronde du 30 mars 2017, Laurence Dautraix, secrétaire nationale du SNETAP-FSU (enseignement public), a souligné que **les écarts sont moins marqués au niveau des formations supérieures, mais qu'ils sont très importants au niveau CAP**. D'après elle, « *les jeunes filles*

¹ Portrait de l'enseignement agricole, ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, Direction de l'information légale et administrative, 2017, p. 36.

² Certificat d'aptitude professionnel agricole (diplôme de niveau V).

³ Bac technologique STAV (Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant).

⁴ Brevet de technicien supérieur agricole (diplôme de niveau III, soit bac+2).

n'ayant que le CAP ont accès à l'emploi majoritairement par le biais de contrats saisonniers, soit des activités incomplètes qui, le plus souvent, correspondent à des temps partiels inférieurs à 50 % ».

**Diplômés du CAP agricole au BTSA
Taux net d'emploi trois ans après l'obtention du diplôme***

	Filles	Garçons	Ensemble
CAP agricole	62 %	72 %	68 %
Bac professionnel agricole	78 %	85 %	82 %
BTSA	85 %	91 %	89 %

** Taux net d'emploi : part des individus en activité professionnelle parmi ceux entrés sur le marché du travail. Hors diplômés ayant obtenu un diplôme de niveau supérieur au cours des trois ans.
Champ : diplômés par la voie scolaire et par apprentissage
Source : DGER*

**Diplômés de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage
Taux net d'emploi des diplômés un an après leur sortie de l'école***

	Femmes	Hommes	Ensemble
Ingénieurs	89 %	90 %	90 %
Vétérinaires	96 %	98 %	96 %
Paysagistes	76 %	80 %	78 %

** Part des individus en activité professionnelle parmi ceux entrés sur le marché du travail
Champ : diplômés en 2015 des établissements de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage
Source : DGER*

On remarque que, même dans les filières où les femmes sont majoritaires, leur taux d'emploi un an après leur sortie de l'école est légèrement inférieur à celui des hommes.

b) Des conditions d'emplois souvent moins favorables

Les jeunes femmes diplômées de l'enseignement agricole ont aussi des **conditions d'emploi généralement moins favorables** que celles de leurs homologues masculins.

S'agissant de la **nature des emplois**, les femmes sont majoritairement recrutées en **contrat aidé** (8,4 % de filles contre 3,3 % de garçons), en **CDD** de moins de six mois (28 % de filles, 18,4 % de garçons), en **CDD** de six mois ou plus (28,9 % de filles, 18,9 % de garçons).

En termes de **classifications professionnelles**, les femmes sont plus souvent employées dans le commerce lié à l'agriculture ou à l'agroalimentaire, dans les services liés à l'agriculture et dans les emplois saisonniers.

Du point de vue du **temps de travail**, 83,5 % des hommes travaillent à temps plein, contre 53,2 % de femmes. Beaucoup d'entre elles sont à **temps partiel** supérieur ou égal à un mi-temps (36,5 % de filles contre 13 % de garçons), et un nombre important d'entre elles travaillent à temps partiel inférieur à un mi-temps.

De manière plus étonnante, on retrouve également des **différences dans la profession vétérinaire pourtant très féminisée**. Catherine Belloc, professeur à l'École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique (ONIRIS) a ainsi indiqué lors de la table ronde du 30 mars 2017 que les femmes sont **davantage concernées que les hommes par le salariat et qu'elles s'investissent moins dans des fonctions de représentation**. On observe également que des femmes vétérinaires peuvent interrompre leur carrière entre 30 et 40 ans, vraisemblablement en lien avec la maternité. Tous ces facteurs ont pour conséquence que *« de manière générale, on note, chez les femmes, par rapport aux hommes, une prévalence du salariat, un nombre moins élevé d'installations, et donc une différence de revenus »*.

La délégation ne peut que regretter que, dans le secteur agricole comme dans d'autres secteurs, les conditions de travail des femmes soient moins favorables que celles des hommes, qu'il s'agisse du temps de travail ou du niveau de rémunération.

Pour évaluer l'évolution de la situation, il importe de pouvoir disposer de **données statistiques précises, fiables et régulièrement actualisées au niveau des différentes filières**, tant en ce qui concerne l'insertion professionnelle que les conditions de travail des jeunes filles et femmes qui choisissent l'enseignement agricole.

À cet égard, la délégation note avec intérêt qu'un récent rapport du Parlement européen¹, précédemment cité, a relayé cette préoccupation : *« [...] une plus grande attention doit donc être accordée à l'élaboration de statistiques actualisées sur la situation de l'emploi des femmes dans les zones rurales ainsi que sur leurs conditions de vie et de travail »*.

La délégation soutient la production systématique de statistiques sexuées régulièrement actualisées pour **mieux évaluer l'insertion professionnelle des diplômé-e-s de l'enseignement agricole**, à tous les niveaux et dans les différentes filières et pour mieux identifier les difficultés spécifiques aux jeunes filles.

¹ Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales (2016/2204(INI)), Parlement européen, 2014-2019, A8-0058/2017.

3. Un impératif : lutter contre des stéréotypes persistants

a) Des stéréotypes encore ancrés dans les mentalités

Le milieu agricole reste marqué par des **stéréotypes tenaces qui contribuent à expliquer la spécialisation des filières de l'enseignement agricole par sexe et son insuffisante mixité.**

Par exemple, comme l'a relevé Laurence Dautraix, secrétaire nationale du SNETAP-FSU (enseignement public) au cours de la table ronde du 30 mars 2017, dans le milieu viticole, on parle de « travaux de femmes » pour désigner les travaux en vert qui renvoient, s'agissant de la vigne, à des tâches comme l'ébourgeonnage, le relevage, le palissage.

En outre, selon Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, « *un gros travail reste (...) à faire pour débarrasser l'enseignement technique agricole des stéréotypes négatifs qui le frappent (...). Le secteur agricole est réputé offrir des métiers d'hommes, ce qui risque de décourager bien des jeunes filles de s'engager dans cette voie* »¹.

La délégation a eu plusieurs occasions d'analyser les mécanismes qui sont à l'œuvre pour décourager les jeunes filles de choisir une voie réputée masculine ou pour les assigner à certaines tâches pénibles ou peu valorisantes².

Les représentations anciennes sur les filières agricoles font en effet que les jeunes filles sont bien souvent encouragées par leur famille à **s'orienter vers un cursus perçu comme plus « compatible » avec des qualités féminines supposées.** On peut citer à cet égard trois exemples éloquentes évoqués lors de la table ronde du 30 mars 2017 :

- dans la filière viti-vinicole, les filles sont de plus en plus présentes dans le chai. En effet, leur exposition aux cosmétiques développerait des qualités olfactives que n'ont pas les hommes... ;

- les filières Services, et plus particulièrement Petite enfance, sont naturellement proposées aux filles ;

- dans les filières Production et Aménagement, les filles sont considérées comme incapables de réaliser certains travaux requérant de la force et de ce fait considérés comme masculins.

¹ *Compte rendu de la table ronde du 30 mars 2017 sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices.*

² *Voir par exemple Les femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes, rapport de Chantal Jouanno et Christiane Hummel fait au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 835, 2015-2016.*

Par ailleurs, les stéréotypes peuvent être véhiculés par les enseignant-e-s ou les professionnel-le-s de l'éducation et de l'orientation en raison d'un **manque de connaissance de la diversité des filières** proposées dans l'enseignement agricole et des évolutions, notamment technologiques, qui peuvent faciliter le travail des femmes dans certains métiers qui y sont associés.

C'est notamment l'analyse développée lors de la table ronde du 30 mars 2017 par Roland Grimault, responsable du pôle développement de l'Union nationale des Maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO) : « *les freins sont surtout sociétaux, tant au sein des familles qu'au niveau de l'orientation. Il est en effet difficile d'imaginer que les conseillers d'orientation puissent connaître tous les débouchés de l'enseignement agricole, tant les métiers auxquels il préparent sont variés* »¹.

b) Une évolution souhaitable : mieux communiquer, former et sensibiliser les différents acteurs à la diversité des milieux agricoles et au travail des femmes en agriculture

La Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture, consciente de la situation, a mis en place plusieurs actions pour **attirer davantage de jeunes filles dans les filières de production**. Elle a notamment réalisé **un guide de bonnes pratiques** dans le cadre du réseau Insertion-égalité des chances² de l'enseignement agricole destiné à réaliser des plaquettes de communication des établissements et des services régionaux de formation et de développement des directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF) qui « parlent » aux jeunes filles. **Ce guide porte en particulier sur le choix des mots, des noms de métiers et des photos.**

En outre, le projet stratégique national pour l'enseignement agricole rappelle la **priorité de lutter contre les stéréotypes et contre les violences sexistes**.

Le ministère estime aussi que la présence des professionnels dans les différentes instances des Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLFPA) et les **contacts privilégiés des enseignants coordonnateurs avec les professionnels** doivent contribuer à lutter contre les discriminations sexuées.

Enfin, la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) **sensibilise les autorités académiques, les chefs d'établissements et les équipes pédagogiques et éducatives** à cette problématique :

¹ *Compte rendu de la table ronde du 30 mars 2017 sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices.*

² *Ce réseau émanant de la DGER a pour objectif de favoriser l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des élèves et étudiants de l'enseignement agricole et l'égalité des chances entre les filles et les garçons.*

- rappel aux chefs d'établissements de la nécessité d'aborder ces questions avec les maîtres de stage lors des rencontres mises en place avant les périodes de formation en milieu professionnel et d'exercer une **vigilance particulière sur cette question lors des visites en entreprise effectuées par les enseignants référents** ;

- intégration de cette problématique dans le master « MEEF¹ » ;

- **formation** menée auprès des personnels encadrants du ministère de l'Agriculture, y compris les directeurs d'EPLFPA, sur la **lutte contre les discriminations**.

À certains égards, le projet *Filagri* présentait un intérêt particulier et a constitué un exemple de démarche soucieuse d'une meilleure intégration des jeunes filles dans l'enseignement agricole.

Le projet *Filagri*, une démarche inspirante

Ce projet a été mené entre 2010 et 2013 dans le cadre d'un appel à projet du Haut commissariat à la jeunesse et dont le but était **d'accompagner les jeunes filles depuis leur arrivée dans la filière d'enseignement jusqu'à leur insertion professionnelle**. Il reposait sur un travail élaboré en collaboration avec les acteurs de l'insertion professionnelle, parents d'élèves, maîtres de stage, d'apprentissage et futurs employeurs, et s'est déroulé dans huit régions². Trois niveaux de classes ont été retenus : le CAPA (Certificat d'aptitude professionnelle agricole, niveau V), le baccalauréat professionnel agricole (niveau IV) ainsi que le BTSA (Brevet de technicien supérieur agricole, niveau III). Les résultats de ce projet ont permis d'envisager des pistes pour faire évoluer le recrutement, les conditions de vie dans l'établissement, dans la classe, améliorer la réussite scolaire et l'insertion, **lutter contre l'autocensure des jeunes filles et l'abandon de leur projet et apporter un meilleur équilibre au sein de l'établissement**.

Source : DGER

Pour autant, le SNETAP-FSU (enseignement public) estime que **si les actions particulières pour attirer les jeunes filles existent, elles sont encore trop peu visibles**. Par exemple, le réseau Insertion-égalité du ministère, qui existe depuis le début des années 2000, mène des actions dans les établissements au niveau local. Malheureusement, il est très peu connu par l'ensemble de la communauté éducative. **L'absence de communication élargie et de valorisation en limite l'efficacité**.

De même, la **convention interministérielle pour l'égalité signée en février 2013 et prolongée jusqu'en 2018³** n'est pas suffisamment mise en valeur. Ses objectifs visent à renforcer l'éducation et le respect mutuel entre

¹ Le master « MEEF » mène aux métiers de l'enseignement.

² Basse-Normandie, Haute-Normandie, Champagne-Ardenne, Aquitaine, Corse, Bretagne, Poitou-Charentes et Guadeloupe.

³ Voir le texte de la convention en annexe.

les filles et les garçons, à s'engager pour la mixité dans les filières, à mettre en place une culture commune de l'égalité entre les sexes.

Le syndicat SNETAP-FSU (enseignement public) estime que ces objectifs doivent être portés par le ministère de l'Agriculture à travers des moyens dédiés à la formation et par sa prise en compte dans les projets d'établissements, les projets régionaux de l'enseignement agricole et les orientations stratégiques nationales.

Par ailleurs, **des actions sont aussi menées dans l'enseignement agricole privé pour lutter contre les stéréotypes**. Lors de la table ronde du 30 mars 2017, Roland Grimault, responsable du pôle développement de l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation, a ainsi estimé que pour attirer les jeunes filles vers de nouveaux métiers, il est utile de les **sensibiliser dès le collège**. Dans les classes de quatrième et de troisième, un tiers des élèves sont des filles. Elles ont la possibilité, grâce à l'alternance, de découvrir diverses entreprises et de consolider leur projet professionnel.

Il a également cité les **bonnes pratiques développées dans le cadre de son réseau** : *« Quand les élèves rentrent de stage, il y a toujours un temps d'échange sur ce qu'ils ont vécu. Et lorsqu'une fille explique à ses camarades masculins ce qu'elle a fait durant son stage dans un secteur d'activité plutôt investi par les garçons, elle force leur respect ! »*.

« En outre », a-t-il poursuivi, « dans des établissements qui comptaient les filières Services et Production, des jeunes filles ont participé à la démarche lancée par le ministère de l'Agriculture « Produire autrement », visant à promouvoir la production locale, tandis que les garçons de la filière Production agricole ont joué les animateurs de ferme pédagogique en accueillant des classes de maternelle - activité traditionnellement animée par des jeunes filles de la filière Services aux personnes. L'objectif était de leur faire découvrir les métiers des uns et des autres ».

De même, le directeur de l'ENSFEA a indiqué à la délégation que la formation des enseignants comprend des **modules de sensibilisation aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes**, à travers, notamment, un enseignement sur les questions de genre et la sociologie rurale, dispensé par une professeure d'université. Par ailleurs, des **travaux de recherche** sur les questions de représentation menés au niveau de l'ENSFEA étudient par exemple les **mécanismes psychologiques qui freinent les jeunes filles et les conduisent à s'interdire l'accès à certains métiers ou études réputés masculins**.

La délégation salue toutes les actions menées par les différents acteurs de l'enseignement agricole afin de lutter contre les stéréotypes masculins et féminins et souhaite qu'elles soient poursuivies, renforcées et valorisées.

Pour **susciter des vocations d'agricultrices chez les jeunes filles**, la délégation recommande de :

- **sensibiliser** dès le collège les jeunes filles à la **diversité des métiers** auxquels forme l'enseignement agricole, plus particulièrement dans le domaine de la **production** ;

- développer les **bonnes pratiques** visant à faire découvrir dès le collège les métiers de la production agricole aux filles (et les métiers de services aux garçons) ;

- travailler sur les **supports de communication** présentant les métiers de l'enseignement agricole, en veillant à ce qu'ils s'adressent aux jeunes filles comme aux jeunes garçons, dans le vocabulaire comme dans les images.

La délégation estime par ailleurs nécessaire de **poursuivre la formation et la sensibilisation de la communauté éducative de l'enseignement agricole** et des **professionnels de l'agriculture**, ainsi que **l'information des familles**, pour lutter contre les stéréotypes qui peuvent décourager certaines jeunes filles de suivre une filière agricole.

Elle soutient les **initiatives** comme le réseau Insertion-Égalité, qui a pour objectif de favoriser l'égalité entre les filles et les garçons, et encourage l'instauration d'une **formation continue de toutes les personnes concernées sur l'égalité**.

Enfin, la délégation recommande que des professionnelles, agricultrices et anciennes élèves, soient associées à la formation des enseignants pour qu'elles puissent témoigner de leur expérience.

4. Une nécessité : améliorer les conditions matérielles pour garantir un accueil favorable aux jeunes filles

a) Une question importante : l'équipement des internats dans les filières les plus masculines

Au cours de la table ronde du 30 mars 2017 a été évoquée la **question conditions d'accueil des jeunes filles dans les internats des établissements de l'enseignement agricole**.

Selon le ministère de l'Agriculture, les internats sont dans l'ensemble adaptés aux jeunes filles.

Sur ce point, le rapport de l'Observatoire européen des violences à l'école relatif au climat scolaire, l'expérience scolaire et les victimisations dans les établissements de l'enseignement agricole (enquête menée auprès d'« apprenants » et de personnels pendant l'année scolaire 2015-2016)

mentionne un **sentiment de bien-être de 86,3 % pour les filles et de 85,1 % pour les garçons**. La situation est donc globalement **satisfaisante**.

Cette enquête montre également que **les filles sont dans leur grande majorité internes (90,4 %), principalement pour des raisons d'éloignement géographique ou en raison de leur choix de filière**. La majorité d'entre elles se sentent bien à l'internat et considèrent que l'ambiance entre internes est bonne.

Pour autant, le rapport met aussi en évidence que **les filles y sont plus souvent victimes de comportements sexistes, par exemple d'insultes, que les garçons**, même si ce phénomène n'est pas très fréquent.

De fait, la **taille des établissements et le taux d'encadrement sont des éléments importants du bien-être des jeunes dans l'enseignement agricole**, et notamment des filles. Ce constat peut expliquer des « ressentis » différents en fonction des internats.

Selon le SNETAP-FSU (enseignement public), les **internats rénovés** semblent bien adaptés dans la plupart des cas, mais **des difficultés existent pour accueillir décemment des jeunes filles dans les petits établissements où dominent les filières Production, plus masculines**.

Il semblerait que **les vestiaires ne soient pas toujours équipés pour recevoir une population féminine dans les filières très masculines**. Au cours de la table ronde du 30 mars 2017, Laurence Dautraix, secrétaire nationale du SNETAP-FSU (enseignement public) a cité l'exemple d'un établissement de la filière Forêt dont les vestiaires ont été rénovés très récemment, mais sans prévoir de locaux dédiés aux jeunes filles. Or, **la question des aménagements dans les établissements ou exploitations est fondamentale**.

Enfin, les syndicats présents¹ à la table ronde du 30 mars 2017 ont regretté le **manque d'infirmiers ou d'infirmières et l'absence d'assistance sociale** dans ces établissements.

b) Des stages plus difficiles à trouver et au contenu moins valorisant

Les jeunes filles de l'enseignement agricole sont de surcroît confrontées à des **difficultés pour trouver un stage répondant à leurs attentes**.

Non seulement elles ont souvent plus de mal que les garçons à trouver un stage, mais leur contenu est généralement moins intéressant.

Sur ce point, la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) a cité un rapport de 2014 (« Plein sens ») établi à sa demande, sur la « réussite comparée des filles et des garçons dans l'enseignement agricole ». Dans ce cadre, plusieurs élèves ont décrit une

¹ SNETAP-FSU, représenté par Laurence Dautraix, secrétaire nationale, et SEA-UNSA Éducation, représenté par Guy Sigala, secrétaire général.

répartition des tâches différenciée selon les sexes. Les activités considérées comme « plus faciles » seraient ainsi régulièrement attribuées aux filles, qui le vivent comme une **injustice**. Selon ce rapport, qu'il s'agisse de l'accès aux stages ou à l'emploi, les mêmes mécanismes de différenciation entre hommes et femmes sont à l'œuvre.

D'après le SNETAP-FSU (enseignement public), les **témoignages attestant que les offres de stage sont moins riches et moins variées pour les filles que celles proposées aux garçons sont nombreux**. Le syndicat évoque ainsi le cas d'une jeune fille qui désirait faire un apprentissage en Production et a dû émettre pour ce faire plus de cinquante appels téléphoniques. Dans le cadre d'un déplacement à Toulouse, les co-rapporteuses ont également entendu plusieurs jeunes femmes évoquer la **persévérance et la patience dont elles ont dû faire preuve avant d'obtenir un stage ou un apprentissage**.

Plus préoccupant encore, il ressort du rapport « Plein sens » cité ci-dessus que **de nombreux employeurs refuseraient purement et simplement de prendre en stage ou d'embaucher des filles**, sans même dissimuler les raisons de leur refus, ou en invoquant le manque de force physique qui les empêche de transporter certaines charges. **L'absence de vestiaires pour les femmes** dans les entreprises semble également régulièrement alléguée pour refuser des candidates.

La délégation ne peut se satisfaire de cette situation porteuse d'inégalités.

La délégation estime nécessaire que les **structures destinées à héberger des jeunes filles**, que ce soit dans les internats de l'enseignement agricole ou lors de stages ou de formations en alternance, soient conçues de la manière la plus adaptée possible (vestiaires et sanitaires séparés...).

Dans cette perspective, elle encourage une politique concertée d'aménagement des lieux d'accueil (écoles et entreprises) et, le cas échéant, l'attribution d'aides spécifiques pour contribuer à l'installation de ces équipements.

Elle préconise aussi de **prendre en compte la présence des jeunes filles dans la mise en place de structures d'accompagnement social** au sein des internats de l'enseignement agricole (infirmerie et assistance sociale).

c) Une préoccupation : l'ergonomie des équipements professionnels

Enfin, le **manque d'attrait du milieu agricole** pour les jeunes femmes tient sans doute aussi à des **aspects matériels** qui ont toute leur importance : les outils, engins agricoles et équipements professionnels de sécurité ne sont pas toujours adaptés à la morphologie des femmes, mais plutôt conçus pour des hommes.

De fait, « *Le matériel agricole a été inventé par les hommes pour les hommes* »¹ : par son gabarit, sa puissance, son poids, un tracteur n'évoque pas des caractéristiques supposées féminines. Le maniement des machines et équipements agricoles pose ainsi parfois deux problèmes aux femmes : les **compétences à mobiliser pour effectuer les petites réparations**, très fréquentes dans une exploitation, et l'**inadaptation de certains matériels à la morphologie féminine**.

**Un intérêt limité des agricultrices
pour le Salon international du matériel agricole (SIMA) ?**

La délégation relève que le SIMA (Salon international du matériel agricole) ne semble pas attirer un grand nombre d'agricultrices : selon l'une de ses organisatrices, « les femmes représentent 25 à 30 % des chefs d'exploitation mais ne sont que 15 % à venir sur le salon »². Ce relatif manque d'intérêt des agricultrices doit être relativisé car les images du SIMA, où ne sont mis en situation que des hommes (agriculteurs, ingénieurs, concessionnaires, etc.), renvoient à un univers presque exclusivement masculin où l'on trouve avec difficultés quelques silhouettes de femmes³. Il importe donc que la communication sur ces événements ne soit pas orientée vers un public supposé « naturellement » masculin. À titre d'exemple, on peut regretter que sur les huit « portraits d'agriculteurs innovants » disponibles sur le site du SIMA, ne figurent que deux femmes⁴ : une agricultrice brésilienne (coton, soja, fève, sorgho et maïs) et un couple d'exploitants vendéens (grandes cultures : colza, blé tendre, blé dur).

L'inadaptation de certains matériels à la morphologie féminine peut sembler paradoxale puisque, dans le même temps, comme l'a noté au cours de la table ronde du 30 mars 2017 Christine Audeguin, responsable d'établissement au lycée agricole Terre nouvelle de Marjevols, **la mécanisation de l'agriculture a contribué à sa féminisation** : « *avec l'évolution des techniques et la mécanisation, certains travaux affectés jadis aux hommes en raison de leur force physique peuvent désormais être assurés par des femmes* ». Les agricultrices rencontrées dans les territoires ont fait état de **progrès dans la conception des tracteurs, tels que la généralisation des commandes manuelles ou la direction assistée, qui facilitent les manœuvres**. Ainsi que le relève le témoignage d'une agricultrice interviewée par le journal *L'Union* (Champagne-Ardenne) en février 2017 : « *Entre les tracteurs d'il y a 30 ans et ceux fabriqués actuellement, ça n'a rien à voir* »⁵.

¹ Gros tracteurs et féminité, *Life & Farms*, n° 1, p. 32.

² Cité par Gros tracteurs et féminité, *Life & Farms*, n° 1, p. 32.

³ <https://www.youtube.com/watch?v=6ZBE4t4orwg>

⁴ <https://www.simaonline.com/Agriculteurs-Innovants/Portraits-d-agriculteurs-innovants>

⁵ Reportage d'Alice Beckel, publié le 2 février 2017: <http://www.lunion.fr/13823/article/2017-02-01/femmes-dans-l-agriculture-les-mentalites-ont-change>

Dans le même reportage, une autre agricultrice relève que « *Auparavant, les sacs de semences faisaient 50 kg, aujourd'hui ils sont à 25 kg et on a des machines pour les transporter* », notant que « *deux femmes peuvent gérer une exploitation sans problème* »¹.

Il n'en demeure pas moins que le document transmis à la délégation par les chambres d'agriculture souligne combien les agricultrices ont « *besoin de solutions leur permettant d'alléger la force physique à déployer* », en raison de l'inadaptation de certains matériels à des utilisatrices, qui renforce la **pénibilité** de certaines tâches pour celles-ci.

Ce point a été évoqué lors du déplacement des co-rapporteur-e-s en Vendée. À titre d'exemple, ont été mentionnés les équipements permettant d'« *atteler-désatteler* »² les tracteurs, situés en hauteur et de ce fait malaisément accessibles. Des témoignages recueillis par le reportage cité du journal *L'Union* confirment ce constat : atteler les machines, entretenir les engins, restent des corvées pénibles car « *les outils sont lourds et certains boutons sont placés trop haut* ».

Ces remarques rejoignent le constat établi par le Centre d'études et de prospective de mars 2012³, qui cite les données de la MSA : « *Si les hommes sont plus touchés par les accidents du travail (76/1 000 chez les hommes et 33/1 000 chez les femmes pour les non-salariés, 47 et 19 pour les salariés), les femmes déclarent plus souvent des maladies professionnelles (2,43/1 000 contre 1,77/1 000)* ». Il importe donc de **sensibiliser les agricultrices et futures agricultrices à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), auxquelles elles sont plus particulièrement exposées lors du port de charges lourdes.**

La délégation encourage la **généralisation de l'adaptation ergonomique des outils, matériels et équipements agricoles à la morphologie féminine**, de sorte que la force physique ne soit plus un critère discriminant, notamment au niveau de l'apprentissage ou des stages.

Elle estime nécessaire que les agriculteurs et agricultrices soient formés aux **bonnes pratiques permettant d'éviter les troubles musculo-squelettiques** ou TMS (stages « *gestes et postures - prévention des risques liés à l'activité physique* ») et sensibilisés à l'importance d'éviter le conditionnement des diverses fournitures (semences, etc.) en volumes excessifs (sacs de 50 kg, par exemple).

¹ <http://www.lunion.fr/13823/article/2017-02-01/femmes-dans-l-agriculture-les-mentalites-ont-change>, *op. cit.*

² Des dispositifs d'attelage automatique ont été présentés lors du SIMA 2017 comme un gain de temps, de sécurité et de confort.

³ Les femmes dans le monde agricole, *Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012.

En ce qui concerne l'aptitude des agricultrices à effectuer les **réparations du quotidien**, une compétence indispensable dans une exploitation agricole, *a fortiori* avec le développement des robots, très présents dans l'élevage, il faut noter qu'une certaine proportion des agricultrices rencontrées a fait état de **difficultés** dans ce domaine.

À titre d'exemple, Christine Riba, secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, a relevé lors de son audition, le 7 juin 2017, l'apport de son conjoint au fonctionnement de son exploitation : « [...] *j'ai vite compris que je ne pouvais mener un tel projet seule. Il me fallait trouver des complémentarités en termes de compétences. [...] Mon mari n'est pas agriculteur ; il travaille à l'extérieur. Mais étant très bricoleur, il peut m'aider avec les réparations de matériel* ». Ce témoignage montre que **l'inappétence de certaines agricultrices pour la mécanique et l'entretien courant sur l'exploitation** peut être renforcée par une organisation des tâches dans laquelle ces fonctions sont confiées aux hommes. Cette dépendance est soulignée par une agricultrice interviewée dans l'article précité du journal *L'Union* : « *Manipuler une moissonneuse-batteuse reste compliqué. Il y a souvent des problèmes mécaniques. Sur ce point, je suis dépendante des hommes* »¹.

Pourtant, des **formations** existent : Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, entendue par la délégation le 7 juin 2017, a fait valoir que « *certaines organismes, comme le CIVAM², proposent des formations spécifiques pour les femmes, en particulier dans des secteurs traditionnellement masculins, comme la menuiserie, la mécanique ou la soudure. Elles permettent de moins avoir de complexes. Cela rompt l'isolement des femmes.* » « *La répartition « naturelle » des tâches entre les hommes et les femmes peut donc évoluer* », a-t-elle conclu, « *mais il faut les formations adaptées* ».

À cet égard, les témoignages recueillis dans le reportage précité du journal *L'Union* font état d'une exigence décisive : que ces formations en mécanique soient conçues « **uniquement [pour les] femmes !** » : « *l'agricultrice craint les railleries de la gent masculine* », fait observer la journaliste³.

La délégation, **attachée à l'autonomie des femmes**, estime souhaitable que les agricultrices **s'emparent des compétences** en matière de **mécanique, indispensables à la gestion d'une exploitation**, et que leur **formation, tant initiale que continue**, prenne en compte cet **impératif d'autonomie** pour leur faciliter l'exercice du métier d'agricultrice.

¹ <http://www.lunion.fr/13823/article/2017-02-01/femmes-dans-l-agriculture-les-mentalites-ont-change>, *op. cit.*

² *Centre d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural.*

³ <http://www.lunion.fr/13823/article/2017-02-01/femmes-dans-l-agriculture-les-mentalites-ont-change>, *op. cit.*

La délégation estime donc que la **formation**, tant initiale que continue, devrait **favoriser l'autonomie des futurs agriculteurs et agricultrices**, *a fortiori* pour celles et ceux qui, ne venant pas du milieu agricole, n'ont pas pu acquérir, dans l'exploitation familiale, de compétences en matière de techniques d'utilisation des outils et matériels agricoles.

Elle considère que des **stages et ateliers d'initiation à la conduite et à la maintenance des matériels agricoles** devraient être proposés, tant dans le cadre de **l'enseignement agricole** que dans celui de la **formation continue**, à l'attention d'agriculteurs et agricultrices déjà installés ou en amont de leur installation.

Elle suggère que ces modules soient organisés dans des **groupes de niveaux homogènes** pour que les débutant-e-s s'y sentent à l'aise et non stigmatisé-e-s.

d) Un élément loin d'être anecdotique : des tenues de travail adaptées

La délégation a entendu, au cours de son déplacement en Vendée, des remarques d'agricultrices concernant leurs **vêtements de travail** : difficultés à trouver des chaussures de petite pointure, combinaisons conçues, tant par leur coupe (trop large, non cintrée) que par les couleurs, pour des utilisateurs masculins. Les agricultrices vendéennes ont également regretté que les femmes ne puissent trouver des ensembles de travail composés de deux pièces, pantalon et veste séparés.

La délégation a donc relevé avec intérêt qu'à l'occasion du Salon international du machinisme agricole de 2017, **une nouvelle collection de vêtements de travail pour agricultrices** a été présentée. Cette ligne a été conçue à l'initiative d'agricultrices picardes lasses de « galérer » pour faire tenir le pantalon, trop long, dans les bottes : « *On [avait] l'impression de mettre la tenue de notre mari* ». De l'avis des trois agricultrices qui sont à l'origine de ce projet, le résultat est « *une combinaison jolie, confortable et pratique* »¹.

Élaborées par une styliste de Lille, ces **nouvelles combinaisons**, à la **coupe cintrée**, sont adaptées à la morphologie féminine et aux souhaits des clientes (poches zippées pour y glisser des lunettes et le téléphone portable ; couleurs adaptées à leur goût - framboise, noir, bleu pétrole, jaune...). Les photos « avant-après » publiées en ligne² sont éloquentes et semblent promettre ce type d'initiative à un certain succès.

Une démarche similaire semble entreprise dans le cadre du projet *Femme et homme en agriculture* mis en place par la Chambre d'agriculture des Ardennes en partenariat avec la MSA, et plus particulièrement par les participantes à l'atelier « Bien dans sa peau, bien dans ses bottes » évoqué

¹ <http://www.leparisien.fr/picardie/enfin-des-tenues-plus-feminines-pour-les-agricultrices-23-02-2017-6703689.php>

² <https://www.francebleu.fr/infos/agriculture-peche/des-agricultrices-picardes-aident-la-fabrication-d-une-combinaison-pour-femmes-1488125966>

lors du colloque du 22 février 2017. Les témoignages recueillis dans cette région par l'article précité du journal *L'Union* mentionnent ainsi l'envie de « *cotes plus cintrées et plus colorées* » : « *sur les modèles actuels* », précise l'une d'elles, « *on est obligée de faire des ourlets. On ressemble à des sacs. D'ailleurs une fois, on m'a dit "de dos, je pensais que c'était ton père"* »¹.

La délégation considère donc comme un progrès à encourager le fait que les agricultrices puissent disposer de **vêtements de travail spécialement conçus pour elles**. Elle estime que cette évolution, loin d'être anecdotique, peut avoir des effets positifs en termes d'image, de bien-être au travail et de confiance en soi et permettre de confirmer que l'agriculture est incontestablement aussi un milieu ouvert aux femmes.

B. DES DIFFICULTÉS D'INSTALLATION PARFOIS PLUS PRONONCÉES POUR LES FEMMES QUE POUR LES HOMMES

La problématique de l'installation est un **enjeu pour l'agriculture dans son ensemble** et pas seulement pour les agricultrices, alors que le nombre d'agriculteurs en Europe baisse de 25 % tous les dix ans².

Les personnes qui souhaitent s'installer en tant qu'exploitant agricole se heurtent ainsi à **deux principales difficultés** : l'accès aux capitaux pour les aider à financer leurs investissements de départ, et l'accès à la terre, en raison de la pression foncière qui a été évoquée dans plusieurs témoignages.

La délégation souhaite à cet égard citer les paroles de Michelle Luneau, agricultrice drômoise : « *Nos paysans ne peuvent même plus vivre sur leurs exploitations (...) Il est devenu difficile d'avoir des baux de fermage, chez nous le prix des terres s'envole alors on ne s'encombre pas d'un fermier, puis si c'est une femme...* »

Le frein principal à l'installation des agriculteurs vient donc de son coût, notamment pour les personnes extérieures au monde agricole.

Selon Sabrina Dahache, docteure en sociologie, chargée de cours à l'université Toulouse Jean Jaurès, ces difficultés sont plus marquées pour les femmes : « *Tout au long de la construction du projet d'installation se creusent des disparités entre les hommes et les femmes. L'accès aux moyens de production, condition nécessaire à l'installation, demeure complexe pour les femmes non héritières dans un environnement où la pression est forte et concurrentielle. Le manque de ressources propres (foncier, bâti) et d'appuis solides s'ajoutent à la*

¹ <http://www.lunion.fr/13823/article/2017-02-01/femmes-dans-l-agriculture-les-mentalites-ont-change>, op. cit.

² Chiffre cité par Guy Sigala, secrétaire général du SEA-UNSA Éducation au cours de la table ronde du 30 mars 2017.

*défiance des organismes prêteurs et des bailleurs de terres potentiels. Ces éléments conjugués font que les femmes sont contraintes de se reporter vers **de plus petites unités de production** (40 % inférieur par rapport aux hommes). Les **prêts bancaires sont plus modiques pour elles que ceux qui sont consentis pour leurs homologues masculins**. Le recours à d'autres structures financières (coopératives, abattoirs) accroît leur taux d'endettement au démarrage de l'activité. Il en découle des écarts en termes de durée de prêts allant de 25 ans en moyenne pour les femmes à dix ans pour les hommes »¹.*

Cette analyse est partagée par la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, qui rappelle qu'en 2010, les femmes représentaient 24 % des installations des moins de 40 ans (cette proportion est passée à 29 % en 2014 selon la MSA). Leur âge moyen à l'installation est également plus tardif : 31 ans (contre 29 ans pour les hommes). Elles représentent en 2014 44 % des installations des plus de 40 ans, hors transferts entre époux.

En outre, en 2010, **28 % seulement d'entre elles ont bénéficié de la dotation jeune agriculteur (DJA), contre 39 % des hommes installés au même âge**, en raison de surfaces plus petites à l'installation² et de l'absence de formation agricole. En effet, près de la moitié des exploitantes de moins de 40 ans ne sont pas passées par l'enseignement agricole, ce qui n'est le cas que pour un cinquième des hommes.

De surcroît, selon la Commission nationale des agricultrices, au moment de leur installation, **l'accès au foncier et aux capitaux reste toujours plus défavorable aux femmes, car les retraités préfèrent souvent céder leur exploitation à un homme qu'à une femme** ; les banques se montrent parfois plus réticentes à prêter à une femme.

Enfin, il faut garder en tête que la **grande majorité des agricultrices accèdent encore au métier par le mariage** (en 2007, 82 % des femmes installées étaient conjointes du précédent chef d'exploitation).

Ces différents points sont développés ci-après.

1. Une orientation souhaitable : faciliter l'installation des agricultrices en faisant mieux connaître les aides existantes et en adaptant certains de leurs critères d'attribution

a) Des aides à l'installation peu adaptées au profil des agricultrices

Les aides à l'installation visent à **soutenir financièrement les jeunes agriculteurs pour leur première installation et à favoriser la viabilité économique de leur projet**. Elles sont financées par les crédits européens sur le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) et par des crédits nationaux.

¹ Voir les actes du colloque : Chantal Jouanno, Être agricultrice en 2017, Sénat, 2016-2017.

² 36 hectares contre 62 en 2010.

Le dispositif national des aides à l'installation comprend :

- la **dotation jeune agriculteur (DJA)** : c'est une **aide au démarrage**, dont le montant peut varier en fonction des handicaps liés à la zone d'installation, de la nature du projet et des priorités fixées dans les régions. Elle est versée au minimum en deux fractions sur une durée maximale de cinq ans. Il s'agit de procurer au jeune agriculteur qui s'installe la **trésorerie** nécessaire pour financer son activité. Les montants de base pour **chaque zone** ont été définis au niveau national, ainsi que **trois modulations** nationales (agro-écologie, valeur ajoutée emploi, hors cadre familial) qui majorent (par le biais de pourcentage) le montant de base ;

- les **prêts bonifiés** : il s'agit d'une **aide à l'investissement** (prêts moyens à taux spéciaux jeunes agriculteurs (MTS JA)). Ils sont destinés à assurer le financement de la reprise de l'exploitation et des premiers investissements nécessaires à la réalisation du projet d'installation. D'après les informations transmises à la délégation par le syndicat *Jeunes agriculteurs*, ces **prêts sont en cours de réforme et seraient remplacés par une quatrième modulation nationale de la DJA** à compter de 2017 : coût de reprise et effort de modernisation.

La demande d'aides à l'installation

Les aides à l'installation concernent toute personne qui souhaite s'installer comme exploitant agricole à titre individuel ou au sein d'une société agricole. Les conditions d'accès à ces aides sont les suivantes :

- **s'installer pour la première fois comme chef d'exploitation** individuel ou en société ;

- être âgé de **plus de 18 ans et de moins de 40 ans** au moment de la présentation de la demande d'aides à l'installation ;

- disposer de la **capacité professionnelle** à la date du dépôt de la demande d'aide à l'installation, attestée par la possession d'un diplôme agricole conférant le niveau IV et par la possession d'un **plan de professionnalisation personnalisé (PPP)** ;

- présenter un **plan d'entreprise (PE)** qui va se réaliser sur une période de cinq ans et dégager un revenu au moins égal à un SMIC net annuel à son terme.

Par ailleurs, le bénéficiaire s'engage notamment pendant cinq ans minimum à rester chef d'exploitation ; tenir une comptabilité de gestion ; mettre en œuvre son plan d'entreprise.

Le candidat doit remplir les critères d'éligibilité au moment où il fait sa demande, laquelle est déposée antérieurement à la reprise de l'exploitation par le candidat à l'installation.

Le circuit de gestion des aides à l'installation est défini au niveau régional. Le traitement des dossiers prévoit une étape d'instruction puis de sélection avant attribution des aides à l'installation par l'autorité de gestion et les différents financeurs. Le dossier de demande d'aide doit être accompagné du PPP validé et du Plan d'Entreprise.

Les candidats à l'installation peuvent solliciter soit la DJA, soit les prêts bonifiés, les deux aides n'étant pas conditionnées l'une à l'autre.

En revanche, **le versement de ces deux aides est conditionné à la mise en œuvre d'un plan d'entreprise qui précise notamment la situation initiale et les étapes de développement de l'exploitation sur cinq ans.**

Une fois la décision d'octroi de l'aide notifiée, le bénéficiaire devra mettre en œuvre son plan d'entreprise dans un **délai de neuf mois.**

Comme l'indiquent les statistiques, les jeunes femmes qui souhaitent s'installer ne sont pas toujours éligibles aux aides à l'installation - ou plus difficilement que les hommes - pour plusieurs raisons¹ :

- Premièrement, pour **bénéficier de l'aide, le projet doit remplir les conditions d'Activité minimale d'assujettissement (AMA)²**, ce qui permet au candidat à l'installation d'être affilié à l'assurance-maladie des exploitants agricoles (AMEXA) et de bénéficier du régime social des exploitants agricoles, sous le statut d'exploitant agricole. L'AMA est un seuil défini par plusieurs critères, permettant de déterminer si le projet est suffisamment pertinent pour bénéficier des aides de l'État. Comme le détaille l'encadré ci-après, elle est fondée sur trois critères : le temps de travail sur l'exploitation, le revenu généré et l'apport de capital.

L'activité minimale d'assujettissement (AMA)

L'AMA englobe trois critères :

1/ la surface minimale d'assujettissement (SMA) : la superficie mise en valeur doit avoir une importance au moins égale à une SMA du département dans lequel se trouve l'exploitation ;

2/ Le temps de travail consacré à l'activité agricole, lorsque la surface agricole ne peut pas être prise pour référence. Il doit être au minimum de 1 200 heures par an ;

3/ Les revenus professionnels générés par l'activité agricole des cotisants de solidarité non retraités. Ces revenus seront pris en compte pour les affilier en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, dès lors que ces revenus sont supérieurs ou égaux à 800 Smic.

Source : site Internet de la MSA

¹ On notera que la DJA a été créée en 1973 mais qu'il a fallu attendre 1988 pour voir attribuer la première DJA à une jeune femme, agricultrice tarnaise.

² La loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt du 13 octobre 2014 modifie les conditions d'affiliation des personnes non-salariées au régime agricole. Pour évaluer l'importance de l'activité agricole de l'exploitant, la surface minimale d'installation (SMI) est remplacée par l'activité minimale d'assujettissement (AMA) et les activités de prolongement sont prises en compte dans le calcul du seuil.

Or, bien souvent, les **surfaces exploitées par les femmes sont inférieures à celles exploitées par les hommes. Plusieurs des agricultrices rencontrées par les co-rapporteur-e-s ont ainsi indiqué n'avoir pu bénéficier des aides pour cette raison.** C'est le cas de Christine Riba, représentante de la *Confédération Paysanne*, lors de son audition par la délégation : « *Lorsque j'ai démarré l'exploitation, je ne pouvais pas bénéficier du statut agricole, parce que la surface était insuffisante* ».

De même, dans le cadre d'un déplacement des co-rapporteuses¹ dans la Drôme, la présidente de la caisse locale du Crédit agricole a indiqué que, **sur cinq dossiers d'installation traités en 2016 par la banque, aucun n'émanait d'une femme.** Elle a estimé ce fait lié à la **spécificité des dossiers des agricultrices**, qui se caractérisent généralement par de la **pluriactivité et de petites surfaces**, et ne nécessitent donc pas forcément un apport en capital tel qu'il nécessite une demande de prêt. De manière générale, dans ce département, les installations féminines sont souvent atypiques, hors cadre DJA voire hors cadre familial ; au total, seulement 50 % de l'ensemble des dossiers d'installation (hommes et femmes confondus) passent par une demande de DJA dans la Drôme.

Enfin, il faut garder en tête que la proportion élevée de femmes qui reprennent l'exploitation de leur mari à la suite de sa retraite ou de son décès ne peut par définition pas bénéficier des aides à l'installation (DJA ou prêts).

- Deuxièmement, le **critère de l'âge limite**, fixé à 40 ans, pour prétendre à ces aides. Or la décision de s'installer comme exploitante peut intervenir plus tard pour les femmes que pour les hommes, par exemple après les maternités, ce qui retarde l'âge de l'installation. Interrogé sur la pertinence d'un éventuel recul de cet âge limite, le syndicat *Jeunes agriculteurs* s'est déclaré réservé sur cette question, alléguant les exigences européennes en matière de non-discrimination.

La délégation propose de mettre à l'étude une **évolution des critères d'attribution de la dotation jeune agriculteur (DJA)**, de façon à les rendre davantage compatibles avec le profil des agricultrices, qui s'installent généralement plus tard que les hommes.

Dans ce cadre, pourrait être plus particulièrement étudiée la possibilité de :

- **moduler le critère de surface minimale d'exploitation pour l'obtention de la DJA ;**

¹ La délégation était composée de Corinne Bouchoux et Marie-Pierre Monier, co-rapporteuses, accompagnées de Chantal Deseyne, membre de la délégation.

- **remplacer le critère d'âge limite** par un critère fondé sur la notion de première installation à titre principal ;

- **considérer la grossesse comme une circonstance exceptionnelle** justifiant la non-réalisation des engagements prévus dans le plan d'entreprise et repousser ce délai si une grossesse survient pendant les neuf mois au cours desquels celui-ci doit être mis en œuvre ;

- modifier l'intitulé de cette aide pour la **dénommer « Dotation nouvel agriculteur » (DNA)**.

- Troisièmement, le **critère de diplôme** (disposer de la capacité professionnelle agricole). On l'a vu précédemment, beaucoup d'agricultrices ont un niveau de diplôme supérieur à celui des agriculteurs, mais n'ont pas forcément suivi de formation agricole. Cela les incite donc à s'inscrire à des **stages préparant à l'installation en formation continue dans des Centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA)**, caractérisés par une féminisation croissante. De plus en plus d'agricultrices s'inscrivent en effet à de telles formations pour obtenir la dotation jeune agriculteur (DJA). Ainsi, d'après les données transmises par le SNETAP-FSU, on constate depuis plusieurs années une participation presque égale de femmes et d'hommes dans les stages préparant à l'installation, par exemple. De même, selon Philippe Vinçon, DGER, *« parmi les nouveaux détenteurs du brevet professionnel « reprise d'une exploitation agricole », sésame qui donne la clé de l'installation, on compte aujourd'hui 40 % de jeunes femmes »*.

Les formations à l'installation sont déterminantes et permettent bien souvent de surmonter les obstacles financiers, bancaires et fonciers. Ce point a en particulier été souligné lors du déplacement des co-rapporteuses en Haute-Garonne, au cours de la rencontre avec la directrice du CFPPA d'Ondes. Il a également été commenté par Karen Serres, présidente régionale de la Commission des agricultrices de la Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Midi-Pyrénées, présidente de TRAME (Organisation nationale de développement de l'agriculture auprès des agriculteurs et des salariés agricoles) et présidente du lycée agricole Cahors-Le Montat, au cours du colloque du 22 février : *« Toute cette formation destinée aux adultes est très importante. Elle est même fondamentale pour permettre aux agricultrices d'acquérir les compétences qui conditionnent les aides à l'installation »*.

Par ailleurs, les témoignages rassemblés montrent que **les stagiaires sont de plus en plus diplômées**, ont eu un parcours professionnel avant leur projet d'installation et celui-ci rompt avec les schémas d'installation antérieurs. **Ces futures agricultrices se disent soucieuses de produire autrement** (petites exploitations, moins mécanisées), de diversifier leur activité et de créer du lien social sur le territoire.

La délégation réaffirme le **rôle fondamental des centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) en tant qu'acteurs clé de la formation adulte et de la promotion sociale des agricultrices.**

Sur la question des aides à l'installation, la délégation note avec intérêt que la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014¹ permet l'accompagnement des créations d'entreprises agricoles par des femmes au moyen d'aides au démarrage des petites exploitations et de conseils à l'investissement, dans le cadre de l'entrepreneuriat et des programmes de développement rural (PDR).

La feuille de route 2015/2016-2017 du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt élaborée dans le cadre du Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes mentionne par ailleurs que la **programmation du développement rural 2014-2020 prévoit une ventilation entre hommes et femmes** spécifiquement pour deux mesures :

- mesure 4 : investissements dans les exploitations agricoles ;
- mesure 6 : développement des exploitations agricoles.

Ce point a d'ailleurs été souligné dans le discours du ministre lu par notre collègue Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse, au cours du colloque du 22 février 2017 : « *La loi d'avenir et la réforme de la PAC ont permis, dans les programmes de développement rural régionaux, l'accompagnement des créations d'entreprises agricoles par des femmes grâce à des aides au démarrage des petites exploitations et des conseils à l'investissement ciblés. Fin 2015, les Programmes de développement rural remis par les régions ont ainsi intégré des initiatives en faveur des femmes. On y retrouve des initiatives heureuses et très innovantes en matière de parité, parfois pour la première fois* ».

b) Le dispositif du Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF)

D'autres aides dédiées à la création d'entreprises par les femmes peuvent être mobilisées par les agricultrices dans le cadre de leur projet d'installation. C'est notamment le cas du **Fonds de garantie à l'initiative des Femmes (FGIF)** qui permet à toute femme, **sans condition de ressources ni de diplôme**, d'accéder au crédit bancaire pour créer, reprendre ou développer une entreprise, sans mettre en garantie ses biens propres.

Ce dispositif n'est pas spécifiquement conçu pour les entreprises agricoles, mais il peut être mobilisé dans ce contexte.

¹ Loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt.

Ces prêts, réservés aux femmes, sont attribués quelles que soient la forme juridique de l'entreprise et l'activité. Ils visent à accompagner la création ou la reprise d'entreprises ou le développement d'entreprises créées depuis moins de cinq ans.

Le montant de ces prêts est de 5 000 € minimum et ils sont attribués pour une durée de deux à sept ans. **Le FGIF couvre 70 % du prêt dans la limite de 45 000 €. Le financement peut être destiné à des investissements ou à des besoins de fonds de roulement.** La banque s'engage à ne pas prendre de caution personnelle.

Les dossiers de demande doivent être retirés auprès des déléguées départementales ou régionales aux droits des femmes, des plates-formes d'initiative locales d'Initiative France et sur le site *franceactive.org* (réseau d'accompagnement spécialisé dans le financement de la création d'entreprise et l'accompagnement des porteur-e-s de projet).

c) Le recours aux plateformes de dons et prêts en ligne

Le syndicat *Jeunes agriculteurs*, entendu par la délégation le 1^{er} juin 2017, encourage par ailleurs la **diversification des financements** : il a mentionné un partenariat avec une plateforme de don en ligne (*Miimosa*) et une plateforme de prêt en ligne (*Lendosphere*) à l'intérêt certain.

Or, dans bien des cas, ces aides ne sont pas suffisamment connues. La délégation encourage ce type de financement, qui présente un réel intérêt.

La délégation recommande, à destination des futures agricultrices (élèves de l'enseignement agricole scolaire, apprenties et stagiaires à l'installation), une communication active et soutenue sur les **aides spécifiquement dédiées à la création d'entreprise par des femmes**, comme le **Fonds de garantie à l'initiative des femmes** (FGIF), et sur la diversification des financements à l'installation (partenariat avec des plateformes de dons ou prêts en ligne).

2. Un impératif : faciliter l'accès au foncier

a) Des difficultés pour les hommes comme pour les femmes ?

Plus encore que l'obtention des aides, l'accès à la terre constitue souvent la **principale difficulté à laquelle se heurtent les personnes souhaitant s'installer en agriculture, surtout lorsqu'elles ne sont pas issues du milieu agricole** (on parle d'installation hors-cadre familial).

L'opposition entre héritiers et non héritiers agricoles a été évoquée à de très nombreuses reprises au cours des travaux de la délégation, en particulier par Karen Serres au cours du colloque du 22 février 2017 : « *Il y a d'un côté, dans l'agriculture, les agricultrices qui s'installent en individuel ou en tant que filles d'agriculteurs sur le patrimoine familial et, de l'autre côté, celles*

qui entrent dans l'agriculture en tant que bru, c'est-à-dire qui rejoignent l'exploitation de leur mari ou de leur conjoint. **Ces deux formes d'exercice du métier sont vécues différemment.** Malheureusement, si ce n'était qu'une question générationnelle, on pourrait dire que le problème est derrière nous. **Mais même chez les jeunes, dès lors qu'une agricultrice s'installe sur l'exploitation qui est issue du patrimoine de son mari, elle est regardée différemment par la banque, par ses collègues agriculteurs, par la société en général** ».

La problématique de l'accès au foncier concerne aussi bien les hommes que les femmes, même si **les difficultés peuvent être accentuées pour les femmes.** En effet, l'agriculture demeure très patrimoniale et, comme cela a déjà été mentionné, les propriétaires sont souvent des agriculteurs à la retraite qui ne sont pas toujours enclins à louer ou à céder leurs terres à une femme.

Durant leurs travaux, les co-rapporteur-e-s ont entendu plusieurs témoignages corroborant ce point, aussi bien pendant le colloque du 22 février 2017 qu'au cours des auditions à Paris ou lors des déplacements sur le terrain.

À cet égard, les co-rapporteur-e-s souhaitent rappeler ici le témoignage particulièrement éclairant de Véronique Léon, représentante de la *Confédération paysanne*, entendue par la délégation le 7 juin 2017 : « *L'accès au foncier est, en matière d'installation, l'un des problèmes les plus aigus. Voilà vingt ans que mon mari et moi sommes installés : nous avons péniblement obtenu trois hectares, la mairie nous en a donné trois autres en ferme pour nous aider, et tout le reste des 74 hectares que nous déclarons à la PAC relève d'accords précaires, y compris les trois hectares de châtaigniers.*

« Il est vraiment difficile d'obtenir un bail ou une vente, et l'accroissement des fermes et l'urbanisation restreignent encore plus l'accès au sol.

« Je ne pense pas que, en la matière, il y ait une véritable différence entre un homme et une femme, mais le combat est encore plus rude lorsqu'on est une femme. Je pense à une jeune maraîchère de ma région qui, cherchant depuis dix ans des terres en céréales avec le projet de devenir paysanne boulangère, a dû batailler ferme pour récupérer dix hectares de terres céréalières qui se sont libérées voilà un an et sur lesquelles tous les agriculteurs du coin se sont jetés comme des voraces. Elle aussi a reçu des lettres dans lesquelles on l'appelait « monsieur », et ce n'était pas une erreur ! ».

Ghislaine Dupeuble, viticultrice dans le Rhône, a pour sa part exprimé lors du colloque du 22 février 2017 le **sentiment d'avoir rencontré des difficultés précisément parce qu'elle était une femme** : « *Je suis arrivée en 1997 sur le domaine. Mes parents n'étant pas encore à la retraite, j'ai recherché une exploitation pas trop loin pour agrandir le domaine et apporter une valeur ajoutée à l'exploitation existante. J'ai passé mon diplôme en juin 1997. Ce n'est pas du tout pour me vanter, mais j'avais de très bonnes notes, de très bonnes appréciations. J'ai postulé en avril-mai 1997 auprès de la SAFER (Société d'aménagement*

foncier et d'établissement rural), qui contrôle les ventes des exploitations, mais ma candidature a été refusée sous prétexte qu'il n'était pas certain que j'obtienne mon diplôme... Pourtant, les notes que j'avais eues en contrôle continu m'assuraient l'obtention de mon diplôme. Je l'ai d'ailleurs eu avec mention, mais je n'ai pas pu acheter l'exploitation que je convoitais. Encore maintenant, cela ne passe pas... ».

La société d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER)

La SAFER est une société anonyme, sans but lucratif. **Quatre missions de service public** lui ont été confiées :

- protéger les espaces agricoles, naturels et forestiers ;
- concourir à la diversité des paysages, à la protection des ressources naturelles et au maintien de la diversité biologique ;
- contribuer au développement durable des territoires ruraux ;
- assurer la transparence du marché foncier rural.

Après mise en publicité des biens qu'elle offre à la vente ou à la location, la SAFER recueille des candidatures et présente les différents projets d'aménagement des candidats à une instance décisionnelle : le comité technique départemental.

Les choix d'attribution, sous contrôle de deux commissaires du Gouvernement, sont examinés par ce comité et validés par le conseil d'administration, lequel est présidé par un agriculteur.

Les administrateurs sont des représentants d'organismes professionnels agricoles, de collectivités territoriales et d'associations environnementales. Chaque attribution est soumise à un cahier des charges d'une durée minimale de quinze ans.

Pour mener à bien ses missions, la **SAFER pratique principalement la négociation amiable avec les propriétaires vendeurs ou a recours à l'utilisation de son droit de préemption.** Celui-ci s'exerce avec l'accord exprès des commissaires du Gouvernement et au regard des priorités fixées par la loi, dans un but d'intérêt général, pour maintenir la vocation agricole d'un bien ou protéger l'environnement, et pour lutter contre la spéculation foncière.

Les SAFER mènent des actions foncières (par exemple en réorientant des terres pour la réalisation de projets individuels ou collectifs) et **rendent des services aux agriculteurs** (par exemple en accompagnant des cédants dans leur futur projet de transmission).

Source : Guide pratique pour les femmes en agriculture - les réponses à vos questions - FRSEA Haute Normandie

Le ressenti par la viticultrice Ghislaine Dupeuble contraste avec l'affirmation, par le syndicat *Jeunes agriculteurs*, que les femmes ne rencontrent pas plus de difficultés que les hommes dans l'accès au foncier. Selon les représentants de ce syndicat entendus par la délégation, **le principal frein pour accéder au foncier tient au fait de ne pas être issu d'une famille d'agriculteur**, car celui qui cède ses terres peut se méfier de l'utilisation qui en sera faite, et aura plus facilement confiance en un agriculteur issu du cadre familial.

Dans la même logique, les agricultrices rencontrées dans la Drôme ont mis en exergue la **problématique de l'accès au foncier et de la disponibilité des terres pour les agriculteurs** dans le département, tant pour les hommes que pour les femmes, en raison d'une **importante pression foncière qui induit les propriétaires fonciers à refuser de louer leur terre en fermage**. Selon elles, les femmes se heurtent parfois à davantage d'obstacles pour louer des terres, *a fortiori* si elles ne sont pas issues d'une famille d'agriculteurs.

Dans ce contexte, **l'installation semble généralement plus aisée lorsqu'elle se fait dans un cadre familial**, car elle offre aussi plus de sécurité économique.

Par ailleurs, Véronique Léon, de la *Confédération paysanne*, a estimé lors de son audition par la délégation que, « *du fait de la faiblesse des retraites, les agriculteurs partant à la retraite ont souvent du mal à laisser la terre pour un prix relativement bas* », ce qui accentue également la **pression foncière**. Le **lien entre la faiblesse des pensions et le renchérissement des terres vendues par les cédants**, au détriment des jeunes qui souhaitent s'installer, a également été relevé par les interlocutrices bretonnes des co-rapporteur-e-s, le 14 juin 2017. Ces dernières ont évoqué les hésitations de certains cédants, réticents à vendre leur exploitation à une femme, reconnaissant toutefois qu'il ne s'agissait pas là d'une difficulté quantifiable, mais plutôt d'un **ressenti relayé par divers témoignages**.

La délégation recommande une étude systématique, en partenariat avec les chambres d'agriculture et les syndicats, sur les **difficultés à l'installation ressenties par les hommes et les femmes**, qu'il s'agisse de l'accès aux aides, aux financements ou à la terre.

La délégation encourage aussi les différents partenaires des agriculteurs et agricultrices qui s'installent (MSA, chambres d'agriculture, syndicats) à **identifier un-e référent-e dédié-e en cas de difficulté**.

b) Un levier d'action : diversifier la composition des instances statuant en matière d'attribution de terres

Le témoignage d'une agricultrice rencontrée à Toulouse a particulièrement interpellé les co-rapporteuses. Cette personne a en effet fait part des **difficultés rencontrées au moment de son installation**. Elle a un parcours atypique, puisqu'elle a décidé de s'installer sur le tard, dans la filière équine (élevage et production de chevaux) avec sa fille, après une carrière au Crédit Agricole. Elle a repris l'exploitation familiale lorsqu'elle s'est retrouvée au chômage. Dans ce contexte, elle a passé un brevet professionnel pour obtenir la capacité agricole, ce qui lui a également permis de devenir formatrice dans un CFPPA.

Selon elle, il est très **compliqué de reprendre une exploitation quand il y a un fermier sur le terrain et que l'on est « hors-cadre familial »**, qui plus est quand on choisit la filière équine. L'interruption du fermage a nécessité le recours au tribunal des baux ruraux, qu'elle a présenté comme une instance dominée par des hommes issus du monde agricole et selon elle peu ouverts aux personnes qui n'y appartiennent pas.

Au regard de son expérience, cette agricultrice estime **nécessaire de faire en sorte de renouveler et de diversifier la composition des instances et des commissions qui ont à statuer sur l'attribution des terres, des aides ou sur les autorisations d'exploitation**, de façon à ce qu'elles ne soient pas uniquement composées d'hommes qui viennent du milieu agricole, mais ouvertes aussi à des personnes au profil atypique : femmes, « hors cadre familial », néo-ruraux, etc.

Une telle évolution paraît d'autant plus nécessaire que le **renouvellement de l'agriculture passe aujourd'hui beaucoup par des gens qui ne sont pas issus de ce milieu¹** et qu'il importe donc d'accélérer l'évolution des mentalités.

Les suggestions émises par le syndicat *Jeunes agriculteurs* sur le foncier agricole semblent aller dans la même direction, puisqu'il propose, entre autres, d'assurer **une rotation tous les cinq ans des personnes qui siègent dans les instances gérant l'attribution des aides et des terres**.

La délégation partage ce diagnostic et juge souhaitable d'encourager le **renouvellement des structures statuant en matière d'attribution des terres**.

La délégation recommande de mettre à l'étude un **renouvellement et une diversification de la composition des instances et commissions** qui statuent sur l'attribution des terres, des aides et sur les autorisations d'exploitation, de façon à l'adapter davantage aux profils actuels des candidat-e-s à l'installation (hors cadre familial, femmes, néo-ruraux, etc.)

La délégation souhaite **sensibiliser les organismes de financement** à la nécessité de ne pas méconnaître les besoins des agricultrices en matière de crédits lors de leur installation.

De ce point de vue, la délégation approuve le principe acté, à l'initiative du ministère de l'Agriculture, d'une **composition équilibrée (30 % de femmes minimum) des conseils d'administration des SAFER**, évoqué dans le discours du ministre de l'Agriculture lu par notre collègue Marie-Pierre Monier lors du colloque du 22 février 2017.

¹ Christiane Lambert a indiqué au cours de son audition que 35 % des jeunes agriculteurs qui s'installent actuellement le font hors succession familiale.

c) Une nécessaire réflexion sur la transmission des exploitations

Au-delà de la problématique de l'installation, la question foncière implique aussi une **réflexion sur la transmission**, comme l'ont très justement souligné les représentantes de la *Confédération paysanne* au cours de leur audition devant la délégation, le 7 juin 2017 :

« **Christine Riba.** - Les questions de l'installation et de la transmission vont de pair. Si nous progressons en matière d'installation, il reste beaucoup à faire au niveau de la transmission, qui met en jeu beaucoup de facteurs humains. Seul un voisin ou un collègue – et non un technicien – peut aborder ce sujet avec un paysan proche de la retraite. Il est alors possible de lui présenter un jeune ou un moins jeune avec un projet d'installation. Il y a donc là un **véritable travail de coordination et d'animation à mener**. Or, dans certaines régions, comme en Auvergne-Rhône-Alpes, les financements manquent pour cela. Il en va de même pour **les pépinières**, qui existent dans plusieurs endroits. Ce sont soit des **lieux achetés par des collectivités locales, soit des terres cédées par des paysans ou des paysannes, qui permettent à de jeunes porteurs de projets de tester et d'expérimenter leur projet**. Ces dispositifs, qui donnent des résultats assez intéressants, exigent également un minimum d'animation et de coordination.

« **Véronique Léon.** - Il existe un document qui est adressé à ceux qui sont sur le point de partir à la retraite : la DICA ou **déclaration d'intention de cessation d'activité agricole**. Une fois renvoyée à la chambre d'agriculture, celle-ci est censée mettre en relation les cédants avec des porteurs de projets. Nous souhaiterions rendre cette déclaration obligatoire, afin de faciliter les travaux d'approche. Par ailleurs, il me semble que le **stage « Reprise d'exploitation agricole » existe dans toutes les régions, peut-être avec des modalités et un financement différents**. S'agissant de notre cas, la personne qui va me remplacer sur la ferme perçoit pendant un an 710 euros par mois, auquel nous ajoutons 450 euros. Elle est en outre nourrie et dispose d'une assurance sociale. Le financement est assuré par la région. **Il n'est donc sans doute pas uniforme selon les territoires** ».

La délégation recommande une **homogénéisation de l'offre, des modalités et des conditions de financement des stages « Reprise d'exploitation agricole »** dans les différents territoires, de façon à garantir une égalité d'accès à ce dispositif à tous les agriculteurs et agricultrices.

Dans la même logique, elle souhaite sensibiliser les collectivités territoriales et les chambres d'agriculture à l'intérêt d'**initiatives telles que les « pépinières »**, qui permettent l'expérimentation des projets en conditions réelles, avant l'installation.

Des préoccupations prises en compte au niveau européen

Le Parlement européen a adopté, à l'occasion de la Journée Internationale des droits des femmes, le 8 mars 2017, un rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales¹, précédemment mentionné.

Ce texte met particulièrement en avant la **problématique de l'accès au foncier et aux capitaux pour les femmes**, ce qui confirme que **les difficultés identifiées dans notre pays se retrouvent dans d'autres pays européens**.

La délégation souhaite citer ici le considérant et les recommandations du Parlement européen portant sur cette question :

« *Considérant que, pour que les femmes travaillant dans l'agriculture puissent bénéficier de régimes d'aides en leur faveur, il faudrait qu'elles soient reconnues en tant que propriétaires ou copropriétaires ; considérant que l'accès des femmes à la propriété ou à la copropriété d'exploitations devrait être encouragé par l'Union européenne, ce qui aurait des effets positifs sur leur situation sur le marché du travail, sur leurs droits sociaux et sur leur indépendance économique, en améliorant leur visibilité (avec une meilleure reconnaissance de leur contribution à l'économie et aux revenus) dans les zones rurales et en facilitant leur accès à la terre ;*

« [...] *Encourage les États membres à veiller à ce que la participation des femmes à la gestion des exploitations soit pleinement reconnue, tout en promouvant et en facilitant leur accès à la propriété ou à la copropriété des terres agricoles ;*

« [...] *Souligne qu'il faut accorder davantage d'attention à l'élaboration de statistiques actualisées concernant la propriété des terres par les femmes ;*

« [...] *Demande aux États membres de faciliter un accès équitable des femmes à la terre, de garantir leurs droits de propriété et leurs droits à la succession et de faciliter leur accès au crédit, afin de les encourager à s'installer dans les zones rurales et à jouer un rôle actif dans le secteur agricole ; encourage les États membres à s'atteler au problème de l'accaparement et de la concentration des terres au niveau de l'Union ».*

C. LA QUESTION DES STATUTS

Si les agricultrices ont progressivement acquis la reconnaissance de leur place sur l'exploitation, avec la création de nouveaux statuts au fil des années, les témoignages recueillis tout au long des travaux de la délégation démontrent que **leur situation peut encore largement être améliorée à cet égard**.

D'une part, **il reste des agricultrices sans statut**, même si le phénomène devient marginal.

D'autre part, trop d'entre elles ne sont **pas encore suffisamment sensibilisée aux différents statuts** et à la protection qu'ils offrent au niveau juridique et social.

Il apparaît, enfin, que **les agricultrices doivent être encouragées à choisir le statut de cheffe d'exploitation**, même si les plus jeunes d'entre elles semblent l'envisager plus naturellement que leurs aînées.

¹ Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales (2016/2204(INI)), Parlement européen, 2014-2019, A8-0058/2017.

1. La conquête d'un statut par les agricultrices : un long processus

Comme il a été rappelé en introduction, les agricultrices ont longtemps été des **travailleuses « invisibles »**, dont le travail n'était pas salarié ni reconnu.

Durant cette période, les femmes travaillant dans les exploitations agricoles - très nombreuses - étaient regardées comme des « conjointes ou femmes d'agriculteurs » et non comme des agricultrices à part entière. **Elles n'apparaissent d'ailleurs pas dans les statistiques officielles.** Les statuts juridiques les ignoraient ou les considéraient uniquement comme des aidants familiaux. En outre, ces dernières n'avaient **aucun droit sur l'exploitation familiale dirigée par leur mari.**

C'est ce que raconte Marie-Thérèse Lacombe dans son ouvrage précité *Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours* qui revient sur cette époque : « Pour les autres femmes en milieu rural, elles peuvent être secrétaire, infirmière, vendeuse, coiffeuse. Elles ont un statut défini et reconnu. Lorsque les femmes travaillent dans une exploitation agricole aux côtés de leurs maris, elles n'ont droit à **aucune reconnaissance sur le plan professionnel et sont classées dans les statistiques comme « inactives ».** »¹

De même, dans son autobiographie *L'Agricultrice*, précédemment évoqué, Anne-Marie Crolais, agricultrice dans les Côtes-d'Armor, évoque comment les groupements de vulgarisation agricole ont permis de prendre conscience de cette inégalité : « Nous cherchions les moyens d'améliorer les conditions de vie et de travail des agricultrices. Ce qui nous a amenées à lancer une enquête destinée à connaître les problèmes qu'elles rencontraient et à **tenter de définir leur statut social. Nous nous sommes vite aperçues qu'il était inexistant** »².

Quant aux formes d'exploitation, elles ne leur étaient guère favorables puisqu'un GAEC (Groupement agricole d'exploitation en commun) ne pouvait pas être constitué uniquement entre deux conjoints. **Il a fallu attendre 1985 et la création des EARL** (Entreprise agricole à responsabilité limitée), puis la loi d'orientation agricole de 1999³, qui créait le **statut de conjoint collaborateur, pour que les choses évoluent vraiment et que les agricultrices deviennent enfin « visibles juridiquement ».**

L'encadré ci-après rappelle les grandes dates qui ont permis aux agricultrices d'acquiescer un statut et une véritable reconnaissance juridique sur les exploitations.

¹ Marie-Thérèse Lacombe, *Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours*, éditions Rouergue, 2009, p. 154.

² Anne-Marie Crolais, *L'Agricultrice*, éditions Ramsay, 1982, p. 47.

³ Loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole.

Comme le souligne à juste titre Marie-Thérèse Lacombe, « *le statut pour la profession d'agricultrice n'est pas apparu tout à coup, grâce à un décret voulu par le législateur. Non, il s'est construit petit à petit, réforme après réforme. Pour obtenir le titre de « conjoint collaborateur » des exploitants agricoles, il a fallu 40 ans de combat pour la parité* »¹.

Les principales dates relatives à l'acquisition d'un statut par les agricultrices

1976 : les agricultrices demandent à être reconnues et à avoir un statut.

1980 : loi instaurant un mandat réciproque entre époux qui exploiteraient une même exploitation². La conjointe du chef d'exploitation obtient des droits dans la gestion de l'exploitation. Le principe de l'unicité de l'exploitation est affirmé. Désormais, toutes les mesures de législation agricole doivent prendre en compte le conjoint.

1982 : la loi du 10 juillet³ modifie les dispositions du code civil afférentes au contrat de société. Les conjoints d'agriculteur peuvent devenir associés à part entière dans les sociétés agricoles constituées à partir de l'exploitation familiale. Ils peuvent acquérir un statut de chef d'exploitation au même titre que leur mari, notamment dans les GAEC.

1985 : la loi d'orientation agricole⁴ crée l'exploitation agricole à responsabilité limitée (EARL) qui offre la possibilité aux époux de constituer une société. Désormais, au sein de ce type de société, la femme dispose des mêmes droits que l'homme.

Loi réformant les régimes matrimoniaux⁵ : la notion de chef de famille disparaît, le mari n'est plus le chef de la communauté, les époux mariés sous le régime de la communauté légale géreront désormais tous les deux les biens communs.

1999 : la loi d'orientation agricole⁶ crée le statut social de conjoint collaborateur. Il ouvre droit à la retraite pour le conjoint ainsi qu'à des prestations sociales en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, à une pension d'invalidité en cas d'inaptitude partielle ou totale et à une créance de salaire différé en cas de décès de l'époux et de divorce.

2006 : la loi d'orientation agricole⁷ ouvre le statut de conjoint collaborateur aux personnes pacsées ou aux concubins. Elle supprime par ailleurs l'accord du chef d'exploitation pour avoir accès au statut de conjoint collaborateur. Ainsi, dès que l'époux(se), le concubin(e) ou le pacsé(e) travaille sur l'exploitation, il ou elle pourra avoir accès au statut de conjoint collaborateur. Enfin, la LOA prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2006, le conjoint du chef d'exploitation exerçant sur l'exploitation ou au sein de l'entreprise une activité professionnelle régulière devra opter pour l'un des statuts suivants (collaborateur du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole ; salarié de l'exploitation ou de l'entreprise agricole ; chef d'exploitation ou d'entreprise agricole).

¹ Marie-Thérèse Lacombe, *Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours*, éditions Rouergue, 2009, p. 154.

² Loi n° 80-502 du 4 juillet 1980 d'orientation agricole.

³ Loi n° 82-596 du 10 juillet 1982 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale.

⁴ Loi n° 85-697 du 11 juillet 1985 relative à l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée et à l'exploitation agricole à responsabilité limitée.

⁵ Loi n° 85-1372 du 23 décembre 1985 relative à l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et des parents dans la gestion des biens des enfants mineurs.

⁶ Loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole.

⁷ Loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole.

2009 : suppression de la qualité de conjoint participant aux travaux à effet du 1^{er} janvier 2009 et obligation du choix d'un statut.

2010 : la loi de modernisation agricole¹ ouvre la possibilité de constituer un GAEC entre époux seuls.

2015 : application du principe de transparence aux GAEC qui permet de reconnaître l'activité des hommes et des femmes au sein de l'exploitation.

Source : Document de présentation de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA

Aujourd'hui, les agricultrices (personnes qui souhaitent s'installer ou qui travaillent avec leur mari) ont le choix entre trois principaux statuts :

- celui de **chefe d'exploitation** (en tant qu'exploitante, associée exploitante ou co-exploitante). D'après les chiffres du ministère de l'Agriculture, elles sont aujourd'hui 111 000 femmes à avoir ce statut. Cela représente une proportion de 24 %. Une majorité d'entre elles exercent leur activité sous une forme sociétaire, avec une dominante des groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC), **en raison des avantages associés à cette forme sociétaire, surtout depuis que la constitution d'un GAEC entre époux a été autorisée, en 2010 (cf. infra) ;**

- celui de salariée (410 000) ;

- celui de **collaboratrice d'exploitation ou d'entreprise agricole**, plus communément appelé « conjointe collaboratrice ». Elles sont aujourd'hui 26 000 à travailler sous ce statut, très majoritairement féminin. Le nombre de femmes concernées par ce statut décroît régulièrement, puisqu'au moment de la création du statut, on recensait 100 000 conjointes collaboratrices. Selon Xavier Heinzle, conseiller installation au syndicat *Jeunes agriculteurs*, « le nombre de conjoints collaborateurs baisse depuis 2010, même si on observe un mouvement inverse en 2015. Toutefois, la diminution a été constante entre 2010 et 2014 ».

Les conjointes travaillant régulièrement sur l'exploitation ont, depuis le 1^{er} janvier 2006, l'obligation de choisir un statut parmi les trois possibilités suivantes : chef d'exploitation (associée exploitante ou co-exploitante) ; salariées ; conjointe collaboratrice ou collaboratrice d'exploitation.

Au-delà de ces principaux statuts, il existe aussi **deux statuts résiduels et rudimentaires du point de vue des droits** qu'ils procurent : **le statut d'aide familiale et celui de cotisante solidaire.**

¹ Loi n° 2010-874 du 27 juillet 2010 de modernisation de l'agriculture et de la pêche.

Présentation synthétique des différents statuts possibles pour les agricultrices

***Cheffe d'exploitation ou d'entreprise agricole, associée exploitante, co-exploitante** : ce statut concerne toute personne qui met en valeur une exploitation à la superficie égale à une surface minimale d'assujettissement (SMA) variant suivant les départements et les natures de cultures et d'élevages, consacre au moins 1 200 heures par an ou dégage de cette exploitation un revenu professionnel de 800 SMIC annuel. L'activité agricole peut être exercée sous forme d'exploitation individuelle ou de société agricole, cette dernière présentant l'avantage de permettre de dissocier le patrimoine personnel de celui de l'entreprise (protection des biens privés) et de regrouper les moyens humains, matériels et financiers. D'un point de vue professionnel et social ce statut est celui qui offre le plus de droits et d'avantages.

***Salariée** : est salariée agricole la personne qui travaille comme salariée, apprentie ou stagiaire sur une exploitation et/ou dans une entreprise agricole, une coopérative agricole, un organisme de la MSA, une caisse de crédit agricole mutuel, une chambre d'agriculture, un syndicat agricole ou comme enseignante dans un établissement d'enseignement agricole privé et perçoit une rémunération pour son activité. La salariée agricole cotise auprès de la MSA et bénéficie à ce titre des assurances sociales agricoles (ASA) couvrant les domaines de la maladie, de l'invalidité, de la maternité, des accidents du travail et maladies professionnelles et de la vieillesse.

***Collaboratrice d'exploitation ou conjoint collaborateur** : créé en 1999, ce statut ouvre droit à la retraite pour le conjoint ainsi qu'à des prestations sociales en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, à une pension d'invalidité en cas d'incapacité partielle ou totale et à une créance de salaire différé en cas de décès de l'époux et de divorce. Il est défini à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime.

***Aide familiale** : ce statut est réservé aux personnes âgées d'au moins 16 ans, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'exploitation agricole, ou de son conjoint, qui vivent sur l'exploitation et participent à sa mise en valeur sans avoir la qualité de salarié. Ce statut est limité à cinq ans ; au-delà, si la personne concernée continue à participer aux travaux, elle doit choisir un autre statut.

***Cotisante de solidarité** : est considérée comme telle toute personne qui exerce une activité agricole qui lui procure des revenus professionnels : sur une surface inférieure à une SMA mais supérieure ou égale au quart d'une SMA ou pendant un temps de travail au moins égal à 150 heures et inférieur à 1 200 heures par an. Les personnes exerçant sous ce statut sont redevables de la cotisation de solidarité. Celle-ci n'est pas génératrice de droits : la cotisante ne cotise pas pour l'assurance maladie, l'assurance vieillesse (la retraite), les allocations familiales. Il est donc conseillé de s'affilier à un autre régime de protection sociale, que ce soit comme ayant droit (grâce à son conjoint, en exerçant une autre activité professionnelle ou en demandant la CMU).

Enfin, à défaut de participation au travail de l'exploitation et, sous réserve de n'avoir aucune couverture à titre personnel par un régime obligatoire d'assurance, **la conjointe pourra être reconnue « ayant droit » du chef d'exploitation ou de l'associé exploitant et ainsi bénéficier de certaines prestations sociales** en raison d'un lien de parenté, de communauté de vie, de dépendance économique avec l'assuré. **Sans statut social identifié, la conjointe ayant droit (enregistrée sous le numéro de sécurité sociale de son conjoint) ne pourra toutefois pas prétendre à une**

retraite personnelle en l'absence de cotisation, et n'est pas couverte en cas d'accident du travail, ce qui suppose une absence totale de participation aux travaux.

2. Une exigence : résoudre la question des agricultrices sans statut

Il existe aujourd'hui encore des agricultrices n'ayant aucun statut, alors qu'elles participent à l'activité professionnelle du chef d'exploitation, qui est généralement leur mari, partenaire de PACS ou concubin.

Les femmes qui sont dans ce cas se trouvent dans une **situation très précaire car elles sont alors considérées sans profession**. Elles ne bénéficient donc que de rares droits spécifiques. Elles n'ont par exemple pas de droit à la formation, pas de couverture sociale propre, et ne cotisent pas pour leur retraite, alors même qu'elles peuvent assumer beaucoup de responsabilités.

Véronique Léon, représentante de la *Confédération paysanne*, a bien voulu faire part de son témoignage, sur ce point, à la délégation : « *Pour ma part, ma vocation remonte à mes dix-huit ou dix-neuf ans. Originnaire de Paris, j'ai eu un véritable coup de foudre pour l'agriculture. J'ai effectué des stages avant de m'installer une première fois, avec mon premier mari, en 1978. Cette expérience a duré huit ans, pendant lesquels j'ai travaillé quinze heures par jour. Mais comme j'étais alors ayant droit, sans aucun statut, je ne bénéficie d'aucun point de retraite pour cette partie de ma vie professionnelle* ».

Dans un témoignage écrit adressé à la délégation, Michelle Luneau, agricultrice drômoise, résume sa situation en évoquant sa « *condition de rien du tout* »...

C'est une situation problématique, dénoncée par Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices au colloque du 22 février 2017 : « *Sur nos exploitations, nous déplorons malheureusement encore beaucoup de femmes qui travaillent sans statut. Ces femmes sont en danger : sur le plan de leur santé, sur le plan financier puisqu'elles ne cotisent pas à la retraite, en cas de divorce ou de veuvage* » (...). Nous estimons que **5 000 à 6 000 femmes exercent encore sans statut**. Nous pouvons craindre que la situation actuelle ne facilite pas les démarches permettant à ces femmes d'être couvertes par un statut. En tant que femmes, nous devons aussi **interpeller ces femmes pour leur faire prendre conscience des risques qu'elles prennent à travailler sans statut**. C'est aussi de notre responsabilité. C'est aussi un **débat à porter avec la famille, avec un mari qui peut refuser de cotiser davantage auprès de la MSA** ». ¹

L'absence de statut est particulièrement dramatique quand survient un événement grave - accident du travail, veuvage ou même divorce -, puisqu'elle empêche l'ouverture des droits.

¹ Compte rendu du colloque du 22 février 2017.

Il est difficile d'évaluer quantitativement un phénomène par définition dissimulé. La MSA avance le chiffre de 5 000, la FNSEA parle d'une fourchette de 5 000 à 6 000, mais sans certitude.

Selon Anne Gautier (CCMSA), **les personnes sans statut ont généralement plus de 50 ans** ; il s'agit de femmes qui sont entrées en agriculture à une époque où les agricultrices n'avaient pas de statut, et qui n'ont pas ensuite effectué la démarche de choisir un statut, soit parce que cela aurait entraîné des charges supplémentaires pour l'exploitation, soit parce qu'elles n'en ont pas réalisé l'importance, à défaut d'information suffisante.

La *Coordination rurale* (CR) a notamment mis en exergue un manque important d'information concernant la pluralité des statuts existants.

Les chefs d'exploitation considèrent souvent le travail de leurs conjointes comme un prolongement du travail domestique, donc allant de soi et gratuit.

Quand bien même le nombre d'agricultrices sans statut serait marginal, **la délégation ne saurait se satisfaire d'une situation injuste qui aboutit à priver des femmes de leurs droits sociaux et de leur reconnaissance juridique.**

Elle rappelle à cet égard que, **juridiquement, l'emploi d'une personne sur une exploitation sans rémunération et sans statut peut être assimilé à du travail dissimulé.** Dans ce genre de situation, l'exploitant s'expose à des sanctions qui peuvent mettre en péril son activité.

Les armes juridiques existent pour corriger ces situations, mais il faut renforcer l'information des agriculteurs et agricultrices des risques qu'ils encourent.

L'enjeu est donc de **doter toutes les femmes d'un statut sur l'exploitation afin qu'elles puissent être pleinement reconnues et bénéficier d'une protection sociale** (congé maternité, congé parental, retraite, formation...).

La délégation recommande en conséquence :

- le **recensement des agricultrices sans statut** afin de disposer de statistiques précises et d'être en mesure d'alerter les personnes concernées des risques qu'elles courent ;
- une **sensibilisation des agricultrices en activité à l'importance d'avoir un statut** et aux **préjudices liés à l'absence de couverture sociale**, notamment en cas de divorce ;

- une **responsabilisation des chef-fes d'exploitation** en rappelant les sanctions qui peuvent découler de l'absence de statut d'un-e conjoint-e qui travaille sur l'exploitation (sanctions fiscales, obligation d'affiliation par les contrôleurs de la MSA...);
- la possibilité de réaliser un **audit de l'exploitation où le/la conjoint-e travaille sans statut**, pour accompagner le choix du statut le plus adapté.

3. Une nécessité : améliorer l'information des agricultrices sur les différents statuts possibles pour rendre systématique le choix du statut le plus favorable

a) Prendre conscience des limites du statut de conjoint collaborateur

Le statut de conjointe collaboratrice présente une certaine souplesse.

Du point de vue professionnel, il permet de cumuler ce statut avec une activité salariée à l'extérieur de l'exploitation, à temps partiel ou complet¹.

En effet, avec ce statut, **la responsabilité de l'agricultrice est limitée, sauf faute de gestion** : elle est mandataire du chef d'exploitation et peut effectuer de nombreux actes d'administration (commandes, devis, facturation...). Par ailleurs, l'engagement patrimonial est ménagé, puisqu'en cas de faillite, ses biens propres sont protégés.

En revanche, la signature d'un emprunt ou d'un cautionnement l'engage pour la totalité.

Du point de vue des droits sociaux, la **conjointe collaboratrice bénéficie des prestations de l'assurance maladie et maternité**, de l'allocation remplacement maternité, de l'assurance accident du travail, de la pension d'invalidité et des prestations de solidarité². Elle peut aussi prétendre à des prestations familiales soumises ou non à conditions de ressources. Enfin, elle a accès à la formation professionnelle continue (VIVÉA).

Pour autant, le statut de conjointe collaboratrice présente des limites importantes. S'il offre à l'agricultrice une couverture sociale décente, il ne lui donne en revanche que peu de pouvoir économique sur l'exploitation.

En conséquence, il maintient les agricultrices dans un rôle de dépendance vis-à-vis du chef d'exploitation (souvent le mari), sans leur offrir une pleine reconnaissance professionnelle.

¹ Au-delà de 1 200 heures/an travaillées à l'extérieur, l'agricultrice est considérée comme une collaboratrice d'exploitation à titre secondaire.

² Les cotisations sociales, d'un montant relativement faibles, sont à la charge de l'époux, du partenaire PACS ou du concubin.

Anne Gautier, vice-présidente de la Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), présidente de la MSA Maine-et-Loire, a particulièrement insisté sur ce point au cours de la table ronde du 4 avril 2017 : « *Le statut de conjoint collaborateur a sans doute permis d'éveiller les consciences et de reconnaître un vrai statut aux femmes qui travaillaient sur les exploitations, mais ce n'est qu'une **première étape**. En effet, ce statut n'en est pas vraiment un : la femme reste dépendante du chef d'exploitation et cette situation ne doit pas être généralisée outre mesure* ».

Les représentants de la *Confédération paysanne* ont exprimé des réserves du même type au cours de leur audition. Selon elles, **le statut de conjoint collaborateur est « profondément inégalitaire » du point de vue du niveau des cotisations et de la reconnaissance** qu'il apporte à la personne, par rapport au statut de chef d'exploitation.

Il semblerait d'ailleurs que le **statut de conjoint collaborateur** ne soit pas tant choisi dans une volonté de donner sa place au conjoint ou à la conjointe sur l'exploitation que **pour des raisons fiscales**, les cotisations étant dans ce cas moins élevées que celles qui doivent être acquittées lorsqu'on choisit le statut d'exploitant ou de co-exploitant.

Il permet ainsi parfois d'optimiser les aides lorsque le conjoint travaille à l'extérieur. C'est par exemple ce qu'a mentionné Karen Chaleix au cours de l'audition du 7 juin 2017, en évoquant sa propre situation, sachant que c'est elle qui est exploitante alors que son mari a le statut de conjoint collaborateur : « *Pour ma part, je suis exploitante et mon mari est devenu, depuis cette année, conjoint collaborateur, essentiellement pour des raisons fiscales ou pour des motifs tenant aux aides. Mon mari ayant un petit emploi hors de l'exploitation, certaines aides ne nous étaient plus attribuées. Nous avons donc décidé de modifier son statut, car le fait qu'il soit conjoint collaborateur nous permettait de continuer à percevoir à la fois son salaire à l'extérieur de l'exploitation et les aides* ».

De surcroît, selon la *Coordination rurale* (CR), le statut de conjointe collaboratrice peut même être utilisé sans que les femmes gagnent la moindre reconnaissance malgré le travail fourni sur l'exploitation.

Le témoignage de Véronique Léon illustre très bien les limites de ce statut, avec l'idée qu'il ne serait qu'un tremplin avant de devenir cheffe d'exploitation : « *Quand le statut de conjointe collaboratrice a été créé en 2000, j'ai sauté sur l'occasion. C'était déjà mieux que rien et cela me permettait de quitter la chambre d'agriculture. Mais je voulais avoir un vrai statut* ».

D'ailleurs, pour la *Confédération paysanne*, **ce statut n'a plus lieu d'être depuis la création du GAEC entre époux**, qui garantit selon elle la stricte égalité économique et sociale entre ses membres (*cf. infra*).

La délégation préconise de **rendre transitoire le statut de conjoint collaborateur**, le temps que la personne concernée puisse se former et affiner son projet professionnel en fonction de l'évolution de la situation économique de l'exploitation, puis qu'elle choisisse le statut le plus adapté.

La délégation estime que la durée adéquate de cette période pourrait être de cinq ans maximum, sur le modèle de ce qui a été mis en place pour le statut d'aide familiale.

b) Renforcer l'information sur la pluralité des statuts et les droits qui y sont associés

De façon plus générale, les différents témoignages recueillis au cours des travaux de la délégation ont mis en évidence une **information insuffisante sur les différents statuts**, ce qui ne permet pas aux agricultrices qui s'installent de choisir le meilleur statut au regard de leur situation ou de leur exploitation agricole.

Cette information pourrait utilement trouver sa place dans le cadre de la formation initiale et continue.

Au cours du colloque du 22 février, Catherine Laillé, présidente de la *Coordination rurale* de Loire-Atlantique et élue à la Chambre d'Agriculture de Loire-Atlantique et des Pays-de-la-Loire, a ainsi évoqué l'importance de la formation de 200 heures organisée par la chambre d'agriculture pour prendre conscience de l'importance d'avoir un statut : « *Ça a été une véritable prise de conscience pour moi. Je me suis dit que si je souhaitais rester à la ferme, c'était pour en faire mon métier et pour en vivre. À l'époque, je n'étais même pas conjointe collaboratrice mais conjointe participant aux travaux, c'était encore autre chose. Parmi les statuts auxquels je pouvais prétendre se trouvaient ceux de conjointe collaboratrice, de salariée ou de cheffe d'exploitation.*

J'ai pensé que cela faisait dix ans que j'aidais mon mari, que je n'y connaissais rien en production porcine au départ, que j'avais tout appris sur le tas et que maintenant que j'avais acquis une expérience, je souhaitais opter pour le statut de cheffe d'exploitation afin de faire reconnaître le travail que j'avais accompli pendant ces dix années. Je voulais aussi percevoir un salaire et cotiser pour ma retraite ; c'était un sujet dont je n'avais pas pris conscience avant ma formation. Je ne voulais pas être salariée de mon mari parce qu'être cheffe d'exploitation, c'était pour moi avoir un salaire, une retraite, gérer l'exploitation sur le plan financier et prendre des décisions engageant l'évolution de l'exploitation et l'orientation de la production ».

La délégation suggère **l'instauration d'un rendez-vous systématique**, inspiré de ce qui existe pour faire le point sur les droits acquis en matière de retraite, qui viserait à **informer les candidat-e-s à l'installation**, sans oublier celles et ceux qui s'appêtent à rejoindre leur conjoint-e chef-fe d'exploitation, sur les différents statuts envisageables et les garanties qui leur sont associées (protection sociale, droit à la formation, régime matrimonial, éventuel divorce, conséquences sur la transmission, les donations et les successions). La délégation propose que des juristes, et plus particulièrement des notaires, soient associés à ces rendez-vous.

Plus généralement, la délégation recommande **l'organisation de campagnes d'information régulières sur le statut des femmes en agriculture**. Ces campagnes pourraient être effectuées par la MSA, en lien avec les chambres d'agriculture, les délégations départementales et régionales aux droits des femmes et les directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF).

Elle souhaite par ailleurs que soient renforcés les modules de la formation initiale sur cette question et recommande que la problématique des statuts soit également mieux prise en compte dans le catalogue des formations continues.

c) Inciter les agricultrices à choisir le statut le plus protecteur

Si le renforcement de l'information sur les différents statuts est primordial, notamment pour éviter que des agricultrices se retrouvent à l'avenir sans statut, il paraît également important aux yeux de la délégation d'inciter les agricultrices ou futures agricultrices - notamment les plus jeunes d'entre elles - à **choisir les statuts les plus protecteurs**.

Par exemple, le statut de cheffe d'exploitation ou de co-exploitante (ou associée exploitante) garantit la protection la plus complète dans le régime des personnes non salariées des professions agricoles, du point de vue social, économique et juridique.

Il donne aussi des devoirs, puisqu'il implique le versement des cotisations au titre des prestations familiales, de l'assurance maladie-maternité-invalidité (AMEXA), de l'assurance accident du travail (ATEXA) et de l'assurance vieillesse de base complémentaire.

D'après les témoignages entendus par les co-rapporteur-e-s au cours de leurs travaux, **les jeunes femmes ont parfois des hésitations pour choisir ce statut ou n'y pensent pas spontanément**.

Rappelons à cet égard que près de 60 % des cheffes d'exploitation accèdent à ce statut lorsque leur époux prend sa retraite. Pour ces femmes, le statut de cheffe d'exploitation est donc plus subi que choisi.

Selon l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture, **plusieurs freins découragent les jeunes femmes de prendre le statut de chef-fe d'exploitation** :

- la difficulté à concilier vie professionnelle, vie familiale et personnelle (éducation des enfants), question qui se pose moins pour un homme ;
- le « délitement » des services publics en zone rurale ;
- un service de remplacement peu adapté aux activités des femmes (dans la polyvalence des compétences proposées) ;
- une faible incitation à prendre des congés maternité en lien avec la difficulté à se faire remplacer.
- l'absence de congés parentaux pour les associés du GAEC.

Plus généralement, comme l'a résumé Catherine Laillé au cours de la table ronde du 4 avril 2017, *« parfois, l'expression « cheffe d'exploitation » fait peur, en raison des responsabilités qu'elle implique. Or certaines femmes manquent de confiance en elles et se sous-estiment ».*

Le statut d'exploitante est aussi plus protecteur du point de vue de la propriété de l'exploitation.

En effet, comme le souligne le Parlement européen dans son rapport précédemment cité¹, le propriétaire de l'exploitation agricole est la seule personne répertoriée dans les documents bancaires, pour les subventions ou pour les droits acquis, et il en est également le seul représentant auprès des groupements ou associations.

Autrement dit, **le fait de ne pas être propriétaire de l'exploitation implique de ne pas avoir de droits de quelque sorte que ce soit** (droits au paiement unique, primes à la vache allaitante, droits de plantation de vignobles, revenus...) et **place les femmes agricultrices dans une situation vulnérable et défavorisée.**

Le Parlement encourage donc les États membres à **promouvoir des outils d'information et d'assistance technique ainsi que l'échange des bonnes pratiques** entre États membres sur la mise en place d'un statut professionnel pour les conjointes dans le secteur agricole, leur permettant de bénéficier de droits individuels dont notamment le congé maternité, une couverture sociale en cas d'accident de travail, l'accès à la formation et le droit à la retraite.

La délégation partage pleinement les préoccupations du Parlement européen.

Il importe donc de mieux **communiquer sur l'intérêt du statut d'exploitante** (cheffe d'exploitation/co-exploitante/associée exploitante) et de ce qu'il implique, en « dédramatisant » aussi cette fonction, pour inciter

¹ Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales (2016/2204(INI)), Parlement européen, 2014-2019, A8-0058/2017.

les candidates à l'installation à privilégier ce statut : meilleure couverture sociale, égalité avec le conjoint, autonomie et reconnaissance de son travail sur l'exploitation ...

C'est d'ailleurs la **reconnaissance du travail** sur laquelle a insisté Ghislaine Dupeuble pour raconter la **satisfaction qu'elle a ressentie le jour où on lui a enfin reconnu le statut d'exploitante**. Ainsi, tout en ayant conscience de ses compétences, elle a raconté au cours du colloque comment elle avait dû braver de **nombreux obstacles** pour finalement qu'on lui reconnaisse le statut d'exploitante, dans un milieu viticole encore fortement marqué par les stéréotypes sexistes, y compris au sein de sa propre famille : *« J'ai dû me battre contre mes oncles, contre ma famille, pour faire valoir mon droit de travailler dans l'exploitation. Du fait de leur veto, je n'ai été que salariée, je n'ai pas eu le droit d'être exploitante. Par ailleurs, je n'ai pas été autorisée à venir au cuvage pour les vinifications. Il faut savoir que les femmes font tourner le vin, au même titre que la mayonnaise... Alors, si elles prétendent entrer dans un cuvage ou dans une cave... (Rires). Comme je n'étais que salariée du domaine, j'en ai profité pour avoir mes enfants. Mon conjoint, lui, n'était pas du tout du métier.*

En 2004, mon deuxième frère a rejoint le domaine. Le fait qu'il soit là m'a permis de me sentir plus forte : nous étions deux contre mes deux oncles. On s'est mis tous les deux à vinifier à partir de 2005. En 2012, j'ai enfin réussi à obtenir le statut d'exploitante ! (Nombreux applaudissements.) C'est juste un statut car, dans ma tête, je l'étais déjà depuis 1997... (rires) mais sur le papier, maintenant c'est écrit ! ».

De la même manière, Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, a raconté la joie et la fierté qu'elle a éprouvées le jour où elle a acquis un « vrai statut », **passant de conjointe collaboratrice à associée dans un GAEC avec son mari** : *« Quand le statut de conjointe collaboratrice a été créé en 2000, j'ai sauté sur l'occasion. C'était déjà mieux que rien et cela me permettait de quitter la chambre d'agriculture. Mais je voulais avoir un vrai statut : en 2011, mon mari et moi avons donc opté pour un dispositif de GAEC - Groupement agricole d'exploitation en commun. C'est extrêmement valorisant d'être à parts égales dans l'exploitation, de pouvoir faire valoir mon statut d'associée à part entière, y compris face à mon mari quand il prend des décisions seul. Cette étape est importante dans mon parcours : je ne pensais pas que cela me changerait à ce point. »*

La délégation relève avec intérêt que la *Confédération paysanne* met particulièrement en avant les **atouts du GAEC entre époux, qui garantit selon elle la stricte égalité économique et sociale entre ses membres** (cf. supra). Autre avantage de cette forme sociétaire, elle est également « une façon de mettre un terme à la vision familiale de l'agriculture » et répond à la revendication « à travail égal, statut égal ». De surcroît, elle **permet de distinguer le patrimoine familial de la société**.

Selon Catherine Laillé, un autre atout des **formes sociétaires** comme le GAEC, l'EARL ou les SCEA est qu'elles **rendent possible l'adoption d'un règlement intérieur**, « *qui prévoit le temps de travail de chacun, les tâches, les tours de garde pour les week-ends ou les congés* ». Cela donne ainsi des **bases transparentes pour déterminer le temps de travail de chaque associé et la rémunération qui lui revient**.

Pour Christine Valentin, présidente de la Chambre d'agriculture de la Lozère, la **forme sociétaire (souvent en GAEC) rend plus facile l'engagement des femmes** dans la vie associative, syndicale ou politique car elle leur permet de se libérer plus facilement - mais il convient de se faire remplacer quand on est absent, afin de ne pas provoquer de déséquilibre entre associés.

Dans son ouvrage précité *Pionnières !*, Marie-Thérèse Lacombe rappelle que « *c'est la loi d'orientation de 1960-1962 qui a permis la constitution des GAEC. Une femme peut entrer dans un groupement de trois associés* ». Selon elle, « *cette démarche est une première reconnaissance pour les femmes dans le métier de l'agriculture* ». Elle explique aussi que le GAEC a été très soutenu par les femmes à sa création et que l'on constatera de nombreux développements de cette forme sociétaire à partir de 1970, parce que, « *dans ce pays si individualiste, il permet une façon de vivre tout autre : un roulement établi le dimanche pour les travaux des bêtes, quelques jours de vacances, de l'indépendance pour les femmes, et plus de confort dans les maisons* »¹.

III. DES DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES AUX FEMMES EN MILIEU RURAL

A. MATERNITÉ ET ARTICULATION DES TEMPS

1. La maternité

Au cours des différents travaux, **deux problématiques relatives à la maternité** ont émergé : d'une part, la **nécessité de renforcer la protection et l'information des agricultrices enceintes** ; d'autre part, **identifier les raisons qui expliquent le faible recours au congé maternité** par les exploitantes agricoles et promouvoir des solutions pour remédier à cette situation.

a) Améliorer la protection de l'agricultrice enceinte

Les conditions de travail des agricultrices ne sont pas toujours compatibles avec les précautions que requiert une grossesse.

¹ Marie-Thérèse Lacombe, *Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours, éditions Rouergue, 2009, p. 104.*

Ainsi, plusieurs témoignages ont évoqué la **question de la santé des agricultrices enceintes et les risques qui peuvent exister pour l'enfant, pendant la grossesse, en cas d'exposition de l'agricultrice à des pesticides ou de maladies touchant les animaux**. Ces points ont été portés à l'attention des co-rapporteur-e-s notamment au cours des déplacements dans la Drôme et en Bretagne : enfants handicapés, fausses couches, difficulté à être enceinte, troubles gynécologiques...

La délégation a recommandé, dans son rapport *Femmes et santé : les enjeux d'aujourd'hui*¹, **la plus grande vigilance à l'égard des risques environnementaux pour protéger la femme enceinte, les enfants et les adolescents** contre des substances potentiellement toxiques qui peuvent avoir des conséquences particulièrement graves pour leur santé.

Or il semble que les effets, pour la **santé fœtale** et pour la **femme enceinte**, des produits divers (pesticides, etc.) et médicaments vétérinaires manipulés dans l'agriculture et l'élevage soient mal connus, de même que les conséquences sur la santé maternelle et infantile des maladies touchant les animaux. En tout état de cause, il apparaît que les premières intéressées n'y sont pas réellement sensibilisées et qu'elles découvrent les conséquences de ces épidémies ou de la manipulation de ces produits quand il est trop tard. On ne peut pas exclure non plus que les **effets toxiques, pour l'organisme féminin, de ces substances** n'aient pas fait l'objet d'une étude systématique.

Il faut donc impérativement se donner les moyens de combler cette lacune grave par une évaluation scientifique, si celle-ci n'a pas d'ores et déjà été conduite, par une large diffusion des résultats de ces recherches et par la **formation et la sensibilisation de tous les professionnels concernés** aux nécessaires précautions à adopter pour manipuler les produits en cause (vétérinaires, industriels, agriculteurs et agricultrices, etc.).

Ce risque spécifique souligne l'intérêt de la mise en place de **réseaux d'agricultrices** qui seraient susceptibles de relayer ce type d'informations et de créer des alertes, permettant ainsi de surmonter l'isolement fréquemment lié au monde rural. Plusieurs agricultrices rencontrées par les co-rapporteur-e-s ont regretté le **manque de relais d'information en milieu rural et exprimé le souhait de pouvoir se tourner vers des forums pour partager leurs interrogations et des informations relatives à la grossesse**.

Par ailleurs, au cours de la table ronde du 30 mars 2017 sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices, **Catherine Belloc a plus particulièrement évoqué la situation des femmes vétérinaires** : « *chez les vétérinaires, 75 % des étudiants sont des filles, avec une attractivité importante pour les animaux de compagnie, qui pose le problème des vétérinaires dans l'agriculture (...). Pour nos étudiantes, exercer une profession dite masculine reste*

¹ Rapport n° 592, (2014-2015), de Françoise Laborde et Annick Billon au nom de la délégation aux droits des femmes.

*quelque chose de compliqué, en particulier dans la filière des soins aux animaux d'élevage. **Intervenir auprès de ruminants quand on est enceinte, c'est difficile** ».*

La délégation suggère la mise en œuvre d'une évaluation scientifique des conséquences, sur la **santé maternelle et infantile et plus généralement sur l'organisme féminin**, de la manipulation de tous les produits (pesticides, etc.) et médicaments vétérinaires utilisés dans l'agriculture et l'élevage. Elle recommande que les effets, sur la femme enceinte et sur le fœtus, des maladies touchant les animaux fassent également l'objet d'une recherche scientifique.

Elle préconise une large diffusion des résultats de ces recherches et la **formation et la sensibilisation de tous les professionnels concernés** (vétérinaires, industriels, agriculteurs et agricultrices, etc.) aux nécessaires précautions à adopter pour manipuler les produits en cause.

Elle souhaite enfin la mise à l'étude d'un **congé pour grossesse pathologique** afin de protéger la santé des agricultrices enceintes exposées à tout risque sanitaire, par exemple une contamination par les animaux.

b) Favoriser l'accès des agricultrices au congé maternité

Les agricultrices ont longtemps été moins favorisées que leurs homologues des autres professions en matière de congé maternité.

Les améliorations obtenues pour la couverture sociale des non-salariées agricoles en assurance maternité ont été progressives.

L'allocation de remplacement de maternité des agricultrices a été créée par un décret de 1977. Elle a pour finalité de prendre en charge les frais occasionnés par leur remplacement dans les travaux agricoles, lorsqu'elles ne peuvent pas les accomplir en raison de leur maternité.

De plus, comme l'a rappelé Jacqueline Cottier au cours du colloque du 22 février 2017, en 1986, **la FNSEA a obtenu l'allongement de la prise en charge du congé de remplacement qui a été porté à huit semaines.**

En outre, l'article 33 de la loi d'orientation agricole de 1999¹ prévoit la prise en charge intégrale des frais de remplacement des agricultrices, alors que le dispositif précédent ne prévoyait qu'une prise en charge partielle.

À compter de cette date, le recours aux services de remplacement est devenu la norme par rapport à l'embauche directe.

De plus, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002² a permis aux **pères non-salariés agricoles de bénéficier de l'allocation de remplacement paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant.**

¹ Modification de l'article L. 732-10 du code rural.

² Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la Sécurité sociale pour 2002.

Enfin, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008¹ a prévu **l'alignement de la durée d'attribution de l'allocation de remplacement de maternité sur la durée des congés de maternité** accordés aux salariés, avancée importante pour la santé des femmes.

La durée de l'allocation de remplacement ou du congé maternité dépend du nombre d'enfants, comme le résume le tableau ci-après.

**Durée de l'allocation de remplacement pour les non-salariées agricoles
(ou du congé maternité pour les salariées)**

	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée maximale
Congé normal	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Naissance simple portant à trois le nombre d'enfants à charge	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance de triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Source : MSA

La délégation note également avec intérêt que **le droit au remplacement existe aussi en cas d'adoption ou de paternité** :

- en **cas d'adoption**, l'agricultrice peut se faire remplacer sur l'exploitation ou l'entreprise agricole pendant huit semaines au plus (dix pour une adoption multiple à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer) ;

- **l'exploitant dont la femme est enceinte ou qui adopte** peut se faire remplacer sur l'exploitation ou l'entreprise agricole pendant onze jours consécutifs au plus (dix-huit jours pour une naissance ou une adoption multiple), dans une période de quatre mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

(1) Les conditions pour bénéficier du congé maternité

En cas de maternité, les agricultrices² peuvent bénéficier d'une allocation de remplacement.

Pour ce faire, les conditions suivantes doivent être remplies :

- **participer de manière constante aux travaux** de l'exploitation et être à ce titre affiliée à l'AMEXA (assurance maladie des exploitants) ;

¹ Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la Sécurité sociale pour 2008.

² On désigne ici les non-salariées agricoles : cheffe d'exploitation, associée, co-exploitante, aide familiale, collaboratrice d'exploitation.

- relever de l'AMEXA et justifier d'une **affiliation à titre personnel d'au moins dix mois** tous régimes confondus ;

- cesser l'activité exercée sur l'exploitation pendant **au moins deux semaines** comprises dans une période commençant six semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant dix semaines après celle-ci ;

- être effectivement remplacée, pendant au moins deux semaines, par l'intermédiaire d'un service de remplacement.

Le remplacement doit porter sur des travaux ayant pour but la mise en valeur de l'exploitation ou l'entreprise. Il ne doit pas porter sur des travaux ménagers. En outre, la demande doit être effectuée avant la date d'interruption de l'activité.

Le montant de l'allocation est en général égal à la totalité des frais engagés, c'est-à-dire le montant du prix de la journée fixée par le service de remplacement multiplié par le nombre de jours de remplacement.

La prise en charge par la MSA du remplacement (*via* le service de remplacement) est de 100 %, à l'exception des contributions sociales (CSG/CRDS) qui restent à la charge de l'agricultrice.

De plus, afin de faciliter la prise de ce congé, les **agricultrices peuvent également faire appel à un salarié** si le service de remplacement ne peut répondre à leur demande de remplacement.

Le montant et le versement de l'allocation dépendent donc des modalités du remplacement :

- si le remplacement est effectué par un service de remplacement : en général, le montant de l'allocation de remplacement est égal au coût du remplacement hors contributions sociales (CSG/CRDS) qui restent à la charge de la personne remplacée. Le montant du prix de journée est fixé en fonction des charges supportées par le service de remplacement. La MSA verse directement le montant de l'allocation au service de remplacement ;

- si le remplacement est effectué par un salarié embauché pour l'occasion : le montant de l'allocation est égal au montant des salaires et charges sociales du salarié embauché, dans la limite du salaire conventionnel correspondant à l'emploi. La MSA rembourse directement les frais, sur présentation de la copie du contrat de travail et du bulletin de salaire.

Par ailleurs, **les exploitantes peuvent bénéficier des dispositifs de la PAJE** (Prestation d'accueil du jeune enfant) **et du complément du libre choix d'activité.**

- (2) Une proportion encore insuffisante d'agricultrices recourant au congé maternité mais qui tend à augmenter

Malgré les avancées pour étendre le droit au congé maternité des agricultrices, la **proportion de femmes qui recourent à ce congé est de 58 %**, ce qui reste une proportion insuffisante, bien qu'elle augmente d'après le ministère (elle était de 55 % en 2010)¹.

Comment expliquer cette proportion relativement faible ?

Une enquête conjointe du Service de remplacement France et de la MSA a été menée en avril 2013 afin de connaître les raisons pour lesquelles les agricultrices n'ont pas eu recours au remplacement pendant leur maternité. Il ressort de l'enquête que la réglementation actuelle ne constitue pas un frein au recours au remplacement.

Les co-rapporteur-e-s ont recensé différents facteurs explicatifs, qui tiennent essentiellement au **manque d'information**, au **coût du remplacement**, à **l'inadéquation de l'offre** de remplacement ou à des **réticences psychologiques** pour laisser l'exploitation.

- (a) Une difficulté : le manque d'information

Le **manque d'information** a particulièrement été mis en exergue par la *Coordination rurale* : selon elle, les agricultrices « *estiment être trop peu renseignées, voire pas du tout, et qu'il est difficile de trouver des informations sur le congé maternité et les prestations sociales liées (prime de naissance, aides à la garde, allocations familiales...)* »².

De même, Véronique Léon (*Confédération paysanne*) a indiqué que les agricultrices sont souvent mal informées concernant les solutions possibles en matière de congé maternité, soulignant la nécessité de mieux communiquer à cet égard : « *Une autre raison est le manque d'informations. Compte tenu des savoir-faire assez complexes, les paysans ou paysannes ont souvent tendance à croire que personne ne peut les remplacer. Or il est parfaitement possible - comme je l'ai fait - de prendre une personne du service de remplacement qui ne travaillera que pour celui ou celle qui en fait la demande, par exemple dans le cadre d'un congé de maternité, et, donc, de la former. Il faut le faire savoir* ».

La CCMSA a indiqué qu'elle s'est efforcée de développer, ces dernières années, en lien avec le ministère, son information et sa communication autour de plusieurs axes en prenant en compte les revendications de la FNSEA.

¹ À noter que d'après la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, cette proportion avait atteint 60 % en 2013.

² Propositions de la Coordination rurale pour les droits des agricultrices, avril 2017. Document transmis aux co-rapporteur-e-s.

Par exemple, les formulaires de demande d'allocation de remplacement maternité et paternité ont fait l'objet d'une refonte complète en lien avec le Service de remplacement France et le ministère.

En outre, de **nombreux supports d'information ont été créés**, complétés et diffusés par la CCMSA afin d'améliorer le recours au remplacement pour la maternité, mais également pour la paternité et l'adoption.

Parallèlement, la CCMSA dit avoir finalisé des travaux sur le parcours clients qui visent notamment à développer une information adaptée relative à leurs droits en matière de remplacement dans le cadre du congé de maternité et de paternité, ainsi qu'une information sur la nécessité de se faire remplacer pendant le congé de maternité.

Il s'agit de **permettre aux agricultrices d'anticiper au mieux leur demande de remplacement**, facilitant ainsi la prise en charge de leurs besoins par les services de remplacement départementaux dans les meilleures conditions.

La délégation approuve ces démarches et invite la CCMSA et le ministère à poursuivre et renforcer les initiatives permettant d'améliorer l'information des agricultrices sur le congé maternité, en lien avec le service de remplacement.

La délégation recommande de **renforcer l'information des agricultrices s'agissant de leurs droits relatifs au congé maternité**, à travers une communication sur ce sujet au moment de l'installation et le développement de campagnes d'information de la part des services de remplacement et de la MSA.

(b) Un frein important : le coût du remplacement

Dans son discours lu par Marie-Pierre Monier au colloque du 22 février 2017, le ministre de l'Agriculture, tout en soulignant les progrès réalisés pour rendre effectif le congé maternité des agricultrices, a mentionné quelques difficultés portant sur le **coût du service et l'hétérogénéité de l'offre** : « *De grands progrès ont également été faits pour que les agricultrices accèdent à une maternité plus sereine : le congé maternité pouvait n'être qu'un droit de papier, compte tenu des particularités des travaux agricoles, notamment dans l'élevage. Le service de remplacement permet de rendre ce droit effectif. La Mutualité Sociale Agricole, en lien avec le Ministère, a amélioré de manière importante l'information sur ce service. Il reste du chemin à faire, encore trop peu de femmes agricultrices y ont recours, en particulier pour des raisons de coûts du service, le différentiel restant à charge variant beaucoup selon les départements, ou de manque de disponibilité de remplaçants notamment dans l'élevage. Il faudra veiller à l'avenir à ce que la voie tracée continue d'apporter des progrès* ».

De plus, lors des arrêts maternité et des congés parentaux, les trimestres de retraite sont enregistrés, mais sans acquisition de points. Le fait de ne pas pouvoir cotiser pour la retraite dans cette période est pénalisant pour les agricultrices. Ce point a été souligné par l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA) et par la *Confédération paysanne*.

(3) Une offre de remplacement qui n'est pas toujours adaptée aux besoins

Selon la *Coordination rurale*, **l'inadéquation du remplacement ou la carence de l'offre peuvent aussi dissuader les agricultrices de recourir au congé maternité**. Le document écrit transmis aux co-rapporteur-e-s indique ainsi que « *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* »¹.

Pour Karen Chaleix, secrétaire nationale de *Jeunes agriculteurs*, le non-recours au congé maternité ne vient pas du coût du remplacement mais dépendrait plutôt de la qualité des services de remplacement selon les départements : « *En cas de congé de maternité ou de paternité, la MSA prend en charge les coûts, sauf environ 11 euros par jour pour un salarié pendant sept heures. Certes, sur quatre mois, cela représente un certain budget, mais disposer d'un salarié pendant quatre mois pour environ 1 000 euros, c'est donné ! Nous ne comprenons pas pourquoi tout le monde n'y recourt pas. Nous essayons, à l'échelle de mon département, d'en faire la promotion. La situation est à mon avis différente selon les départements et propre à chaque personne. Certains services de remplacement sont moins actifs que d'autres dans ce domaine* ».

Christine Riba (*Confédération paysanne*) a également mis en avant le problème de l'offre des services de remplacement : « *Il n'existe pas de service de remplacement partout et, parfois, la démarche est lourde et complexe. Cela explique que certaines femmes ne se fassent pas remplacer* ».

Pour la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, la principale difficulté qui empêche les agricultrices de prendre leur congé maternité consiste à **trouver une personne compétente sur certaines activités, notamment dans les productions spécialisées ou encore dans certaines zones géographiques**.

(4) Les réticences psychologiques à laisser l'exploitation

Enfin, les agricultrices peuvent éprouver des **difficultés à laisser leur exploitation à une tierce personne, inconnue, surtout quand il y a des animaux**, comme l'a indiqué Karen Chaleix : « *Certains exploitants ou exploitantes craignent aussi de laisser leur exploitation à des inconnus. Il faut*

¹ Propositions de la Coordination rurale pour les droits des agricultrices, avril 2017. Document transmis aux co-rapporteur-e-s.

quelqu'un de compétent ! Or dans mon département par exemple, les remplaçants les plus compétents sont très rapidement embauchés en tant que salariés ».

Au cours de la table ronde du 4 avril 2017, Catherine Laillé (*Coordination rurale*) a également évoqué des « freins psychologiques à l'embauche », ajoutant que « *les agriculteurs ont beaucoup d'appréhension à prendre un salarié de remplacement, la première fois* ».

Les agricultrices peuvent aussi ne pas ressentir la nécessité de prendre ce congé maternité. La *Coordination rurale* a par exemple évoqué le cas de plusieurs jeunes mères qui ont indiqué n'avoir volontairement pas eu recours au service de remplacement (difficulté à intégrer un salarié, pas de besoin ressenti...). Dans ce cas, soit l'interruption a été très courte (dix jours pour l'une d'entre elles), soit les associés ont réorganisé le travail sur l'exploitation.

Pour conclure cette partie, la délégation prend acte de **l'annonce effectuée par la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, le 1^{er} juin 2017, de sa volonté de mettre en place un congé maternité unique pour toutes les femmes**. Il s'agit d'assurer à toutes les femmes, quel que soit leur statut, seize semaines de congé maternité sans perte de revenu.

c) Le désir d'acquérir de nouveaux droits en lien avec la parentalité

Le dernier sujet qui a interpellé les co-rapporteur-e-s dans le domaine de la parentalité concerne la **demande des agricultrices de bénéficier d'un dispositif prenant en compte la maladie d'un enfant**. Dans ce cas, il est en effet plus difficile pour l'agricultrice de gérer son exploitation tout en gardant et soignant son enfant malade.

La délégation partage pleinement cette préoccupation et demande la **mise à l'étude, par la MSA, de deux solutions pour répondre à cette attente** :

- soit **l'extension du dispositif de remplacement au cas des enfants malades**, qui permettrait aux parents de se faire remplacer pour soigner leur enfant, dans les mêmes conditions que lorsqu'ils recourent au service de remplacement en cas de maternité, de formation ou de vacances ;

- soit **la mise en place de chèques emploi service prépayés**, à l'instar de ce qui existe dans certaines entreprises, pour financer le recours à une garde d'enfant, de manière à permettre à l'exploitant-e de travailler.

2. Une question majeure : une offre de remplacement à perfectionner

Compte tenu des critiques qui ont été émises à l'encontre du service de remplacement pour ce qui concerne le congé maternité (mais on retrouve le même type de blocages dans les autres domaines, qu'il s'agisse des congés, de la formation ou des responsabilités syndicales et professionnelles), **la délégation estime qu'il est important de pouvoir améliorer l'offre de remplacement, mais aussi sa connaissance par les agricultrices.**

a) Le fonctionnement du Service de remplacement

Le Service de remplacement est un **groupement d'employeurs** à vocation de remplacement et non de complément de main-d'œuvre.

Il appartient à un **réseau national de 500 services fédérés au sein de la Fédération Nationale des Services de Remplacement (FNSR)**. Selon les départements, les services sont départementaux ou locaux (cantons, pays...). **Le maillage territorial des services de remplacement peut donc être inégal selon les régions.**

À cet égard, certains interlocuteurs de la délégation ont formulé le souhait **d'adapter la gestion du système au plus près du terrain en soutenant les associations de proximité et en privilégiant l'échelle cantonale** ou inter-cantonale, plus adaptée selon eux que l'échelle départementale, car elle permet de réduire les déplacements. A l'inverse, d'autres estiment que l'échelle départementale est pertinente pour éviter la dilution des moyens.

Les services de remplacement emploient chaque année 10 000 agents de remplacement et réalisent 500 000 journées.

Le Service de remplacement est une **association qui fonctionne avec un conseil d'administration et un bureau composé notamment d'un président et d'un trésorier**. Les statuts et le règlement intérieur du service précisent le mode de fonctionnement et d'intervention (cotisation, priorité des motifs, délai de demande...).

Tous les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole peuvent adhérer au Service de remplacement de leur circonscription géographique, en contactant la fédération ou le service de remplacement du département.

Service de remplacement, mode d'emploi et principaux chiffres

Pour adhérer, le chef d'exploitation doit **acquitter une cotisation annuelle** et s'engager à respecter les statuts et le règlement intérieur de l'association.

L'adhésion lui permet, ainsi qu'aux membres non-salariés de sa famille travaillant sur l'exploitation, de se faire remplacer pour l'un des différents motifs de remplacement :

- **congés** : toute absence, d'un week-end à plusieurs semaines pour congé, peut donner droit au remplacement¹.

- **Formation, mandats et responsabilités professionnelles** : tous les agriculteurs qui s'investissent dans le fonctionnement de structures para-agricoles, permettant à l'agriculture de se développer, peuvent bénéficier pendant leurs absences d'un agent de remplacement².

- **Mandat syndical** : quelle que soit son orientation syndicale, l'agriculteur/agricultrice peut bénéficier d'un remplacement dès lors qu'il/elle passe du temps pour le fonctionnement de son syndicat³.

- **Maladie et accident** : c'est dans ces cas que le rôle social du service de remplacement est primordial, en s'efforçant de remplacer au plus vite et au mieux l'agriculteur absent par la force des choses⁴.

Les conseils généraux peuvent participer en donnant une aide pour les remplacements pour accidents et maladies, mandats professionnels et formations ou mandat syndical.

- **Maternité et paternité** : l'exploitant affilié à la MSA depuis au moins dix mois bénéficie d'une aide au remplacement de 16 semaines minimum pour un congé maternité et de onze jours consécutifs pour un congé paternité⁵ (cf. *supra*).

Le *Guide de l'adhérent au service de Remplacement* précise la part des différents motifs de remplacement au niveau national⁶.

¹ À noter que les exploitants agricoles, dont la présence permanente est indispensable au fonctionnement de l'exploitation, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt sur les dépenses engagées pour assurer leur remplacement temporaire pendant leurs congés, défini à l'article 200 undecies du code général des impôts (crédit d'impôt pour congé des exploitants agricoles).

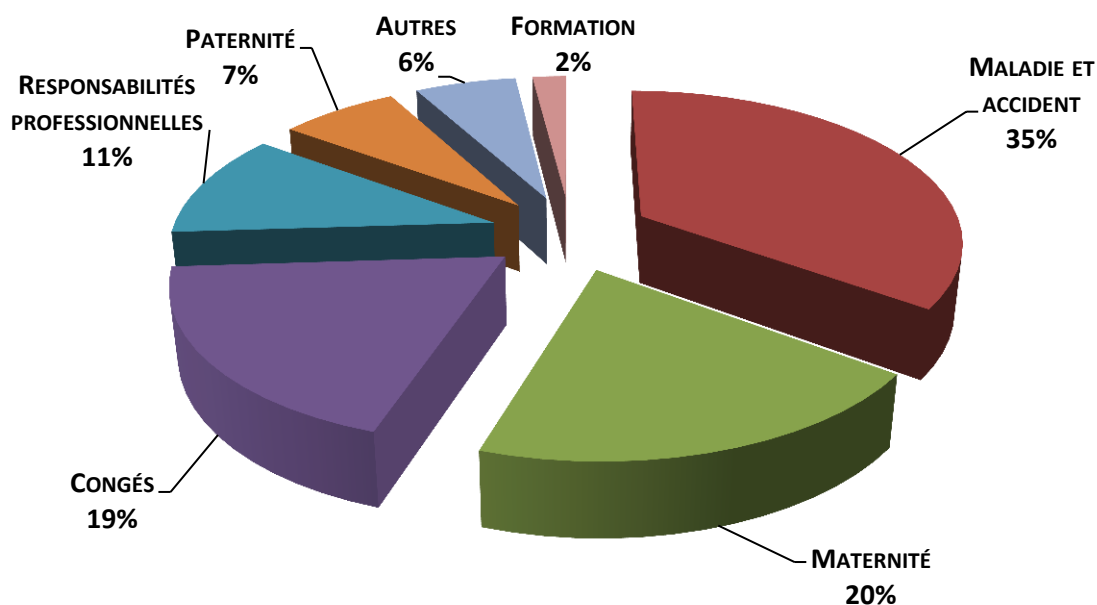
² Pour ces motifs, il existe une aide CASDAR (Compte d'affectation spéciale pour le développement agricole et rural) dont le montant est voté annuellement. Pour en bénéficier, l'agriculteur doit remplir une attestation sur l'honneur avec ses jours d'absence et leurs motifs.

³ Ce motif donne également droit à une aide de l'État par jour de remplacement.

⁴ Un contrat d'assurance existe : le contrat collectif de remplacement que les services de remplacement ont mis en place avec Groupama. Pour une cotisation de l'ordre de 290-300 euros, l'agriculteur bénéficie d'une indemnité maximum de 50 euros par jour de remplacement.

⁵ La MSA prend en charge au maximum 7 heures par jour, 7 jours sur 7. Seul reste à la charge de l'exploitant la part CSG/SRDS de la facture.

⁶ Il existe une page Internet pour chaque service de remplacement départemental qui précise la proportion des motifs de remplacement au niveau de chaque département.



Pour se faire remplacer, le chef d'exploitation doit contacter son service de remplacement, lui préciser les motifs, dates et durée de son absence, son système d'exploitation et les travaux à réaliser. En outre, il doit donner le nom d'une personne ressource (réfèrent sur l'exploitation, voisin...) qui pourra accueillir l'agent de remplacement.

Le service de remplacement indiquera alors rapidement le nom de l'agent de remplacement¹ et les modalités pratiques liées au remplacement (justificatifs à fournir, durée, tarifs...).

L'agent contacte le chef d'exploitation quelques jours avant le début de la mission pour visiter l'exploitation et prendre les consignes.

L'agent est embauché par le service de remplacement et mis à disposition de l'exploitation dans le cadre d'une convention. **Le service de remplacement est donc l'employeur de l'agent qu'il rémunère.** Il se charge de l'ensemble des formalités administratives. Il facture les frais de remplacement diminués des éventuelles aides financières apportées par ses partenaires (MSA, chambre d'agriculture...).

Si le chef d'exploitation connaît une personne susceptible de le remplacer, il peut le signaler au service de remplacement qui pourra éventuellement le recruter pour le temps de son remplacement. Toutefois, il est précisé que les agents de remplacement en CDI restent prioritaires dans les recrutements.

Source : site Internet du Service de remplacement France et guide de l'adhérent au service de Remplacement

¹ Cet agent peut être un agent du Service de remplacement ou une personne que connaît le chef d'exploitation, à certaines conditions, cf. infra.

b) Une nécessité vitale pour le monde agricole

La possibilité de se faire remplacer est primordiale pour le bien-être des agricultrices et agriculteurs, aussi bien en cas de maternité, de maladie, de congés, de formations que de responsabilités professionnelles ou syndicales. Pourtant, les témoignages recueillis au cours des travaux de la délégation ont montré que **le recours au service de remplacement est loin d'être systématique**, notamment s'agissant des congés.

Or, comme l'a souligné Christine Riba (*Confédération paysanne*), au cours de son audition, « *La problématique des congés peut paraître anecdotique, mais nous avons aussi besoin de vacances et de pouvoir déconnecter. À l'heure où l'on parle de burn out et de suicides des paysans, c'est un besoin réel. Peu se l'autorisent ; en l'absence d'aide, la situation va perdurer* ».

Au cours de la table ronde du 4 avril 2017, Catherine Lailé (*Coordination rurale*) a indiqué que, trésorière d'une association de remplacement pendant quinze ans, elle a pu constater qu'à peu près 65 % des agriculteurs, hommes et femmes confondus, s'assuraient réellement pour le remplacement en cas de maladie, d'accident ou de décès. Comme elle l'a relevé, « *si tous ces événements ne sont pas pris en compte à l'avance, ils peuvent aboutir à la ruine d'une exploitation quand ils surviennent* ».

Il est donc **primordial d'inciter les agricultrices à recourir davantage aux services de remplacement**. La Commission nationale des agricultrices, particulièrement sensibilisée à cet enjeu, souhaite mettre en place une enquête sur les freins qui empêchent le recours à un agent de remplacement.

c) Des obstacles à surmonter pour généraliser le recours au remplacement

Plusieurs raisons, déjà évoquées dans le cadre de la problématique de la maternité, expliquent la situation actuelle.

Tout d'abord, de nombreuses interlocutrices de la délégation ont regretté le **manque d'information ou de connaissance sur l'offre** qui peut être proposée. Les agricultrices ne sont pas forcément suffisamment familiarisées à l'existence de ce service qui passe par une cotisation annuelle.

Afin de renforcer la communication sur les droits au service de remplacement, la délégation recommande la diffusion d'un **fascicule d'information recensant toutes les possibilités offertes aux agriculteurs et agricultrices en ce domaine**. Ce guide pourrait par exemple être délivré lors des formations ou des entretiens avec les conseillers de la MSA en visite dans les exploitations.

En outre, la plupart des personnes entendues ont regretté **l'hétérogénéité de l'offre selon les territoires**. En effet, l'offre de remplacement n'existe pas partout, notamment dans les zones les plus isolées, et peut être de **qualité inégale selon les départements** : manque de remplaçants, profil inadapté des remplaçants, reste à charge variable selon les zones¹... Les difficultés sont encore nombreuses.

Lors de la table ronde du 4 avril 2017, Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices (FNSEA) a mis en avant le besoin d'agents de plus en plus « pointus » en lien avec la diversification des activités en agriculture vers la transformation et la commercialisation. Elle a par ailleurs souligné la complexité du recrutement, « avec des périodes d'été très chargées pour les services de remplacement », qui rendent difficile de trouver des jeunes en juillet et août.

Au cours d'un déplacement des co-rapporteuses dans la Drôme², plusieurs agricultrices ont également évoqué les **obstacles rencontrés pour se faire remplacer** (notamment au moment de la grossesse et de la naissance des enfants), soit en raison de l'inadéquation du « profil » des remplaçants au regard des compétences recherchées, soit en raison de l'isolement. Selon Anne-Claire Vial, présidente de la **Chambre d'agriculture de la Drôme**, celle-ci **incite pourtant les nouveaux installés à adhérer au service de remplacement**. Pour elle, le faible recours au Service de remplacement ne tient pas tant au manque de moyens qu'aux **réticences de la population agricole**. Les agricultrices drômoises ont mentionné une certaine préférence pour l'entraide familiale aux dépens du recours au remplacement.

Ainsi, dans certains cas, les exploitantes appréhendent de faire appel à ce service et ne mesurent pas bien l'utilité qu'elles pourraient en retirer. Par exemple, les éleveuses semblent éprouver plus de difficultés à prendre des congés et à laisser leurs animaux à des personnes qu'elles ne connaissent pas.

Pourtant, celles qui ont eu recours à ce service en ont souligné les avantages, à l'image de Catherine Laillé au cours de la table ronde du 4 avril 2017 : « *Pour l'avoir expérimenté personnellement à l'occasion d'une naissance et de mes mandats professionnels, je peux vous dire qu'une fois que l'on connaît le système, on l'utilise volontiers, parce que l'on en retire des bienfaits en termes de santé, physique comme psychologique. Mais les agricultrices ne le ressentent pas forcément si elles ne l'ont pas vécu. Il faut donc diffuser des témoignages positifs sur ces remplacements* ».

¹ Par exemple, au cours de son audition, Véronique Léon a cité le coût du remplacement pour une journée de formation qui s'élève à 60 euros dans son département, quand d'autres paient 90 euros ou 40 euros.

² La délégation était composée de Corinne Bouchoux et Marie-Pierre Monier, co-rapporteuses, et de Chantal Deseyne, membre de la délégation aux droits des femmes.

Afin d'encourager les agricultrices à recourir aux services de remplacement, la délégation :

- relève l'importance d'informer l'exploitante de la **possibilité de faire appel à une personne de son choix** pour la remplacer, *via* le service de remplacement, si celui-ci n'est pas en mesure de proposer un profil rigoureusement adapté aux besoins ;

- préconise la **diffusion de témoignages positifs** par le biais de campagnes de communication sur le service de remplacement, afin de désamorcer les réticences de celles qui appréhendent de laisser leur exploitation à un tiers ;

- suggère de faire connaître la **formation « Manager son remplacement »** proposée par le Service de remplacement et destinée à accompagner l'exploitant-e dans sa démarche.

La délégation demande aussi un état des lieux, selon les territoires, des prestations assurées par les services de remplacement ainsi que de leur coût pour les utilisateurs et utilisatrices.

En ce qui concerne les compétences des remplaçants, l'APCA estime que le profil des agents de remplacement n'est pas suffisamment compatible avec la polyvalence des agricultrices et la variété des tâches qu'elles remplissent au sein de l'exploitation mais aussi du foyer, ce qui peut constituer un frein pour le remplacement.

Elle souhaiterait que la **formation des agents de remplacement soit mieux adaptée aux besoins des agricultrices en privilégiant leur polyvalence**, de façon à prendre en compte la diversité des tâches effectuées par les agricultrices sur l'exploitation et dans le foyer.

Ce constat va dans le sens des premières conclusions d'une enquête conduite par la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA en partenariat avec le Service de Remplacement France et *Jeunes agriculteurs*. L'objectif était d'évaluer avec **précision les attentes tant des agricultrices que des agriculteurs à l'égard du remplacement**. Il a donc été procédé, dans un premier temps, à une **enquête en ligne** dont les résultats provisoires (1 300 réponses reçues au 12 juillet 2017) font apparaître un **besoin d'assistance dans les « tâches familiales »**. Ce type d'aide serait considéré comme nécessaire par plus de 60 % des répondant-e-s pour leur permettre de **s'investir davantage dans la vie associative, dans la politique locale ou dans des organisations professionnelles**.

B. DES CONTRAINTES AGGRAVÉES PAR L'ISOLEMENT DU MONDE RURAL

L'insuffisance de solutions d'accueil de jeunes enfants adaptées aux spécificités du travail agricole, jointe à un accès incertain aux soins dans les « déserts médicaux » ont été régulièrement cités parmi les difficultés rencontrées par les agricultrices, même s'il s'agit là de **contraintes liées à la vie rurale** et non pas propres au milieu agricole.

1. L'accueil des jeunes enfants

Comme le relevait en 2009 le rapport de notre collègue Jean-Marc Juilhard sur *L'accueil des jeunes enfants en milieu rural*¹, le développement de solutions d'accueil des jeunes enfants en milieu rural est soumis à deux contraintes : d'une part, la faiblesse du potentiel financier des petites communes, qui rend souvent impossible la mise en place d'établissements collectifs trop onéreux, et d'autre part les horaires de travail atypiques de nombreux parents, qui suscitent un besoin en matière de solutions de garde spécifiques, encore rares dans la plupart des territoires. Ce rapport soulignait aussi que, avec l'accès aux nouvelles technologies, la possibilité de faire garder les enfants conditionne l'installation de jeunes parents en milieu rural.

Selon le rapport du Haut Conseil à l'Égalité sur les inégalités territoriales (« EGALiTER »)², publié en juin 2014, les inégalités entre les territoires dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants sont doubles, car elles concernent tant leur **insuffisance** que l'**absence de diversité** de l'offre.

Il existe ainsi de **grandes disparités régionales** (« malgré une offre de places importante chez les assistantes maternelles, l'ensemble des besoins ne serait pas couvert : certaines communes n'offriraient aucune place d'accueil ») **aux dépens du monde rural** : on comptabilise ainsi 39 places d'accueil de jeunes enfants dans les départements les plus ruraux³, contre 55 au niveau national⁴. Selon le rapport précité de la commission des affaires sociales du Sénat, « 15 départements parmi les plus ruraux étaient les moins bien dotés en offre de garde que la moyenne »⁵.

¹ Accueil des jeunes enfants en milieu rural : développer une offre innovante, *rapport d'information de M. Jean-Marc Juilhard, fait au nom de la commission des affaires sociales, n° 545 (2008-2009) - 8 juillet 2009.*

² Haut Conseil à l'Égalité, *Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés, 19 juin 2014.*

³ p. 143.

⁴ *Chiffres de la MSA pour fin 2013.*

⁵ Toutefois, selon ce rapport, « certains départements ruraux présentent des taux d'équipement très élevés : la Haute-Loire, l'Indre et la Vendée [apparaissant] ainsi parmi les départements les mieux dotés en structures d'accueil des jeunes enfants ».

En fonction du département, la capacité d'accueil varie de 10 à 88 places pour 100 enfants de moins de trois ans. Dans les **structures collectives**, la capacité d'accueil, qui est de 16,6 places pour 100 enfants de moins de trois ans au niveau national, varie de 5,5 à 42 places selon le département. 88 % des communes françaises ne disposent d'aucun établissement d'accueil du jeune enfant alors que plus d'un quart des naissances a lieu sur leur territoire¹.

Les équipements et services permettant l'accueil des jeunes enfants sont de la **première importance pour les agricultrices**.

La plupart des témoignages entendus au cours de ce travail le montrent : la responsabilité des soins aux enfants pèse encore très largement sur elles², avec des conséquences évidentes sur leur organisation quotidienne et des difficultés accrues pour celles qui, engagées dans une organisation professionnelle, sont souvent appelées à s'absenter de l'exploitation. Lors de la table ronde du 4 avril 2017, la présidente de la Chambre d'agriculture de la Lozère a insisté sur la nécessité d'une solide organisation pour éviter que la famille, et plus particulièrement les enfants, « *quel que soit leur âge* », « *souffrent* » de ces sollicitations.

L'offre de garde présente dans les territoires ruraux **deux spécificités** :

- elle est très majoritairement assurée par les **assistantes maternelles** : celles-ci assurent 87 % de l'offre de garde en milieu rural, 63 % dans l'ensemble du territoire³. Selon le HCE, se référant en l'espèce à une étude de la DREES, « *Du Limousin aux Pays de la Loire, entre 42 et 61 places chez les assistantes maternelles sont offertes pour 100 enfants de moins de trois ans, alors que la moyenne nationale se situe à 37 places offertes* »⁴ ;

- elle repose aussi plus qu'ailleurs sur la **scolarisation précoce** : « *pour compléter une offre de garde plus faible qu'ailleurs, le monde rural scolarise davantage ses jeunes enfants* » : « *80 % des départements les plus ruraux présentent un taux de scolarisation des enfants de moins de trois ans supérieur à la moyenne nationale* »⁵. Sur ce dernier point, on observe que la scolarisation des enfants de moins de trois ans a été relancée à la rentrée 2016 dans les zones

¹ Rapport de l'INED de septembre 2014, n° 514.

² La présidente de la FNSEA a cependant évoqué, lors de son audition, ces agriculteurs qui assurent eux-mêmes la plupart des trajets d'accompagnement des enfants car leur compagne, travaillant hors de l'exploitation, n'est pas disponible à ces moments de la journée.

³ Selon les chiffres mentionnés par le rapport précité de la commission des affaires sociales du Sénat (p. 12) et par l'étude du HCE (p. 144).

⁴ Haut Conseil à l'Égalité, Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés, p. 143.

⁵ Rapport précité de la commission des affaires sociales du Sénat, p. 13.

rurales¹, ce qui a été présenté comme une **solution pragmatique** pour compléter les 70 000 nouvelles places de crèche créées entre 2012 et 2015 : cet aspect de l'accueil des jeunes enfants en milieu rural est donc toujours d'actualité.

Les **besoins** exprimés dans ce domaine par les interlocuteurs et interlocutrices de la délégation montrent l'intérêt attaché à la **flexibilité** des solutions d'accueil. En effet, les métiers de l'agriculture se caractérisent à la fois par des horaires souvent contraignants, impliquant parfois des besoins en urgence, y compris les week-ends et les périodes estivales, par des besoins saisonniers, notamment en lien avec les récoltes, et par des moments moins tendus où la disponibilité des parents est plus grande. Il semble donc que doivent être privilégiées des formules permettant non seulement une certaine **souplesse** d'horaires et de jours de présence de l'enfant, mais aussi un **accueil occasionnel**, en fonction de l'activité du moment, pour les familles n'ayant pas besoin en permanence d'une solution de garde.

Lors de la table ronde du 4 avril 2017, la présidente de la Chambre d'agriculture de la Lozère a ainsi jugé important de **développer toutes les solutions d'accueil en zone rurale : crèches, assistantes maternelles, haltes garderies**. Elle a aussi relevé l'intérêt présenté par des **formules innovantes** telles que des garderies itinérantes aménagées dans des bus par exemple.

Le document transmis à la délégation par les chambres d'agriculture insiste sur la nécessité de lutter contre le « *délitement des services publics en zone rurale* » et sur l'importance, pour les agricultrices (et agriculteurs) du **service de ramassage scolaire, du maintien des crèches et des garderies** ainsi que de **l'accès à l'école dès l'âge de deux ans**.

La création de services aux familles dans les territoires ruraux fait partie des priorités de la **MSA**. Ainsi que l'ont fait observer les représentants de la Caisse centrale de la MSA lors de la table ronde du 4 avril 2017, la formule des « **micro-crèches** » (établissements collectifs d'accueil de dix places) a été développée par la **MSA** pendant la période 2011-2015 : 127 micro-crèches ont ainsi été créées dans 57 départements². Selon les informations transmises à la délégation par la MSA, dans les communes rurales, près de la moitié des projets financés par le plan pluriannuel d'investissement pour la création de crèches sont des micro-crèches, la moitié de ces structures étant pilotée par des associations incluant les familles. Les représentants de la Caisse centrale de la MSA ont, au cours de la table ronde du 4 avril 2017, exprimé l'importance qu'attache la MSA à la question des **horaires atypiques** (soir, week-ends...) et ont évoqué

¹ Comme l'indique le discours prononcé par Laurence Rossignol, ministre des Familles, des droits des femmes et des enfants le 15 novembre 2016 au colloque « Petite enfance : regards croisés sur les modes d'accueil des jeunes enfants » organisé par la DREES.

² Soit un total de 1 870 micro-crèches créées en France depuis 2008 selon une enquête de la CNAF de juillet 2015.

les expérimentations mises en œuvre dans ce domaine pour améliorer l'offre de solutions.

Parmi les solutions innovantes susceptibles d'inspirer les décideurs, mentionnons la maison de l'enfance multiservices de Châteauneuf-du-Faou¹, mentionnée par le rapport du HCE, constituée d'un relais d'assistantes maternelles et d'un **centre « multi-accueil » de 24 places, associés à un accueil-relais organisé avec des associations d'aide à domicile** pour prendre en charge les enfants entre 4 heures et 8h30 et 18h30 et 13 heures, chez leurs parents. On notera que cet ensemble s'adresse tout autant à l'accueil régulier qu'à l'accueil occasionnel et d'urgence.

Il semble que parmi les solutions d'accueil, les constats opérés par notre collègue Jean-Marc Juilhard sur l'intérêt des **maisons d'assistantes maternelles** (MAM) semblent encore valables aujourd'hui : cette formule pèse moins sur le budget des communes que le coût de fonctionnement des crèches et elle permet une vraie **souplesse d'horaires**². 64 % des MAM sont d'ailleurs situées dans des territoires ruraux ; 66 % de ces établissements pratiquent les horaires décalés ou atypiques.

De fait, les maisons d'assistantes maternelles sont considérées comme « *une solution pour les territoires ruraux à faible densité de population et dans lesquels il n'existe pas d'alternative* » : elles font ainsi l'objet d'un **effort renouvelé depuis 2016**. Un soutien particulier leur est attribué dans le cadre d'une « *aide au démarrage versée par les caisses d'allocations familiales aux nouvelles MAM qui respectent une charte qualité et qui sont implantées dans des territoires sous-couverts en modes d'accueil* »³.

La MSA contribue à ce développement, plus particulièrement dans les territoires où il y avait un « vivier » susceptible d'y travailler. Depuis la période 2011-2015, la moitié des caisses de MSA ont pris l'initiative d'accompagner les MAM qui réunissent certains critères de qualité.

Lors de la table ronde du 4 avril 2017, Catherine Laillé, présidente de la *Coordination rurale* de Loire-Atlantique, a par ailleurs soulevé **la difficulté tenant aux trajets nécessaires pour aller « récupérer les jeunes enfants » en fin de journée**, soulignant un besoin en matière de garde d'enfants à domicile, formule qu'elle a considérée pour sa part comme particulièrement adaptée aux contraintes des agricultrices.

¹ Communauté de communes de Haute Cornouaille dans le Finistère.

² Rapport précité de la commission des affaires sociales du Sénat, p. 19.

³ Voir le discours prononcé par Laurence Rossignol, ministre des Familles, des droits des femmes et des enfants le 15 novembre 2016 au colloque « Petite enfance : regards croisés sur les modes d'accueil des jeunes enfants » organisé par la DREES.

La délégation recommande une attention particulière au développement de **solutions d'accueil pour la petite enfance en milieu rural** (crèches, micro-crèches, haltes garderies, maisons d'assistantes maternelles) et invite les pouvoirs publics et acteurs locaux à contribuer à la mise en place de **structures innovantes** prenant en compte les **contraintes des métiers de l'agriculture**, qui impliquent de pouvoir recourir à des formules souples (accueil régulier, occasionnel, en urgence) et flexibles (horaires décalés, week-ends, jours fériés, période estivale).

2. Des politiques « Jeunesse » dans les territoires ruraux à dynamiser

Ainsi que nous y invite un récent rapport du CESE sur la *Place des jeunes dans les territoires ruraux*¹, il faut avoir conscience de la **faiblesse des politiques « Jeunesse » dans les territoires ruraux**. Selon une enquête réalisée en Ille-et-Vilaine citée dans le rapport, le pourcentage de communes ayant inscrit les questions de jeunesse parmi les priorités municipales se limite au quart en milieu rural, elle est de neuf communes sur dix en revanche en milieu urbain².

Pourtant, si l'on peut comprendre qu'une taille critique minimale soit indispensable pour permettre d'envisager ces politiques, ce qui exclut de nombreuses communes rurales³, l'importance de la participation à des activités sportives et culturelles pour les publics jeunes n'est pas à démontrer. Toute initiative locale permettant l'organisation de manifestations sportives ou culturelles ou la réalisation d'équipements de loisirs doit donc être encouragée. Le rapport du CESE constate que **les politiques Enfance-jeunesse mises en place au niveau des intercommunalités concernent surtout l'enfance et la petite enfance** (75 à 80 % des financements), les activités destinées aux adolescents et aux jeunes représentant entre 15 et 25 % seulement des budgets mobilisés, **les publics les moins ciblés étant les jeunes de plus de 17 ans**. Selon ce rapport, **il s'agirait davantage de manque de volonté politique que de moyens financiers ou techniques**⁴.

L'exemple⁵ de la mise en place, depuis 2015, d'une **politique volontariste à destination des jeunes dans le pays de l'Ardèche méridionale** avec l'appui du Programme d'investissement d'avenir (PIA)⁶

¹ Danielle Even et Bertrand Coly, *section de l'aménagement durable des territoires et section de l'éducation, de la culture et de l'éducation, janvier 2017.*

² p. 158.

³ Plus de 80 % des communes en France comptent moins de 2 000 habitants selon les statistiques 2015 du ministère de l'Intérieur.

⁴ p. 159.

⁵ Cité p. 160 du rapport du CESE.

⁶ Piloté par le Commissariat général à l'investissement, le PIA a été créé pour financer des projets innovants sur les territoires sur la base de co-financements.

montre que de telles initiatives sont possibles et qu'elles créent une continuité éducative intéressante sur les territoires de nature à favoriser la participation des jeunes à la vie des territoires et à les encourager à y rester.

La délégation encourage les **politiques Enfance-jeunesse** conduites au niveau local, juge nécessaire que ces politiques favorisent les **activités culturelles et sportives des publics enfants, adolescents et jeunes** et soutient celles qui permettent la participation des jeunes à la vie des territoires ruraux.

Elle recommande que les politiques publiques conduites au niveau local prennent systématiquement en compte les **jeunes ruraux**.

3. Un point crucial : améliorer l'accès au numérique

Tant la *Coordination rurale* que les chambres d'agriculture soulignent dans les remarques qu'elles ont adressées aux co-rapporteur-e-s les difficultés liées à un accès irrégulier et insuffisant au numérique dont sont privées les « *zones blanches* ». Les chambres d'agriculture demandent ainsi la **couverture de l'ensemble du territoire au numérique et à la téléphonie mobile**.

De fait, les aspects administratifs du fonctionnement des exploitations incombant le plus souvent aux agricultrices, faciliter ce travail par l'accès à Internet est indispensable, à une époque où la plupart des démarches s'effectuent en ligne. De plus, **de nombreuses applications sont devenues des éléments importants de la gestion de certaines activités agricoles, notamment dans le domaine de l'élevage**.

En outre, l'omniprésence du numérique (achats en ligne, notamment de billets de transport, prise de rendez-vous médicaux, télémedecine, soutien scolaire, inscriptions scolaires et universitaires en ligne, organisation du co-voiturage, etc.) est tel que ne pas en disposer complique singulièrement l'organisation quotidienne, *a fortiori* en milieu rural où le potentiel offert par les technologies numériques compense l'éloignement par rapport aux services disponibles dans les zones urbaines.

Ce constat confirme l'urgence que constitue **l'extension à l'ensemble du territoire de la couverture réseau** et par conséquent la suppression des « zones blanches ». L'accès à Internet à haut débit, « *y compris des services de données mobiles* », est d'ailleurs présenté comme un élément déterminant de l'« *amélioration de la qualité de vie des citoyens des zones rurales* » des pays de l'Union européenne dans le *Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales*, mentionné précédemment et présenté le 8 mars 2017 par la commission de l'agriculture et du développement rural et la

commission des droits des femmes du Parlement européen¹. Ce rapport souligne l'importance des infrastructures numériques pour faciliter les échanges de bonnes pratiques entre femmes au sein des régions rurales ; il estime qu'elles constituent un atout pour maintenir la population féminine dans les zones rurales.

Selon la *Coordination rurale* et les chambres d'agriculture, un accès incertain au numérique **aggraverait l'isolement de certaines agricultrices**, même si cet isolement tient probablement surtout au cumul des responsabilités ménagères et familiales et à une charge de travail considérable dans l'exploitation.

La délégation plaide pour une extension rapide, à l'ensemble du territoire, de la couverture réseau et **appelle à la suppression urgente des « zones blanches »**, car l'accès à Internet et à la téléphonie mobile est devenu un élément essentiel de la gestion des exploitations agricoles et de l'organisation de la vie quotidienne, *a fortiori* en **milieu rural**, et parce que l'accès au réseau contribue à limiter l'isolement des agricultrices.

4. L'accès aux soins : la question des déserts médicaux

Les inégalités entre les territoires en termes d'accès aux soins ont été analysées en détails par notre collègue Hervé Maurey dans le cadre de son rapport *Déserts médicaux : agir vraiment*². Celui-ci confirme que le problème de l'accès aux soins ne réside pas dans le nombre des médecins ou des autres professions de santé, mais dans leur **inégaie répartition sur le territoire**³.

Cet accès inégal aux soins **concerne tout particulièrement les femmes à travers l'insuffisance du nombre de médecins gynécologues**.

¹ Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales (2016/2204(INI)), Parlement européen, 2014-2019, A8-0058/2017.

² Rapport d'information de M. Hervé Maurey, fait au nom de la commission du Développement durable, n° 335 (2012-2013) - 5 février 2013

³ Ce rapport montre que pour les **généralistes**, cinq régions de la moitié Nord conservent des densités inférieures à 15 % de la moyenne nationale : les Pays de la Loire, le Centre, la Haute-Normandie, la Picardie et la Champagne-Ardenne (p. 10) ; la densité départementale était en 2011 en moyenne de 137,3 pour 100 000 habitants. Un département sur deux présente une densité inférieure à la moyenne, et un tiers une densité supérieure à la moyenne nationale. S'agissant des **spécialistes**, la densité varie de 64,3 médecins spécialistes pour 100 000 habitants dans la Haute-Loire, à 501,3 médecins spécialistes pour 100 000 habitants à Paris, soit un écart de presque 1 à 8, quand il est de 1 à 2 seulement pour les médecins généralistes (p. 11). **Ces disparités ne se limitent pas aux médecins** : alors que la densité départementale des **infirmiers libéraux** est de 105 pour 100 000 habitants en moyenne nationale, elle varie de 283 en Haute-Corse à 34 dans les Hauts-de-Seine, soit un rapport de 1 à 9. De même, alors que la densité départementale des **masseurs-kinésithérapeutes** est de 82 pour 100 000 habitants en moyenne nationale, elle varie de 162 dans les Hautes-Alpes à 40 dans l'Indre, soit un rapport de 1 à 4 (p. 12). Concernant les **chirurgiens-dentistes**, alors que la densité départementale est de 57 pour 100 000 habitants en moyenne nationale, elle varie de 109 à Paris à 29 dans la Creuse, soit un rapport de 1 à 3 (p. 13).

Lors de son audition par le groupe de travail ayant donné lieu à la publication du rapport de notre collègue Hervé Maurey, la ministre de la Santé faisait valoir, le 15 janvier 2013, que « 50 % des Français ont des difficultés d'accès aux soins, notamment d'accès aux généralistes et à certains spécialistes, en ophtalmologie, en gynécologie, et dans une moindre mesure en pédiatrie ».

Dans ce domaine, le rapport *Déserts médicaux : agir vraiment* met en évidence, en s'appuyant sur des données de l'assurance maladie, des **délais d'attente** malaisément acceptables pour obtenir un rendez-vous : en moyenne, 103 jours pour un ophtalmologiste, **51 jours pour un gynécologue** et 38 jours pour un dermatologue. Il relève que ces chiffres sont corroborés par une étude sur l'accès aux soins rendue publique au mois d'octobre 2012 par l'UFC Que choisir : « dans 10 % des cas, il a fallu attendre **plus de neuf mois pour un ophtalmologiste et plus de trois mois et demi pour un gynécologue** »¹.

Le rapport de notre collègue souligne également une **prise en charge très inégale, selon le territoire, de certaines pathologies particulièrement graves** : « Dans une enquête réalisée à partir du registre du cancer du Calvados, on a observé que les patients ruraux présentant un **cancer colorectal** étaient moins souvent traités dans des centres anticancéreux que les patients citadins. Cette différence, en partie expliquée par la distance, est cause d'un **retard de consultation**, partant, d'un **retard de diagnostic** et, finalement, d'un pronostic aggravé en termes de chances de survie. De même, le **développement de la chirurgie de la cataracte**, qui est l'opération chirurgicale la plus fréquente et qui répond à un vrai besoin de la population âgée, apparaît encore très limité aux régions méridionales et atlantiques, avec quelques points forts autour des grandes villes, notamment universitaires »².

Compte tenu des difficultés ci-dessus évoquées concernant l'accès à des consultations de gynécologie, on peut douter que toutes les agricultrices, dont on connaît les contraintes d'organisation, consacrent le temps qu'il faudrait au **dépistage, pourtant indispensable, des cancers du col de l'utérus et du sein...**

Le rapport du HCE souligne le fait que, en milieu rural, l'éclatement de l'offre de soins ajoute ses effets à la désertification rurale en cours pour « pénaliser plus particulièrement les femmes » en rendant « plus difficile l'accès à la santé sexuelle et reproductive ». Ce rapport pointe le problème du **suivi des grossesses**, puisque le temps de trajet pour atteindre une maternité est deux fois plus long dans les territoires ruraux que la moyenne française. Il note par ailleurs un accès à l'IVG beaucoup plus complexe³.

¹ p. 19

² p. 22

³ p. 162.

Il est fort peu probable que la situation s'améliore dans un proche avenir¹, si l'on en juge par les projections de la DREES concernant les prévisions de départ en retraite et l'évolution de la démographie des médecins et par la faible attractivité des zones rurales pour les jeunes médecins : une enquête BVA réalisée en mars 2007 pour le Conseil national de l'Ordre des médecins, citée par le rapport de notre collègue Hervé Maurey, montre que 63 % des étudiants en médecine et 60 % des jeunes médecins n'envisagent pas d'exercer en zone rurale.²

Le développement de la télémédecine fait partie des options envisageables pour compenser (très partiellement) une offre de soins défaillante, mais cette perspective se heurte, comme on l'a vu plus haut, au problème de l'accès au réseau, inégal selon les territoires.

Les **maisons de santé pluri-professionnelles**, qui se sont opportunément développées ces dernières années, constituent probablement une solution à la désertification médicale. Il importe toutefois qu'elles soient conçues de manière à prendre en compte les impératifs de l'accès des femmes à des **soins gynécologiques de qualité** en y organisant des **permanences de médecins gynécologues et de sages-femmes**. Peut-être faudrait-il envisager, pour un meilleur maillage territorial, des **formules innovantes** telles que des **bus itinérants** équipés pour procéder aux examens indispensables tels que mammographie, échographie et frottis. Ainsi que le souligne le rapport précité du HCE, une formule de ce type a été mise en place dans le département des Deux-Sèvres par le *Planning familial* pour permettre notamment la présentation des diverses méthodes de contraception. Cette formule, même si elle ne garantit pas nécessairement l'anonymat indispensable plus particulièrement aux jeunes, semble également une **piste à explorer** pour favoriser l'accès à la contraception dans les territoires où il semble moins aisé.

La délégation souhaite que l'offre de **soins gynécologiques** soit systématiquement prise en compte dans le cadre des maisons de santé pluri-professionnelles. Elle invite aussi les agences régionales de santé (ARS) à mettre en place, pour compenser une offre de soins éclatée selon les territoires, des **solutions innovantes** tels que des bus itinérants équipés pour qu'il y soit procédé aux **examens de dépistage** des cancers du sein et du col de l'utérus et à des consultations en matière de contraception.

¹ Parmi les recommandations concluant le rapport de M. Maurey, mentionnons l'incitation des maisons et pôles de santé, l'exonération du paiement des cotisations d'assurance vieillesse pour les médecins retraités reprenant ou poursuivant une activité dans les zones sous-médicalisées, le développement de formes salariées (centres de santé, remplaçants salariés), l'extension du conventionnement sélectif en fonction de la nature des zones d'installation, une obligation d'exercer pendant deux ans à la fin de leurs études, à temps plein ou partiel, dans les hôpitaux des chefs-lieux de départements où le manque de spécialistes est reconnu par les agences régionales de santé.

² Op. cit., p 26.

5. Un aspect problématique de l'isolement en milieu rural : l'invisibilité des violences au sein des couples

Selon le document transmis à la délégation par la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, les violences faites aux femmes en milieu rural « *ne sont pas plus importantes en proportion qu'en milieu urbain, mais elles sont moins facilement écoutées et soutenues par les associations spécialisées* ».

Le rapport EGALiTER du Haut Conseil à l'Égalité, ci-dessus mentionné, fait observer que « *Bien qu'il soit admis que le phénomène des violences faites aux femmes concerne tous types de territoires et tous types de population, y compris donc les territoires ruraux et les populations qui y résident* »¹, **les statistiques relatives aux territoires ruraux dans leur globalité manquent**. Ce document cite toutefois une étude de la Fédération nationale Solidarité femmes de 2013 sur les violences faites aux femmes en milieu rural à partir de données rassemblées dans la région Midi-Pyrénées. Cette analyse souligne que « *les violences faites aux femmes en milieu rural sont niées ou ignorées, par conséquent majoritairement sous-estimées* »².

Le rapport du HCE relève, dans plusieurs départements ruraux, une **augmentation du nombre d'appels au 3919**, numéro national d'écoute anonyme pour les femmes victimes de violences. L'augmentation soulignée est très sensible en Ardèche (41 appels en 2010, 67 appels en 2011 et 88 en 2012) et dans l'Aveyron (où le nombre d'appels a augmenté de 104 % entre 2011 et 2012)³. Ce document constate également que le « numéro social vert », anonyme et gratuit, mis en place en 2000 dans le département du Gers à l'initiative du conseil général, a vu le nombre d'appels relatifs aux violences faites aux femmes multiplié par 7 entre 2011 et 2012 (entre 2000 et 2012, le nombre d'appel, toutes causes confondues, a augmenté de 2,8 soit un quasi triplement).

Ces statistiques tiennent probablement davantage à une **libération de la parole** et à une **prise de conscience croissante du fléau des violences conjugales**, vraisemblablement liée aux campagnes d'information qui se sont multipliées ces dernières années, qu'à une augmentation de ces violences dans le monde rural.

Toutefois, il faut être conscient qu'il existe un certain nombre de **freins à la détection, à l'orientation et à l'assistance aux victimes de ces violences en milieu rurale**.

¹ p. 121.

² FNSF, Les violences faites aux femmes en milieu rural, Midi-Pyrénées, étude de novembre 2013, p. 41 (cité par le rapport EGALiTER, op. cit., p. 122).

³ Cité par le rapport EGALiTER, op. cit., p. 122.

Parmi ces obstacles, l'**absence d'anonymat** caractérisant la vie en milieu rural joue un rôle considérable pour empêcher la **dénonciation des violences au sein des couples et à la prise en charge des victimes**, *a fortiori* quand la **vulnérabilité** et la **dépendance économique** de celles-ci est **aggravée par l'absence de statut au sein de l'exploitation**.

Des difficultés tenant à l'absence d'autonomie en matière de transports sont également citées parmi les **obstacles** à une prise en charge efficace des victimes en milieu rural, de même qu'un **maillage territorial insuffisant des structures d'accueil, qui s'appuie notamment :**

- sur des **associations** telles que Fédération nationale Solidarité femmes (FNSF), spécialisées dans les violences faites aux femmes et l'accueil des victimes ;

- et sur des **centres d'hébergement spécialisés**, destinés aux femmes et aux enfants victimes de violences familiales. Or ces centres sont généralement implantés dans la métropole régionale et difficilement accessibles pour des femmes ne disposant pas d'une solution de transport autonome (l'étude précitée de FNSF sur la région Midi-Pyrénées indique que dans le département du Tarn, qui compte 350 000 habitants, un seul centre de ce type existe¹).

Le constat de difficultés particulières pour prendre en charge les victimes de violence au sein des couples en zone rurale n'est pas propre à la France. Le *Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales* présenté le 8 mars 2017 par la commission de l'agriculture et du développement rural et la commission des droits des femmes du Parlement européen², précédemment mentionné, invite les États de l'Union à adapter « *aux conditions en milieu rural [...] les politiques mises en œuvre et les services proposés* » en la matière de manière à « *garantir aux victimes un accès à l'aide* ». Ce rapport appelle « *les États membres ainsi que les pouvoirs publics régionaux et locaux à veiller à ce que les victimes de violence à l'égard des femmes qui résident dans les zones rurales et isolées ne soient pas privées d'un égal accès à l'aide* ».

Le sujet des violences au sein des couples a été évoqué entre notre collègue Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse, et Jacqueline Cottier, présidente de la Commission des agricultrices de la FNSEA, lors d'une visite au Salon international de l'agriculture le 1^{er} mars 2017. Jacqueline Cottier a fait état de la **cellule de crise et d'écoute mise en place par la MSA**, largement relayée par le réseau de la Commission nationale des agricultrices. Elle a estimé souhaitable, dans les territoires, une **mise en réseau**, autour de la déléguée départementale aux droits des femmes, des différents intervenants susceptibles d'être sollicités dans ce domaine.

¹ Voir le rapport EGALiTER, p. 125.

² Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales (2016/2204(INI)), Parlement européen, 2014-2019, A8-0058/2017.

Lors de l'audition de Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'enfance et des droits des femmes, le 27 octobre 2016, notre collègue Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse, a évoqué la situation des femmes victimes de violence dans les territoires ruraux. La ministre a relevé la difficulté de « *déployer le tissu associatif spécifique aux violences faites aux femmes dans tous les cantons* » et a jugé pertinente, en conséquence, la solution consistant à **faire intervenir les associations spécialisées pour « former les travailleurs sociaux et les personnels socio-éducatifs au repérage des violences faites aux femmes et à leur accompagnement »**. Les déléguées départementales et régionales aux droits des femmes semblent être les interlocutrices désignées pour organiser ces contacts et **encourager cette mise en réseau**.

La délégation se félicite de la mise en place par la MSA d'une **cellule de crise et d'écoute dédiée aux violences faites aux femmes en milieu rural**. Elle souhaite que cette initiative fasse l'objet d'une **large communication** et que les agricultrices soient systématiquement informées de l'existence de ce recours.

Afin de favoriser une mise en réseau des différents intervenants susceptibles d'être mobilisés pour lutter contre les violences conjugales en milieu rural, la délégation estime souhaitables la **désignation et la formation de référent-e-s agissant comme les relais des associations spécialisées**. Elle recommande donc la **formation au repérage, à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences**, en lien avec les associations spécialisées et avec les délégations départementales et régionales aux droits des femmes, des travailleurs sociaux et des personnels socio-éducatifs.

Elle est d'avis que cette formation doit s'étendre à tous les **professionnels médicaux intervenant en milieu rural**.

Elle souhaite également que parmi les pistes à étudier dans certains territoires figurent la **formation et la désignation, en tant que référent-e-s, de bénévoles d'associations bien implantées localement** et dont l'objet se prêterait à cette extension de leurs missions, à condition toutefois que ces bénévoles soient volontaires pour ce type d'action, qu'ils y soient formés par des associations spécialisées et que les subventions allouées soient adaptées à cet élargissement de leur périmètre.

La délégation recommande donc la mise en place d'un tel **maillage territorial dans les territoires où aucune structure spécifique n'est prévue** pour la prise en charge des violences conjugales, en lien avec les délégations départementales et régionales aux droits des femmes.

Elle rappelle par ailleurs la priorité qui doit s'attacher à la sensibilisation des personnels de **gendarmerie** intervenant en zone rurale à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences au sein des couples.

En conclusion, la délégation soutient la nécessité d'une **prise en compte systématique de l'égalité femmes-hommes parmi les dimensions des politiques publiques locales et des politiques d'aménagement du territoire.**

IV. UNE INÉGALITÉ PERSISTANTE : LES REVENUS DES AGRICULTRICES

A. DES REVENUS D'ACTIVITÉ QUI DEMEURENT FRAGILES

Les exploitations agricoles sont des entreprises : elles doivent dégager un revenu suffisant pour pouvoir payer des cotisations, socle de la protection sociale des agriculteurs et agricultrices.

Au cours des travaux de la délégation, beaucoup d'agricultrices ont évoqué la **problématique de la faiblesse du revenu agricole**, exprimant le souhait de dégager un revenu qui leur **permettre de vivre « dignement de [leur] si beau métier »**¹. Si elle concerne autant les agriculteurs que les agricultrices, cette difficulté tend malgré tout à être accentuée pour ces dernières, en raison de leur situation généralement plus précaire.

Au cours du colloque du 22 février 2017, Nathalie Marchand, membre de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA et présidente du groupe breton «Égalité-parité : l'agriculture au féminin », a souligné les conséquences de la faiblesse des revenus, tout en revendiquant un revenu décent pour le monde agricole : *« Aujourd'hui, il arrive que des femmes soient obligées de quitter les exploitations et de prendre un emploi en dehors de la ferme, voire que des familles demandent aux enfants d'interrompre leurs études, faute de moyens pour les payer. Ça, c'est insoutenable ! Il faut absolument qu'on se batte pour un revenu minimum dans nos exploitations (...). Que le label permette d'obtenir seulement quinze centimes de plus au kilogramme contre un prix majoré de trois euros pour le consommateur n'est pas acceptable (...). Notre travail a un prix, le prix de la responsabilité et de la sécurité. »*

En 2016, en raison des crises agricoles à répétition, **la moitié des agriculteurs et agricultrices ont disposé de moins de 350 euros par mois**, ce qui ne représente évidemment pas un revenu suffisant pour vivre².

¹ Paroles issues du témoignage écrit transmis à la délégation par le collectif d'agricultrices Les Elles de la terre.

² Selon la Correspondance économique du 23 juin 2017, Pascal Cormery, président de la Mutualité sociale agricole (MSA) indique qu'il s'attend à ce que plus de 50 % des agriculteurs affichent des revenus en dessous des 350 euros par mois en 2016.

Plusieurs témoignages écrits reçus par la délégation expriment la détresse du monde agricole dans ce contexte :

« Être agriculteur aujourd'hui, c'est à terme accepter de mourir trois fois : moralement, économiquement et physiquement ».

« Tout cela nous ramène au revenu et au juste prix de la rémunération de notre travail et de nos compétences. Un sujet mis en avant dans les différents médias depuis des décennies et toujours d'actualité. Un sujet récurrent toujours pas abouti malgré les séances de travail de part et d'autre. J'ai même le sentiment que la situation empire de mois en mois. Bon nombre d'entre nous disparaissent dans l'indifférence la plus totale ».

« N'oublions pas que la terre, c'est notre patrimoine commun qui doit nourrir tout le monde et nourrir ceux qui la travaillent, non pas les tuer ».

La problématique du revenu est donc centrale, puisqu'elle a aussi des répercussions sur le statut, la protection sociale des agricultrices et le niveau des retraites agricoles.

Tout d'abord, sans revenu, on ne peut pas cotiser correctement pour bénéficier d'une protection sociale.

À cet égard, la *Coordination rurale* (CR) remarque à juste titre que la faiblesse actuelle des revenus offre pour perspective des retraites d'un montant dérisoire, ce qui n'incite pas les agricultrices à se doter d'un statut. Au contraire, avec des niveaux de revenus et de retraite décents, elles seraient encouragées à se tourner vers le statut de cheffe d'exploitation (exploitante, co-exploitante ou associée exploitante).

La *Confédération paysanne* estime de la même manière que pour en finir avec les « sous-statuts », il faut résoudre les problèmes de revenus, qui sont bien à l'origine du choix de statuts impliquant moins de cotisations.

Plus généralement, la nécessité de permettre aux agriculteurs et agricultrices de vivre de leur métier sans laisser la grande distribution réduire leurs revenus a été affirmée par de nombreux interlocuteurs, qui ont formulé plusieurs propositions pour faire évoluer la situation.

Ces propositions convergent en général vers un objectif commun : **garantir un revenu décent aux agriculteurs et agricultrices pour le prix de leur travail, notamment lorsque ce travail met en valeur la qualité des produits.**

Telles sont notamment les revendications de Catherine Laillé, présidente de la *Coordination rurale* de Loire-Atlantique, exprimées au cours du colloque du 22 février 2017 : *« Ces difficultés, je les ressens principalement en termes de revenus. Je constate depuis de nombreuses années que ce sont les femmes qui s'orientent le plus vers les productions de qualité, vers les labels ou vers l'agriculture biologique. Malheureusement, elles n'ont pas la juste reconnaissance de leur travail. Par exemple, avec le label Rouge, je vends mon porc quinze centimes de plus au kilogramme que le porc ordinaire. Je fais des*

animations dans les magasins pour promouvoir ce label, que les consommateurs paient trois euros de plus par kilo. La répartition des marges entre les différents maillons de la filière n'est pas équitable (...) On fait de la qualité, c'est bon pour la santé, c'est bon pour les consommateurs : nous devrions percevoir le juste retour de notre investissement. (...)

*Je milite aussi pour un **plus juste équilibre dans la répartition des marges dans la filière** : je rencontre des responsables de la grande distribution pour leur faire comprendre que s'ils veulent de bons produits, que les consommateurs sont là pour acheter - parce qu'il y a aussi une part de marché supplémentaire à prendre - **il faut qu'ils fassent un effort et que les marges soient plus justement réparties.** »*

Plus généralement, la *Coordination rurale* estime qu'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 à 85 % du SMIC* ».

Pour sa part, la *Confédération paysanne* considère qu'il faut assurer un **droit au revenu à l'ensemble des paysans et paysannes**, avec **l'interdiction d'achat au-dessous du prix de revient, qui inclut le coût du travail et des denrées agricoles.**

Elle va même plus loin puisqu'elle promeut la prise en charge, par la solidarité nationale, des cotisations en l'absence de revenu, afin de garantir des prestations sociales (remplacements pour congés, maternité, maladie) permettant aux agricultrices de faire face à toutes les étapes de la vie.

Elle milite à cet égard pour une **progressivité des cotisations sociales en fonction du revenu**, ce qui impliquerait la suppression des assiettes et plafonds actuels. Pour mémoire, le système existant prévoit une assiette minimale de cotisations, même si le revenu est très bas, et, à l'inverse, un plafonnement des cotisations pour les plus hauts revenus. **Pour la Confédération paysanne, ce système est injuste car il pénalise proportionnellement davantage les plus petits revenus.**

Selon Véronique Léon, dans le statut d'exploitant agricole, la cotisation annuelle minimale est de 3 000 euros, ce qui peut représenter une somme élevée, par exemple en phase de démarrage de la ferme.

Il n'appartient pas à la délégation aux droits des femmes de formuler des recommandations sur la crise agricole et les revenus des agriculteurs.

Pour autant, il ne paraît pas acceptable que des personnes dont la profession est de nourrir le pays se retrouvent dans l'incapacité de se nourrir elles-mêmes, en raison de la précarité de leurs revenus, comme l'a souligné au cours de la table ronde du 4 avril 2017 Catherine Laillé, présidente de la *Coordination rurale* de Loire-Atlantique, par ailleurs élue à la Chambre d'agriculture de Loire-Atlantique et des Pays de la Loire : « *En décembre*

dernier, le président national des Restos du cœur nous a déclaré que son organisation secourait de plus en plus de retraitées agricoles. C'est un comble, quand on sait que ces femmes ont travaillé toute leur vie à nourrir la population et n'ont pas de quoi se payer à manger une fois qu'elles sont à la retraite ! ».

Un témoignage écrit transmis à la délégation par des « agricultrices en détresse », membres du collectif *Les Elles de la Terre*, exprime la même incompréhension face à une situation inacceptable : « *Lorsque vient le moment d'expliquer à nos enfants que nous devons vivre avec le RSA, qu'il n'est plus possible de se passer des Restos du cœur pour pouvoir se nourrir, nous qui de par notre métier nourrissons les autres, comment trouver les mots ?* ».

Consciente de la **fragilité des revenus** des agriculteurs et agricultrices dans le contexte de l'aggravation de la crise actuelle, la délégation suggère que toutes les **associations caritatives** et les **centres communaux d'action sociale (CCAS)** soient sensibilisés à leurs difficultés et soient attentifs à ce public, qui n'est pas toujours familier de ces secours.

En outre, il faudrait au minimum que les agriculteurs et agricultrices puissent aisément se tourner vers les mécanismes existants de la solidarité nationale que sont le RSA et la prime d'activité¹, ce qui ne semble pas être le cas pour le moment.

Cette question a notamment été abordée par la présidente de la FNSEA au cours de son audition. Selon elle, « *les critères d'accès au RSA et à la prime d'activité ne sont pas adaptés au profil des agriculteurs, qui ne se versent pas de salaire mais prélèvent un revenu quand l'exploitation est rentable ou empruntent quand elle ne l'est pas* ». Si la FNSEA travaille à une amélioration des critères d'accès, Christiane Lambert a regretté la **mauvaise volonté du ministère de l'Économie et des finances** dans ce dossier.

En outre, au cours du déplacement à Toulouse, les agricultrices rencontrées ont exprimé leur souhait de pouvoir toucher le RSA ou la prime d'activité, aides auxquelles elles ont droit en raison de la faiblesse de leurs revenus. Elles ont regretté la **complexité des démarches et l'inadéquation des formulaires avec les spécificités du métier d'exploitant agricole**, qui font que beaucoup d'agriculteurs ou agricultrices renoncent à bénéficier de ces aides. Les co-rapporteur-e-s ont perçu une **attente forte de la part des agricultrices pour faire évoluer favorablement cette situation**, en simplifiant les procédures.

¹ La prime d'activité est le dispositif pour les travailleurs à revenu modeste qui a remplacé le RSA activité.

La délégation appelle de ses vœux une mobilisation du Gouvernement sur cette question, dans un contexte où la MSA a constaté une **hausse importante des demandes de prime d'activité associée à la chute des revenus** : alors que 153 000 dossiers de demandes avaient été déposés en juin 2016, elle en recense 254 000 en juin 2017 pour 1,2 million de cotisants à la RSA.

La délégation relève par ailleurs que la ministre des Solidarités et de la santé souhaite « *une augmentation ciblée du montant de la prime d'activité dès 2018* »¹, qui serait bienvenue pour les agricultrices et les agriculteurs éligibles à cette aide.

La délégation souhaite que soit entreprise une **réflexion sur l'adaptation et la simplification des demandes de RSA et de primes d'activité** pour permettre aux agriculteurs et agricultrices de toucher ces aides auxquelles ils ont droit, afin de compenser la fragilité de leurs revenus.

Elle souhaite également que les agriculteurs et agricultrices soient **systématiquement informés de leurs droits** dans ce domaine.

Enfin, la question d'un éventuel **accès à l'assurance chômage** a été plus particulièrement abordée au cours de l'audition de la *Confédération paysanne*.

Le Président de la République a annoncé une **possible éligibilité aux allocations chômage pour les agriculteurs**, dans le cadre de sa réforme de l'assurance chômage.

Cette proposition semble susciter une certaine **perplexité**, et ne paraît pas en mesure de répondre aux difficultés connues par le plus grand nombre des agriculteurs. Véronique Léon et Christine Riba (*Confédération paysanne*) ont notamment mis en exergue que **la précarité des agriculteurs ne tient pas tant à un manque de travail qu'à un manque de revenu**, non sans souligner que, si les agriculteurs disposaient d'un revenu correct, ils n'auraient pas besoin de revenus de remplacement. Par ailleurs, le droit au chômage étant proportionnel à ce que l'on a gagné avant de se retrouver sans emploi, cela pose de nouveau la **faiblesse des cotisations liée à la faiblesse du revenu**. Une approche fondée sur un forfait leur semblerait donc plus adaptée.

¹ Les Échos du 23 juin 2017 : « Santé, retraites, social, tabac : la feuille de route d'Agnès Buzyn », Solveig Godeluck.

B. UNE INJUSTICE MAJEURE : DES RETRAITES PARMIS LES PLUS BASSES DE TOUTES LES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

1. Les retraites des agricultrices : un niveau problématique

a) Retraites d'agricultrices et d'agriculteurs : des différences de montant

« Droit à rien du tout, en tout cas à pas grand-chose pour une vie de labeur » : c'est en ces termes que Michelle Luneau, agricultrice drômoise, présente la retraite dont elle va bénéficier.

Comme la faiblesse des revenus, celle du niveau des retraites a été dénoncée de façon récurrente au cours des auditions et déplacements. Les retraites des non-salariés agricoles sont en effet parmi les plus basses de France et les femmes sont encore plus affectées que les hommes sur la question des retraites.

En effet, d'après le ministère de l'agriculture, **les retraites agricoles sont 2,5 fois plus faibles que la moyenne, tous régimes confondus**, et **les retraites des agricultrices sont encore plus basses que celles des agriculteurs**.

Les agricultrices qui se sont exprimées ont dénoncé une situation « insupportable et injuste »¹, ce qui a parfois d'ailleurs motivé l'engagement de certaines d'entre elles, à l'image de Perrine Hervé-Gruyer, ancienne conseillère régionale de Haute-Normandie (groupe EELV), membre du conseil municipal du Bec-Hellouin, dans l'Eure : « *Je me suis aussi engagée pour pouvoir défendre des situations comme celle de ma voisine qui, veuve, après avoir cédé son exploitation laitière, devait vivre avec 40 euros par mois de retraite, alors qu'elle avait gardé des vaches pendant 40 ans !* »².

D'après la MSA, la population d'agricultrices la plus exposée en ce qui concerne la faiblesse de la retraite globale est représentée par les femmes isolées (non mariées, divorcées) ou bien par celles qui ont le statut de conjointe ou d'aide familiale.

Quel est le montant moyen de la pension de retraite d'une agricultrice ?

La plupart des chiffres cités mentionnent des montants s'élevant de 500 à 550 euros mensuels. En outre, il existe un réel écart entre le montant de la pension des agricultrices et celui de la pension des agriculteurs.

Selon Catherine Laillé (Coordination rurale), la retraite des agricultrices oscille entre 500 et 600 euros par mois : « *la pension de retraite moyenne d'une agricultrice se situe entre 500 et 600 euros par mois. On constate donc une discrimination non seulement entre hommes et femmes, mais aussi entre les différentes catégories socioprofessionnelles. Il n'échappe à personne que les retraites des agricultrices sont les plus basses de toutes.*

¹ Selon les mots de Catherine Laillé au colloque du 22 février 2017.

² Compte rendu du colloque du 22 février 2017.

Par exemple, une femme de ma génération, née dans les années 1960-1970, ayant travaillé trois ans comme salariée à l'étranger, quatorze ans comme conjointe participant aux travaux sans statut et vingt-six ans comme cheffe d'exploitation, avec des revenus peu élevés, touchera à 62 ans une pension de retraite de 662 euros bruts mensuels, soit 615 euros nets »¹.

Au cours de son audition, Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, a indiqué que le niveau moyen général des retraites est de 1 300 euros mensuels contre 800 euros pour les agriculteurs et 500 euros pour les agricultrices.

Ces chiffres rejoignent ceux évoqués par Véronique Léon, qui a précisé que les agricultrices « *touchent 550 euros en moyenne par mois pour une carrière complète, contre 830 euros pour les hommes, soit un tiers de moins* », et que « *le même écart existe pour les autres professions* ».

À cet égard, il convient effectivement de rappeler que **les inégalités entre hommes et femmes s'agissant des retraites ne concernent pas que les agriculteurs, mais également les autres professions**. Par ailleurs, ces inégalités se constatent au niveau européen : les retraites versées aux femmes dans l'Union européenne sont en moyenne de 40 % inférieures à celles accordées aux hommes. Dans une résolution adoptée le 14 juin 2017, le Parlement européen dénonce des écarts « *inacceptables qui doivent être comblés* » et appelle à un plan d'action pour agir à la source de ce problème. Selon lui, *l'inégalité trouve son origine dans le fait que les femmes ont des carrières plus courtes, et travaillent davantage à temps partiel »².*

Christiane Lambert a par ailleurs mentionné la situation particulièrement difficile des agricultrices les plus âgées : « *la retraite moyenne des agricultrices est de 500 euros mensuels. Même si celles qui partent aujourd'hui ont des niveaux de retraite plus élevés, certaines agricultrices âgées, qui ont beaucoup travaillé, qui ont une santé usée, touchent des retraites scandaleusement basses* ».

Le ministère a fourni plusieurs données chiffrées sur les retraites agricoles, qui sont présentées dans l'encadré ci-après. **On remarque en particulier le nombre important d'agricultrices polypensionnées³**, qui s'explique par leurs expériences professionnelles multiples et souvent hors agriculture.

Le représentant du ministère a rappelé que la retraite des femmes polypensionnées est de l'ordre de 1 000 euros, montant qui se rapproche, selon lui, de ceux d'autres régimes similaires, comme celui des indépendants.

¹ Compte rendu de la table ronde du 4 avril 2017.

² Résolution du Parlement européen du 14 juin 2017 sur la nécessité d'une stratégie de l'Union européenne pour éradiquer et prévenir l'écart entre les pensions des femmes et des hommes.

³ On désigne ainsi les personnes qui ont exercé plusieurs emplois et cotisé, successivement, alternativement ou simultanément, aux régimes dits « alignés » : régime général (CNAV), régime social des indépendants (RSI) et mutualité sociale agricole (MSA).

Données sur les retraitées du régime non salarié agricole

Le régime de base

Au 1^{er} janvier 2015, le régime vieillesse de base des non-salariés agricoles compte 1 517 000 retraités, dont près de 870 000 femmes (57 % des effectifs). Les titulaires d'un droit à réversion dans le régime agricole sont très majoritairement des femmes (89 %).

L'âge moyen des retraitées femmes est de 79 ans, mais 48 % d'entre elles sont âgées de plus de 80 ans.

Le régime de Retraite Complémentaire Obligatoire (RCO)

Au 1^{er} janvier 2015, le régime sert 707 000 pensions de droit direct dont 375 300 femmes et 95 000 réversions, dont 77 000 à des femmes.

Au total, près de 450 000 des 870 000 femmes retraitées bénéficient du régime de retraite complémentaire (51 % contre 54 % des retraités hommes).

On compte un nombre important de polypensionnées : 710 000 sur 870 000 retraitées agricoles. Seuls 18 % des effectifs bénéficient exclusivement d'une retraite non salariée agricole (NSA).

Les pensions moyennes :

Compte tenu du nombre important de polypensionnées, les pensions moyennes du régime agricole doivent être interprétées avec beaucoup de prudence.

La pension moyenne des 716 000 femmes polypensionnées est de 1 080 euros en 2015.

La pension moyenne des 155 000 femmes retraitées bénéficiant exclusivement d'une retraite versée par le régime non-salarié agricole (NSA) est de 714 euros.

Parmi les 155 000 femmes, 115 000 justifient d'une carrière complète et 40 000 d'une carrière incomplète, dont 14 000 ont moins de 25 ans d'assurance.

Pour une carrière complète en agriculture en tant que non-salariées, les femmes perçoivent une retraite en moyenne deux fois et demi inférieure à la retraite tous régimes confondus des retraitées femmes monopensionnées justifiant d'une durée d'assurance complète. Ce même rapport est établi pour les hommes.

Source : ministère de l'Agriculture

b) Des causes multiples

- (1) Une faiblesse fortement liée à la précarité des statuts des agricultrices et au niveau de leurs revenus

Selon le ministère de l'Agriculture, **plusieurs facteurs** sont susceptibles d'expliquer le niveau particulièrement faible des retraites des non salariées agricoles :

- les retraitées femmes sont principalement des anciennes collaboratrices ;

- les conjointes collaboratrices ne cotisent à la retraite proportionnelle que depuis 1999. Cette composante de la retraite de base est par ailleurs limitée en montant en contrepartie d'une assiette de cotisation forfaitaire à 400 SMIC (moins d'un quart du SMIC annuel) ;

- les collaboratrices ne cotisent à la RCO que depuis 2011 sur une assiette forfaitaire égale à deux tiers de l'assiette minimale des chefs d'exploitation (deux-tiers du SMIC pour les collaboratrices) ;

- les **femmes accèdent au statut de chef plus tardivement** que les hommes ;

- s'agissant des droits indirects et des droits directs en tant que cheffes, les revenus professionnels agricoles sont globalement faibles et les cotisations étaient assises jusqu'en 1990 sur le revenu cadastral, encore plus faible.

Par ailleurs, au cours de la table ronde du 4 avril 2017, le représentant du ministère a également fait le **lien entre la faiblesse des cotisations et celle des pensions dans le cadre du régime de retraite contributif** : *« aujourd'hui, les systèmes de retraite sont tous contributifs, que ce soit le régime agricole, le régime général ou le régime des indépendants. Cela signifie que la cotisation de retraite que l'on paie s'apparente à un salaire différé. Si l'on veut avoir des droits dans le futur, il faut cotiser. Il n'y a pas de raison que le régime agricole ne fonctionne pas comme les autres à cet égard.*

C'est ce qui explique que, à l'heure actuelle, la situation des stocks soit aussi dégradée. Pendant très longtemps, des gens sont entrés tardivement dans le statut de chef-fe, ou des épouses ont bénéficié du statut de collaborateur avec des cotisations faibles, de l'ordre de 400 SMIC. Dans ces conditions, on ne peut pas prétendre à une retraite décente, et on relève finalement d'autres mécanismes ».

De la même manière, au cours du déplacement en Bretagne, les interlocuteurs de la délégation ont également imputé la modicité du montant des retraites des agricultrices à la durée - souvent brève - de cotisation, les femmes n'ayant accédé que très tard au statut étant les plus touchées, à la **faiblesse des revenus**.

(2) Une réticence vis-à-vis des cotisations qui pénalise également les agricultrices

Un autre facteur important pour expliquer la faiblesse des retraites des agricultrices tient aux **réticences** fréquemment observées de la part des exploitants agricoles à l'égard des **cotisations**, *a fortiori* parce que, en période de crise économique, elles apparaissent essentiellement comme un coût qu'il convient d'essayer de limiter.

Ce point a été plus particulièrement évoqué au cours du déplacement en Bretagne.

Ainsi, la nécessité d'un **changement de regard** du monde agricole sur les cotisations sociales, qui devraient être considérées avant tout comme un **investissement pour l'avenir**, a été soulignée par les interlocutrices de la délégation. L'une d'elles a même évoqué une « *allergie* » du monde agricole à l'égard des cotisations. Certains interlocuteurs de la délégation ont estimé que la constitution d'une épargne en vue de la retraite serait une solution à envisager, à condition que son régime fiscal soit favorable.

Christiane Lambert avait également évoqué la piste d'une épargne retraite au cours de son audition : « *Le candidat Macron proposait d'augmenter les retraites de 200 euros : pour nous, ce serait un sacré progrès. En agriculture, un point de hausse équivaut à 2 milliards d'euros, or le secteur agricole compte trois fois plus de retraités que d'actifs... Pour commencer, il faudrait améliorer la fiscalité agricole afin d'encourager les agriculteurs à capitaliser pour leur retraite* ».

Ces interlocuteurs sont néanmoins conscients qu'en raison de la gravité de la crise économique, arbitrer entre les investissements nécessaires à l'exploitation et la constitution d'une épargne en vue de la retraite relève d'un exercice d'autant plus complexe que certain-e-s exploitant-e-s semblent par ailleurs faire des **choix d'investissements aux dépens de leurs cotisations** : la faiblesse des retraites serait ainsi parfois le **reflet de choix économiques** que l'on peut regretter au moment de liquider ses droits...

Ce point rejoint celui, particulièrement complexe aujourd'hui, des **choix d'investissements** : les investissements sont ressentis comme nécessaires pour maintenir l'efficacité du travail d'exploitants avançant en âge et pour accompagner l'agrandissement de certaines exploitations. Cette nécessité économique peut se traduire par des arbitrages défavorables aux cotisations de retraite.

Afin d'éviter les situations dans lesquelles des agricultrices ayant travaillé toute leur vie se retrouvent **privées de retraite** à la fin de leur carrière, faute d'avoir cotisé ou d'avoir bénéficié d'un statut, la délégation recommande que les conjoint-e-s soient **systématiquement et régulièrement informé-e-s de l'état des cotisations retraite payées au titre de leur travail** par le chef-fe d'exploitation.

c) Les tentatives de revalorisation des retraites agricoles : un effort à poursuivre

La faiblesse des retraites agricoles est une question dont se saisit régulièrement le ministère de l'Agriculture.

C'est ainsi que de nombreuses mesures ont été prises au cours des vingt dernières années pour revaloriser les retraites agricoles et améliorer les droits à la retraites des non-salariés agricoles.

L'encadré ci-après présente les principales d'entre elles.

Avancées des droits à la retraite des non-salarié-e-s agricoles

En 1999, la création du statut de **collaborateur d'exploitation** ou d'entreprise agricole pour le conjoint du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole permet **l'acquisition de droits en retraite proportionnelle à cette population**. Ce statut a été étendu au partenaire lié par un Pacs ou au concubin du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole en 2006.

Retraite de base :

De 1994 à 2002, mise en œuvre d'un **plan pluriannuel de revalorisation des retraites non-salariées agricoles** ayant pour objectif de porter la pension de vieillesse des retraités ayant accompli toute leur carrière en agriculture au niveau du minimum vieillesse.

En 2009, simplification du dispositif de revalorisation des retraites agricoles mis en œuvre depuis 1994, en adoptant notamment des modalités de calcul de la majoration de pension identiques quelle que soit la date d'effet de la retraite. L'objectif de cette mesure est de **garantir un montant minimum de retraite de base (PMR)**, égal, au 1^{er} octobre 2016, pour une carrière complète, à 681,88 euros par mois pour les chefs d'exploitation et pour les personnes veuves ayant une carrière agricole, et à 541,84 euros pour les collaborateurs, les anciens conjoints participant aux travaux et les aides familiaux.

Retraite complémentaire :

- En 2003, **création d'un régime de retraite complémentaire obligatoire (RCO)** mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2013. La RCO n'est alors ouverte qu'aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole (cotisation annuelle au taux de 2,97 % puis de 3 % depuis 2010 jusqu'en 2016, de 3,5 % en 2017 et 4 % à compter de 2018, sur la totalité des revenus professionnels ou sur une assiette minimum de 1820 SMIC ouvrant droit à 100 points de RCO par an jusqu'en 2016, à 117 points en 2017 puis 133 points par an à compter de 2018).

Sous certaines conditions de durée d'assurance, attribution de droits gratuits (100 points de RCO par année) aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole justifiant d'au moins 17,5 années accomplies en cette qualité, pour leurs années de chef accomplies avant 2003.

- En 2011, **extension de la RCO aux collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise agricole et aux aides familiaux**. Leur affiliation donne lieu, depuis le 1^{er} janvier 2011, à une cotisation forfaitaire à la charge du chef d'exploitation au taux de 3 % jusqu'en 2016, puis 3,5 % en 2017 et 4 % à compter de 2018, sur une assiette minimum de 1820 SMIC ouvrant droit à 66 points de RCO par an jusqu'en 2016, à 77 points en 2017 puis 88 points par an à compter de 2018. Pas d'attribution de droits gratuits pour les années non-salariées agricoles accomplies avant l'obligation d'affiliation au régime.

En 2014, **plan de revalorisation des petites retraites agricoles** (loi du 20 janvier 2014¹) :

- **suppression de la condition de justifier d'au moins 17,5 années NSA pour bénéficiaire du montant minimum de retraite de base (PMR)**. Sous réserve d'avoir liquidé l'intégralité de ses pensions de retraite, l'assuré doit désormais justifier de la seule condition de bénéficier d'une pension de retraite liquidée à taux plein (pour les pensions de retraite prenant effet au 1^{er} février 2014).

¹ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

- **Attribution de 66 points gratuits de RCO aux collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise agricole, aux anciens conjoints participant aux travaux et aux aides familiaux** (ainsi qu'aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole qui ne remplissaient pas la condition des 17,5 années d'activité en cette qualité nécessaire pour bénéficier de points gratuits de RCO en 2003), pour les années accomplies avant l'obligation d'affiliation au régime de RCO, dans la limite de 17 années et sous certaines conditions de durée d'assurance (mise en œuvre au 1^{er} février 2014).

- **Attribution d'un complément différentiel de points gratuits de RCO**, sous certaines conditions de durée d'assurance, aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole justifiant d'au moins 17,5 années accomplies en cette qualité (mise en œuvre en 2015).

- Le complément différentiel de RCO doit permettre aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole qui justifient d'une carrière complète en cette qualité dans le régime NSA de bénéficier, au 1^{er} janvier 2017, d'un **montant total de pensions, de base et complémentaire, au moins égal à 75 % du salaire minimum de croissance net** (à raison de 73 % du SMIC net en 2015, 74 % en 2016 et 75 % en 2017).

Source : note du ministère de l'Agriculture transmise à la délégation

Parmi les mesures prises récemment, certaines ont plus particulièrement favorisé les agricultrices, ainsi que l'a indiqué le ministre dans son discours lu par Marie-Pierre Monier au colloque du 22 février : *« Tout d'abord, en matière de droits sociaux, je tiens à insister sur le fait que **les femmes sont les principales bénéficiaires du plan de revalorisation des petites retraites agricoles** souhaité par le Président de la République et concrétisé dans la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.*

« En particulier, la mesure étendant la retraite complémentaire obligatoire (RCO) aux conjoints et aides familiaux pour les périodes d'activité antérieures à leur affiliation obligatoire en 2011, qui a bénéficié à 477 000 personnes au total en 2014, a permis à 266 000 femmes retraitées avant 2011 d'accéder à ce régime ».

La Mutualité sociale agricole a fourni à la délégation une note présentant avec précision le nombre et la proportion de femmes bénéficiaires des mesures de la loi du 20 janvier 2014.

Impact des mesures de la loi du 20 janvier 2014 sur les retraites des agricultrices

La loi du 20 janvier 2014 a mis en place plusieurs mesures destinées à revaloriser les pensions des agriculteurs :

- l'attribution de droits gratuits de retraite complémentaire obligatoire (RCO) au titre des périodes de conjoint, de chef d'exploitation ayant eu une activité de moins de 17,5 ans en cette qualité, ainsi que de membre de la famille.

Parmi les bénéficiaires de cette mesure, **72 % sont des femmes** : 340 300 femmes bénéficiaires, dont 149 300 veuves.

Depuis 2014, 266 000 retraités dont 256 000 femmes (96 %) ont accédé au régime RCO, essentiellement des anciennes conjointes collaboratrices et des femmes à la tête de petites exploitations.

Les retraitées qui ne bénéficiaient pas de la RCO avant la mesure de 2014 ont obtenu une augmentation annuelle moyenne de leur retraite de 377 euros suite à ce dispositif.

L'attribution d'un complément différentiel permettant d'atteindre progressivement une retraite globale égale à 75 % du SMIC pour une carrière complète de chef d'exploitation (73 % en 2015, 74 % en 2016 et 75 % en 2017). Cette mesure concernera 59 000 bénéficiaires femmes à horizon automne 2017 (soit 22 % des bénéficiaires). La conséquence sera l'augmentation du montant annuel de leur retraite totale, de 491 euros en moyenne.

La réversion des points gratuits RCO au conjoint survivant d'un chef ou d'un membre de famille décédé en activité : un effectif de 1 627 femmes bénéficie de cette mesure, pour un montant annuel moyen de 629 euros.

L'application des droits combinés au régime RCO : le nombre de bénéficiaires de cette mesure est estimé à 250 femmes et son coût à 100 000 euros par an.

Source : note de la Mutualité sociale agricole transmise à la délégation

Au-delà des mesures proprement agricoles, une disposition adoptée dans le cadre de la dernière loi de financement de la Sécurité sociale¹ est susceptible de profiter aux agriculteurs et agricultrices : le **relèvement des seuils d'exonération de la CSG en faveur des retraités les plus modestes**, qui permet d'augmenter le nombre de retraités exonérés de CSG ou bénéficiant d'un taux réduit de cotisation².

Pour mémoire, les personnes sont exonérées de CSG si leur revenu fiscal de référence est inférieur à :

- 10 996 euros pour une personne seule ;
- 13 932 euros pour une part et demie ;
- 16 868 euros pour un couple ;
- et 2 936 euros pour une demi-part de plus.

Avec cette mesure, environ 290 000 ménages retraités sont exonérés de CSG alors qu'ils la payaient précédemment, pour un gain annuel moyen de 552 euros par an (ou 46 euros par mois).

Par ailleurs, près de 260 000 foyers bénéficient du taux réduit au lieu du taux plein, pour un gain annuel de 461 euros (38 euros par mois).

À l'inverse, **d'autres mesures récentes risquent d'affecter les agricultrices parmi lesquelles on trouve un nombre important de polypensionnées. C'est le cas de la réforme dite de liquidation unique des**

¹ Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la Sécurité sociale pour 2017.

² Il existe trois taux de CSG pour les retraités : 0 %, 3,8 % et 6,6 %, contre un taux unique de 7,5 % pour les salariés.

retraites des régimes alignés (LURA), qui entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2017, et ne concernera donc que les futurs retraités. D'après un article du *Figaro* en date du 21 juin 2017, cette réforme prise « sous couvert de simplification » aura pour effet de « *réduire le montant de la pension d'environ deux tiers des retraités dits « polypensionnés », même si le tiers restant devrait être gagnant, avec la possibilité de valider un trimestre de plus et partir quelques mois plus tôt* ».

La réforme de liquidation unique des retraites des régimes alignés (LURA)

Actuellement, la retraite d'un polypensionné CNAV, RSI et MSA est calculée au *prorata* de son temps de cotisation dans chaque régime. S'il a trois régimes de base différents, il a trois calculs de pension de retraite et trois paiements séparés.

Avec la réforme, la pension de retraite sera calculée comme si l'assuré avait relevé d'un seul régime. C'est la dernière caisse à laquelle il a été affilié qui sera chargée de faire le calcul et d'additionner les droits obtenus dans les différents régimes.

En conséquence, leur somme ne pourra pas excéder le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (39 228 euros annuels en 2017), alors qu'auparavant, par le truchement des différentes caisses, la pension pouvait dépasser ce plafond.

Source : article du Figaro, 21 juin 2017 : « Retraite : une nouvelle règle de calcul moins favorable dès le 1^{er} juillet », de Marie-Cécile Renault

2. Les pistes d'amélioration envisageables pour augmenter les retraites des agricultrices

Au cours des travaux de la délégation, de nombreuses propositions ont été formulées pour favoriser l'augmentation des retraites des agricultrices et réduire les inégalités existantes en ce domaine.

Selon Michel Gomez¹, « *il y a aujourd'hui un vrai débat sur les réformes à entreprendre pour mettre fin à ce type de situations* ».

a) Une urgence : revaloriser les retraites agricoles

En premier lieu, les différents interlocuteurs de la délégation ont plaidé pour une **revalorisation des retraites agricoles**, laquelle concerne aussi bien les agricultrices que les agriculteurs.

Christine Valentin, présidente de la Chambre d'agriculture de la Lozère, a souligné que les petites retraites ont été revalorisées sous forme de points gratuits de RCO, mais qu'il n'y a pas eu depuis trois ans de revalorisation générale des retraites agricoles.

¹ *Sous-directeur du travail et de la protection sociale au ministère de l'Agriculture, entendu au cours de la table ronde du 4 avril 2017 sur les questions sociales.*

De plus, elle a regretté que seuls 183 000 bénéficiaires aient pu passer en 2016 à 73 % du SMIC (soit 820 euros), contre 238 000 prévus en 2013. Au total, selon elle, 55 millions d'euros ont été utilisés alors que 72 millions d'euros étaient disponibles à cet effet.

Elle suggère donc de revaloriser la retraite de base et de consolider la retraite complémentaire.

La FNSEA est également favorable à ce que la retraite de base soit revalorisée, soulignant elle aussi que cela n'a pas été le cas depuis trois ans, alors que le coût de la vie a beaucoup augmenté, au détriment des retraités agricoles.

La *Confédération paysanne* plaide pour un niveau de retraite au moins égal à 1 000 euros par mois pour toutes les carrières complètes, ce qui représente 85 % du SMIC.

La *Coordination rurale* (CR) propose d'aligner dès 2017 le niveau minimal des retraites des agriculteurs/agricultrices sur le minimum vieillesse (800 euros)¹ et de supprimer la CSG et la CRDS sur les plus petites retraites.

Tant la *Confédération paysanne* que la *Coordination rurale* (CR) ont évoqué un « enjeu de solidarité nationale », considérant qu'une telle revalorisation des retraites serait une « *juste reconnaissance du travail de femmes qui ont consacré leur vie à nourrir la population entière* ».

La délégation ne peut que souscrire à l'objectif de revalorisation des retraites agricoles, dans un contexte de crise particulièrement difficile.

La délégation est favorable à une revalorisation du **montant de base des retraites agricoles** et estime **qu'aucune de ces retraites** ne devrait être **inférieure au minimum vieillesse**.

b) Trouver une base de calcul des retraites plus favorable

Une autre piste évoquée par plusieurs interlocuteurs de la délégation, notamment ceux de la FNSEA et de l'APCA, propose de **revoir le mode de calcul de la retraite agricole en choisissant une base plus favorable**. On retiendrait ainsi les 25 meilleures années de revenu et non l'intégralité de la carrière.

Pour sa part, la *Confédération paysanne* préférerait retenir les cinq meilleures années, invoquant une solidarité nationale dans le financement des retraites agricoles.

¹ Pour mémoire, le seuil de pauvreté est fixé à 980 euros par mois en France.

Le représentant du ministère a suggéré **d'éliminer les plus mauvaises années**, pour mieux prendre en compte les spécificités du monde agricole.

Au cours du déplacement en Bretagne, si la référence aux **25 meilleures années** (comme les salariés) **a été présentée comme une solution favorable**, il a été reconnu qu'elle ne convient pas aux carrières brèves de celles et ceux qui rejoignent l'agriculture sur le tard. Pour ces populations, la formule consistant à extraire les plus mauvaises années a été présentée comme plus pertinente.

La délégation propose la mise à l'étude d'une **évolution de la base de calcul des retraites agricoles**, actuellement fondée sur l'intégralité de la carrière, de manière à ne retenir que les 25 meilleures années ou à enlever les années les moins favorables, l'objectif étant de **mieux prendre en compte les aléas de revenus auxquels sont confrontés les agriculteurs et agricultrices** au cours de leur période d'activité ainsi que la brièveté des carrières en cas d'installation tardive.

c) Évoluer vers une bonification pour enfant forfaitaire

Les interlocuteurs de la délégation ont fait preuve d'une grande unanimité s'agissant de la **nécessité de faire évoluer la bonification de la pension existant pour les femmes qui ont eu au moins trois enfants**. Actuellement, celle-ci est fondée sur un pourcentage de 10 % du montant de la retraite. Il conviendrait de la rendre forfaitaire.

En effet, **cette solution semble plus juste** car les retraites des agricultrices sont trop faibles pour que ce pourcentage soit significatif, et la bonification des agricultrices est donc comparativement plus faible pour elles que pour les femmes des autres professions.

Au cours de la table ronde du 4 avril 2017, Anne Gautier, vice-présidente de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA), et présidente de la Mutualité sociale agricole (MSA) de Maine-et-Loire, a indiqué que ce sujet remontait très régulièrement à la MSA par l'intermédiaire de ses délégués. Selon elle, la bonification actuelle est tout à fait inadaptée à la situation des agricultrices, et donc injuste : *« Bien évidemment, un pourcentage assis sur une très faible retraite n'est pas satisfaisant. C'est même purement scandaleux, quand on sait que ces familles, avec trois enfants ou plus, ont déjà dû faire un gros effort pour assurer à ceux-ci une éducation correcte. Pourtant, elles élèvent leurs enfants tout aussi bien que d'autres qui peuvent bien souvent bénéficier d'une retraite élevée. La bonification forfaitaire pour enfants serait beaucoup plus juste pour tout le monde »*.

La délégation préconise, à l'attention des agricultrices qui ont eu au moins trois enfants, le passage d'une bonification fondée sur un pourcentage du montant de la retraite à **une bonification forfaitaire**.

Au-delà, Jacqueline Cottier a regretté la fiscalisation de cette bonification ; la Commission nationale des agricultrices souhaiterait supprimer cette fiscalisation.

d) Améliorer l'accès à la pension de réversion

La conjointe survivante d'un chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, d'un collaborateur ou d'un aide familial, peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une **pension de réversion représentant 54 % du montant de la retraite** que percevait ou aurait perçu son conjoint décédé, ainsi que de la retraite complémentaire obligatoire (RCO).

D'après les données transmises par la Mutualité Sociale Agricole (MSA), au régime **des salariés agricoles**, à fin 2016, 705 097 femmes reçoivent une retraite de réversion, soit une **proportion de 54,6 %**. Dans ce régime, la pension annuelle moyenne d'une retraitée est de 1 916 euros bruts, toutes durées de carrière confondues.

En outre, au régime des **non-salariés agricoles**, à fin 2016, 376 306 femmes reçoivent une retraite de réversion, soit une **proportion de 46,1 %**. Dans ce régime, la pension annuelle moyenne d'une retraitée est de 4 855 euros bruts, toutes durées de carrières confondues et hors RCO.

L'accès à la pension de réversion constitue un sujet de préoccupation pour les interlocuteurs rencontrés par la délégation.

D'une part, il convient de rappeler que **seules les femmes mariées ont droit à cette pension**, mais pas les concubines ou les partenaires liées par un PACS, même si les deux conjoints ont eu des enfants. En revanche, en cas de divorce, la pension de réversion peut être partagée entre plusieurs conjoints au *prorata* des années de mariage.

À cet égard, Anne Gautier (CCMSA) a plus généralement souhaité attirer l'attention de la délégation sur la **situation familiale des agricultrices, en rappelant que le mariage apporte un statut plus protecteur du point de vue des droits** : « Vous avez évoqué le problème des femmes sans statut, en cas de décès du conjoint par exemple. Quand elles sont mariées, elles bénéficient d'un certain nombre de droits, ce qui n'est plus le cas dans des situations relativement fréquentes. **Si les agricultrices choisissent de plus en plus leur situation, elles ne se protègent pas toujours en adoptant un statut familial.** Dès lors, on assiste parfois à des drames. J'ai eu à gérer dans ma caisse un cas de figure qui est resté gravé dans ma mémoire : la femme travaillait à temps plein sur l'exploitation ; le couple avait trois enfants, sans être ni marié ni pacsé.

Cette femme n'avait aucun droit. Autant vous dire que l'accompagnement social a été un imbroglio infernal.

Ainsi, au-delà du statut que la femme peut avoir sur l'exploitation, il faut aussi penser à la situation familiale. Le mariage n'est pas qu'une institution « désuète », mais il permet de préserver les individus en cas de drame familial, que ce soit un suicide, un décès prématuré ou un autre événement. Je tiens à le rappeler, car cette problématique a un peu disparu de nos préoccupations. Pourtant, je le répète, le mariage ne sert pas à rien, surtout en présence d'enfants ».

Cette question très importante, mais souvent méconnue, est également abordée dans l'ouvrage de Marie-Thérèse Lacombe, qui met en garde les jeunes agricultrices quant au choix de leur statut familial : « Avec l'évolution des mœurs des couples, de la famille, des exigences nouvelles apparaissent. Auparavant, la vie s'écoulait sans que se posent ces questions. La vie de la ferme et le travail reposent sur le foncier, un bien de famille, des hectares de terre. À qui cela appartient-il ? Souvent, les hectares appartiennent au mari ; pour les femmes, ils ne représentent que leur outil de travail. Qu'un événement malheureux survienne (divorce, décès, partage), elles se trouvent démunies, « à la porte ». Cette insécurité plane en permanence et inquiète. La femme a aujourd'hui intérêt à bien savoir sous quel régime matrimonial elle est mariée. L'indépendance a ses exigences »¹.

D'autre part, plusieurs interlocutrices de la délégation ont souligné le **manque d'information des agricultrices qui ne savent pas toujours qu'elles ont droit à une pension de réversion**, ainsi que la complexité des démarches pour pouvoir toucher cette pension. Il est par exemple **nécessaire de déposer un dossier car ce droit n'est pas automatique**.

On peut citer sur ce point le témoignage de Perrine Hervé-Gruyer, ancienne conseillère régionale de Haute-Normandie (groupe EELV), membre du conseil municipal du Bec-Hellouin, dans l'Eure, qui évoque sa voisine devenue veuve : « *On ne lui avait pas dit qu'elle avait droit à une pension de réversion. Elle a reçu un beau papier l'informant que, comme elle n'avait pas fait de demande, elle n'avait droit à rien* »².

La délégation recommande une **information systématique des agricultrices (et agriculteurs) sur les conditions d'accès à la pension de réversion** et sur les démarches à suivre auprès des caisses de la MSA lors d'un décès.

¹ Marie-Thérèse Lacombe, Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours, éditions Rouergue, 2009, p. 183.

² Compte rendu du colloque du 22 février 2017.

Enfin, les représentantes de la *Confédération paysanne*, entendues le 7 juin 2017, et les interlocutrices bretonnes ont dénoncé une **injustice dans les conditions d'accès des agricultrices à la pension de réversion**.

Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, a mis en exergue ce problème au cours de son audition : « *J'ajoute un autre sujet, celui de la pension de réversion. Dans n'importe quelle profession, quand l'un des deux époux décède, l'autre touche la pension de réversion. En agriculture, non, car le plafond de revenus pour l'obtenir est extrêmement bas (entre 1 000 et 1 200 euros par mois). Il suffit d'avoir une toute petite retraite complémentaire qui dépasse ce montant pour ne pas y avoir droit* ».

En conséquence, dans bien des cas, même avec une petite retraite, la réversion n'est pas possible.

Cela paraît d'autant plus inégalitaire que le critère du plafond n'existe pas pour les autres professions.

Selon Christine Riba, secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, cette « *spécificité du régime agricole* » est « *vécue comme une injustice par le monde paysan* ».

La délégation est sensible à cette difficulté et souhaite que les agricultrices, dont le niveau de retraite est parmi les plus bas de notre pays, puissent accéder sans obstacle à la pension de réversion.

<p>Elle recommande donc la mise à l'étude d'un alignement des conditions d'accès à la pension de réversion des agricultrices (et agriculteurs) sur celles du droit commun, notamment par la suppression du plafond de revenus qui la caractérise. Elle suggère que soit envisagé dans un premier temps un relèvement du plafond.</p>
--

V. UN IMPÉRATIF : RENFORCER LA RECONNAISSANCE DES AGRICULTRICES

A. UN ÉLÉMENT DÉCISIF DE LA LÉGITIMITÉ DES AGRICULTRICES : LA FORMATION CONTINUE, DONT L'ACCÈS DOIT ÊTRE FACILITÉ

1. Une formation nécessaire, marquée par des inégalités persistantes entre hommes et femmes

L'organisme VIVÉA (Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant)¹, qui « *accompagne les chefs d'entreprise du secteur agricole et leurs conjoints dans le développement de leurs compétences et le financement de leur formation professionnelle continue* »², attache une **importance certaine à la formation des agricultrices.**

VIVÉA observe que « *Pour la réussite de leur projet professionnel et de leur entreprise, pour faciliter leur reconnaissance et l'articulation entre les différents temps de vie, l'acquisition de compétences est souvent un facteur clé de succès. [Les agricultrices] doivent pouvoir être solidement accompagnées notamment par la formation. C'est pourquoi VIVÉA s'est fortement engagé depuis plusieurs années pour un meilleur accès à la formation de ses contributrices* »³.

Cet intérêt pour l'égalité dans l'accès à la formation n'est pas récent. Les formations mises en place **dès le début des années 1960** ont permis aux pionnières de « *trouver une place spécifique, complémentaire du mari sur l'exploitation familiale* ». Selon les informations disponibles sur le site de VIVÉA, le **BPA**⁴ et le **BPREA**⁵ sont devenus, à partir de 1976, des « *passages obligés* » pour l'obtention des aides à l'installation. De nombreuses agricultrices rencontrées par la délégation ont ainsi effectué le **stage de 200 heures** mis en place dans les années 1970 à destination des nouveaux arrivants.

Un document de février 2011 consacré à ce sujet par VIVÉA⁶ faisait observer **l'importance toute particulière des formations préalables à l'installation** pour des femmes qui, certes viennent à ce métier avec un niveau de diplôme élevé, mais pour une forte part « *après une formation et des parcours professionnels hors agriculture* » et « *majoritairement sans avoir suivi de formation initiale spécifique à l'installation en agriculture* ».

¹ Selon les informations disponibles sur son site, VIVÉA est un fonds mutualisé mis en place par la profession agricole créé par convention entre les quatre syndicats représentatifs : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), Jeunes agriculteurs (JA), Confédération paysanne (CP) et Coordination rurale (CR) ; et deux organisations agricoles à vocation générale : l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA) et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole (CNMCCA).

² <http://www.vivea.fr/nous-connaitre/missions-et-activites/>

³ <http://www.vivea.fr/nous-connaitre/egalite/>

⁴ Brevet professionnel agricole.

⁵ Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole.

⁶ « L'accès des femmes à la formation », in *Études et ingénierie*, n° 3, février 2011. <http://www.vivea.fr/wp-content/uploads/2013/07/Diversite-des-usages-de-la-formation-par-les-agricultrices-Synthese.pdf>

Christiane Lambert, en tant que présidente de VIVÉA, soulignait en introduction à cette étude de 2011 combien les formations professionnelles préalables à l'installation devaient faire l'objet d'une **attention spécifique**, car leur intérêt **excède l'acquisition des connaissances** : « *c'est un moment privilégié pour acquérir ou confirmer une identité d'agricultrice* ».

Dans le domaine de la formation continue, les travaux de la délégation ont également souligné **l'intérêt de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**. Ainsi, au cours du déplacement des co-rapporteur-e-s à Toulouse, le 30 mai 2017, la directrice du CFPPA d'Ondes a mis en exergue les **vertus de cette certification** qui, selon elle, permet aux femmes de prendre confiance en elles et de trouver leur place sur l'exploitation, en leur confirmant qu'elles y apportent une réelle valeur ajoutée.

Cette appréciation rejoint la conviction de Guy Sigala, secrétaire général du SEA-UNSA Éducation (enseignement public), au cours de la table ronde du 30 mars 2017, qui a relevé l'intérêt de la validation des acquis de l'expérience et le souhait du ministère de l'Agriculture d'encourager son développement : « *Une autre problématique que nous n'avons pas encore évoquée tient au fait que nous accueillons aussi des agricultrices qui viennent passer des BTS par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de valoriser leur parcours professionnel et leur investissement dans le monde agricole, voire pour réorienter leur carrière. La VAE est donc un outil encouragé par le ministère* ».

Dans le même esprit, la délégation a entendu de nombreux témoignages d'agricultrices faisant état de l'importance qu'elles attachent au fait de participer à des stages de formation continue, non seulement pour **améliorer leurs connaissances professionnelles**, mais aussi parce que cela leur permet de sortir de leur exploitation, de **rencontrer des collègues**, d'échanger des bonnes pratiques et de constituer des **réseaux de femmes**, à l'instar de ceux qui se développent dans d'autres professions. Les stages proposés par VIVÉA excèdent donc l'intérêt qui s'attache à l'acquisition de connaissances professionnelles.

Le document précité, élaboré par VIVÉA en février 2011, constate que la participation des agricultrices aux stages proposés par VIVÉA « *diminue avec la mise en place des investissements professionnels et la présence d'enfants en bas âge* ». Elle semble donc **tributaire de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**, qui se pose, de nos jours encore, en termes particuliers pour les femmes.

De fait, malgré son engagement indéniable en faveur de l'égalité, qui a pris la forme, entre autres initiatives, d'un Plan d'action national pour l'égalité d'accès hommes/femmes à la formation, VIVÉA constate un **décalage persistant entre hommes et femmes concernant l'accès à la formation continue**. Lors de son audition par la délégation, le 23 mai 2017, Christiane Lambert, présidente de la FNSEA et de VIVÉA, a souligné le décalage entre les 19 % d'agriculteurs qui se forment chaque année et le taux nettement inférieur (15 à 16 %) observé pour les femmes.

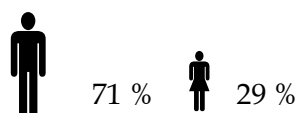
Or les femmes viennent à l'agriculture plus souvent que les hommes, et de surcroît avec une formation initiale non agricole. Elles relèvent dans une plus forte proportion des « *nouveaux profils de retour à la terre* », selon l'expression de Christiane Lambert : elles ont tout particulièrement besoin de ces formations pour exercer leur nouvelle profession.

Selon le site de VIVÉA, si **les femmes représentent un tiers des contributeurs du fonds** (et un quart des chefs d'entreprises agricoles), les contributrices bénéficiaires de VIVÉA **constituent moins d'un quart des stagiaires financés** et **un quart des heures par stagiaires financées**¹.

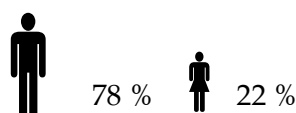
Ce déséquilibre entre contribution des agricultrices à VIVÉA et accès à la formation a été mentionné lors du colloque du 22 février 2017 par deux intervenantes : Karen Serres, ancienne présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, qui a souligné la « *sous-consommation féminine de la formation adulte, alors qu'il y aurait un vrai besoin* », et Catherine Faivre-Pierret, membre de la Commission nationale des agricultrices.

L'infographie ci-dessous met en évidence ces **inégalités** :

Les contributrices VIVÉA représentent près d'1/3 de l'ensemble des contributeurs.



Les contributrices bénéficiaires de VIVÉA représentent moins d'1/4 des stagiaires financés. La proportion de femmes bénéficiaires de VIVÉA est le premier indicateur d'inégalité.



Les contributrices bénéficiaires de VIVÉA représentent 1/4 des heures stagiaires financées. La proportion d'heures stagiaires réalisées par les femmes est le deuxième indicateur d'inégalité.



¹ <http://www.vivea.fr/wp-content/uploads/2015/03/Barometre-VIVEA-egalite-2015.pdf>

Selon les chiffres-clés de 2016 :

- les femmes représentent 29 % des contributeurs au fonds,
- près de 15 % d'entre elles se sont formées pendant l'année,
- elles représentent 25 % des bénéficiaires de l'année.

Le déséquilibre hommes-femmes s'est donc récemment réduit, même si **les femmes continuent à bénéficier des formations dans une proportion très inférieure aux hommes**, qui constituent les trois quarts des bénéficiaires.

La **répartition par activité** entre contributrices et bénéficiaires des formations fait apparaître un **meilleur taux d'accès** aux formations pour les **éleveurs** (essentiellement de volailles et, dans une moindre mesure, d'ovins, caprins et équidés, puis de bovins et de porcins). La catégorie culture de légumes et maraîchage vient directement après. On observe la même répartition pour les agriculteurs.

S'agissant de la **répartition par âge**, les chiffres clé de 2016 confirment une tendance régulièrement observée au déclin du taux d'accès aux formations après l'âge de 40 ans, soit après l'âge limite pour s'installer en tant que « jeune agriculteur ». Ces statistiques montrent par ailleurs une certaine **baisse du taux d'accès**, par rapport aux chiffres de 2015 :

- pour les moins de 30 ans (37,8 % en 2015 ; 20,4 % en 2016) ;
- pour les 30 à 39 ans (27,3 % en 2015 ; 20,9 % en 2016).

Il importe donc de s'assurer que ces statistiques reflètent une baisse ponctuelle et non une tendance durable, dont les effets seraient préoccupants à terme.

2. Les freins à l'accès à la formation continue et les leviers d'action

La **difficulté de libérer du temps pour participer à des formations** a été identifiée comme un frein majeur pour les agricultrices, compte tenu des responsabilités familiales qui leur incombent plus particulièrement. Ce point a été évoqué lors du colloque du 22 février 2017 par Catherine Faivre-Pierret, membre de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, qui a également noté l'obstacle que constituent les **distances à parcourir pour rejoindre les lieux de formation**, le temps de trajet allongeant d'autant la durée de l'absence. Selon le document transmis à la délégation par la *Coordination rurale*, le manque de temps est accentué pour les jeunes femmes qui cumulent les contraintes de mères de jeunes enfants et l'intensité du travail des premières années d'installation. Il faut toutefois noter que **les responsabilités familiales qui incombent aux femmes en général ne se limitent pas aux soins aux jeunes enfants et qu'elles s'étendent, avec le temps, aux parents âgés.**

Christine Riba, secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, a estimé, lors de son audition par la délégation, le 7 juin 2017, que lorsqu'on organise une formation, il faut « *vraiment aller chercher [les femmes] pour qu'elles s'inscrivent* ». Elle a cependant relevé que si « *le premier pas est difficile – ne serait-ce que pour laisser le mari préparer à manger* », « *une fois qu'elles y sont, cela crée une émulation et elles peuvent discuter ensemble de leurs problèmes* ».

Le syndicat *Coordination rurale* a par ailleurs relevé les **contraintes liées aux formations elles-mêmes**, qu'il s'agisse de leur **coût** ou de leurs **modalités d'organisation**.

Sur le premier point, la *Coordination rurale* souligne le poids des **dépenses liées au remplacement** (selon les informations transmises à la délégation, il représente en moyenne 168 euros pour une journée de huit heures et 147 euros pour une journée de sept heures). Or cette dépense n'est pas accessible à de nombreux chefs d'exploitation.

En ce qui concerne les **modalités d'organisation** des formations, la *Coordination rurale* relève que les formations VIVÉA sont conçues sur un **format trop long**, soit une durée minimale de sept heures, incluant une pause inoccupée pour le déjeuner, durée à laquelle il faut ajouter des temps de trajet parfois longs. Certaines interlocutrices de la délégation ont suggéré que le programme soit resserré sur cinq heures, la formation se poursuivant pendant le déjeuner, format considéré comme davantage compatible avec des obligations familiales. Une autre orientation souhaitable, selon la *Coordination rurale*, semble être de « *développer des formations cumulant l'enseignement à distance et le présentiel* ».

Les **difficultés qui se posent aux agricultrices souhaitant participer à une formation tiennent donc à la fois au travail sur l'exploitation et aux contraintes domestiques**. Ce dernier point a été évoqué lors du déplacement en Bretagne : plusieurs témoins entendues par la délégation ont déploré la pesanteur d'une culture défavorable à l'emploi d'une **aide-ménagère à domicile**, pourtant indispensable compte tenu de la charge de travail des agriculteurs et agricultrices.

L'exemple de la présidente de la FNSEA a été cité à cet égard (Christiane Lambert a d'ailleurs évoqué, lors de son audition devant la délégation, la faculté qui lui avait été donnée, après la naissance d'un enfant, de bénéficier d'une aide à domicile pour s'occuper des enfants et contribuer aux tâches ménagères, afin de lui rendre plus facile l'exercice de responsabilités syndicales).

Il semble ainsi que, tout autant que le remplacement, une **aide-ménagère** serait utile pour favoriser la participation à des stages en minimisant les conséquences, pour la famille (qu'il s'agisse des jeunes enfants ou de parents âgés), de l'absence qu'elle implique pour l'agricultrice qui y participe. **Il paraît donc important de contribuer à la dépense liée à la**

rémunération d'une personne assurant cet emploi à domicile pendant l'équivalent d'une journée de travail. Il est clair que cette aide doit concerner aussi les agriculteurs.

La possibilité de **choisir entre un remplacement dans l'exploitation et une aide-ménagère semble donc constituer une piste à envisager pour accompagner l'absence des agricultrices conduites à suivre une formation ou à exercer un mandat**. La formule de **chèques emploi services prépayés**, qui existe dans certaines entreprises, pourrait constituer une piste prometteuse à cet égard.

La délégation considère que l'accès à la formation continue des agricultrices est indispensable, non seulement dans une logique d'égalité entre femmes et hommes et de renforcement de leur efficacité professionnelle, mais aussi pour contribuer à la **mise en place de réseaux d'agricultrices**.

Elle encourage donc VIVÉA à **continuer à favoriser l'augmentation du taux d'accès des agricultrices aux stages de formation** et à considérer avec intérêt les suggestions concernant une **organisation des stages davantage compatible avec d'importantes contraintes horaires** (réduction du temps de présence, séquences de formations à distance, etc.)

La délégation préconise par ailleurs la mise à l'étude, par la MSA, de **chèques emploi services prépayés**, à l'instar de ce qui existe dans certaines entreprises, pour financer le recours à une aide à domicile pendant le temps d'absence lié à la formation. Elle recommande que celles (et ceux) qui participent à un stage de formation puissent ainsi choisir entre une journée de remplacement professionnel et une journée d'aide-ménagère.

B. UN IMPÉRATIF D'ÉGALITÉ POUR LA GOUVERNANCE DE LA PROFESSION : ENCOURAGER L'ENGAGEMENT DES AGRICULTRICES

1. Une évolution indispensable : développer les réseaux féminins dans le monde agricole - l'exemple du groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » de Bretagne

La participation à des réseaux est fréquemment présentée comme un **facteur important - et classique - de réussite**. Or les réseaux (associations d'anciens élèves, politiques, syndicaux, clubs divers, cercles de loisirs, etc.) ont longtemps été fermés aux femmes. Si de tels interdits aujourd'hui sont rares, il reste que les contraintes de la « double journée » **excluent de facto les femmes de lieux de sociabilité** où se créent des relations souvent utiles pour, entre autres exemples, **conforter un parcours professionnel ou concrétiser une ambition politique**.

Il n'est donc pas anodin que **de nombreuses professions ou structures (ministères, grandes entreprises...) se dotent désormais de réseaux féminins¹**. Ce développement s'inscrit dans une **sensibilisation croissante des femmes aux enjeux liés à l'égalité et à la parité** et dans leur prise de conscience qu'il leur appartient **d'agir elles-mêmes pour faire évoluer les mentalités**.

Le métier agricole n'échappe pas à ce constat : de nombreux témoignages entendus par les co-rapporteur-e-s ont souligné l'importance de **rencontres entre agricultrices** pour échanger sur leur métier, ses difficultés, sur les bonnes pratiques professionnelles à partager pour améliorer l'efficacité de leur travail et sur leurs « bons plans » en matière d'organisation quotidienne pour faciliter l'articulation des temps personnel et professionnel...

Les témoignages recueillis par les co-rapporteur-e-s notent aussi l'intérêt de ces réunions, non seulement pour **rompre l'isolement dont souffrent parfois les femmes en milieu rural**, mais aussi dans une **logique de formation**. Ces rencontres permettent ainsi d'acquérir la **confiance en soi** qui manque souvent aux femmes dans beaucoup de professions, difficulté à laquelle sont aussi confrontées les agricultrices, et qui **bloque trop fréquemment leurs ambitions** en matière de prise de responsabilités.

Les **commissions des agricultrices de la FNSEA** offrent un exemple très positif de réseaux susceptibles à la fois de créer des liens entre agricultrices et de renforcer leur formation.

Les co-rapporteur-e-s souhaitent développer plus particulièrement un exemple édifiant qui leur a été exposé lors du colloque du 22 février 2017, puis lors de leur déplacement en **Bretagne**. Il s'agit du **groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin »**.

Ce groupe s'est structuré en 2007 à l'occasion de la mise en place d'un **Observatoire de la parité par le Conseil régional de Bretagne**, qui a dans un premier temps rassemblé des élues des quatre chambres d'agriculture bretonnes. Ces premières participantes ont décidé de **rassembler leurs forces en un groupe unique, structuré autour d'un comité de pilotage au niveau régional et décliné en groupes départementaux**. C'est donc à une initiative d'élues agricoles que l'on doit la **dynamique** créée par le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin ».

Celui-ci est composé d'agricultrices élues des quatre chambres d'agriculture départementales de la région et de membres d'organisations professionnelles. Il est organisé, en lien avec la commission stratégique « Entreprises » de la chambre régionale d'agriculture, autour d'une animatrice par département et d'une **coordinatrice régionale**, sa présidente, Nathalie Marchand. Celle-ci est intervenue lors du colloque *Être agricultrice*

¹ En 2012, 400 réseaux féminins ont été recensés par l'agence ConnectingWomen (200 en 2007).

en 2017 du 22 février 2017 : les co-rapporteur-e-s souhaitent lui témoigner, par l'intermédiaire de ce rapport, l'admiration que leur inspire son engagement ainsi que celui de ses collègues de tous les départements bretons.

Depuis 2008, « Égalité-parité : Agriculture au féminin » conduit des actions pour **favoriser l'égalité et la parité dans la profession agricole** selon **deux axes prioritaires** :

- la **formation continue et qualifiante** (par exemple, formations à l'exercice des responsabilités, aux politiques européennes de l'égalité ; formations techniques, aux relations humaines, au management, etc.) ;

- la **communication sur les métiers agricoles au féminin**.

Selon une participante aux échanges auxquels ont participé les co-rapporteur-e-s lors de leur déplacement en Bretagne, le 14 juin 2017, l'objectif est de « *tout faire pour que les jeunes restent dans l'agriculture, et notamment les jeunes femmes* ».

« Égalité-parité : Agriculture au féminin » a pour **objectifs** :

- de **diffuser la culture de l'égalité-parité** dans les chambres d'agriculture de Bretagne ;

- de promouvoir la **mixité en agriculture** (formation, emploi, communication, création d'entreprise) et les **métiers agricoles au féminin** ;

- d'**accompagner l'engagement et la prise de responsabilités des femmes** en agriculture : améliorer la représentativité des élu-e-s des instances décisionnelles fait en effet partie des priorités du groupe.

Parmi les activités d'« Égalité-parité : Agriculture au féminin », les co-rapporteur-e-s ont tout particulièrement noté des **actions de communication** dont ils estiment qu'elles devraient inspirer des initiatives similaires dans d'autres territoires, telles que :

- la création d'une **page Facebook** « *Agricultrices de Bretagne* » ;

- la publication d'un **guide pratique** *Élues agricoles de Bretagne* destiné à présenter des **témoignages et des astuces** « *pour faciliter les premiers pas dans la prise de responsabilités* » ;

- l'organisation de **manifestations à l'occasion de la Journée de la femme rurale, le 15 octobre**, comme par exemple la « **journée conviviale d'échanges pour toutes les agricultrices et les salariées agricoles** » organisée le 18 octobre 2016 à Rennes et intitulée « **Bien dans ses bottes pour surfer sur la crise** ».

Il faut noter que le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » s'est attaché à **faire connaître son action dans d'autres territoires**, notamment dans le département des Ardennes, comme on le verra ultérieurement.

La délégation encourage la création, dans d'autres régions, de réseaux d'agricultrices comparables au **groupe breton « Égalité-parité : Agriculture au féminin »**.

2. Un objectif prioritaire : féminiser la gouvernance de la profession

Les co-rapporteur-e-s ont entendu de nombreux témoignages du « parcours du combattant » d'agricultrices investies de responsabilités dans les organisations professionnelles agricoles : à de nombreux égards, elles demeurent encore des pionnières. Face à cette situation, la délégation est favorable à une évolution volontariste des organisations professionnelles agricoles vers une féminisation affirmée de leurs instances de décision.

a) À quand la fin de la période des pionnières ?

Alors qu'un quart des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole sont des femmes et que, selon le ministère de l'Agriculture, 30 % des entreprises ou exploitations agricoles sont, en 2016, dirigées ou codirigées par une femme, les instances de décision de la profession demeurent très masculines et **les femmes qui exercent des responsabilités dans le domaine de l'agriculture restent encore relativement peu nombreuses**.

Cette image commence par le plus haut niveau politique, le **niveau ministériel** : depuis le début de la V^{ème} République, on ne compte que deux femmes ministres de l'agriculture : Édith Cresson, de 1981 à 1983, et Christine Lagarde, que l'on ne rappellera ici que pour mémoire, car elle n'est restée à la tête de ce ministère qu'un mois, du 18 mai au 18 juin 2007.

Cette impression d'un « pré carré » masculin pour les dossiers agricoles n'est pas sans conséquences, il faut le relever, sur les instances sénatoriales : la commission compétente en matière d'agriculture, la commission des Affaires économiques, qui comptait après le renouvellement sénatorial de 2014 23 % de sénatrices (11 % après celui de 2011), n'a jamais été présidée par une femme¹.

Le fait qu'une femme, Christiane Lambert, ait été élue pour la première fois, le 13 avril 2017, à la tête du premier syndicat de la profession, la **FNSEA**, a été perçu comme un **véritable événement**. Rappelons qu'il a fallu parcourir un long chemin (en 1976 a eu lieu la première élection d'une femme, Michèle Chezalviel, à la tête d'une fédération départementale du syndicat) pour arriver à cette élection très significative sur le plan symbolique.

¹ La commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale était présidée par une députée jusqu'aux élections législatives de 2017.

Ainsi que l'a rappelé Anne-Marie Bernard, élue en 1957 première présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, lors du cinquantième anniversaire de cette commission, les 9 et 10 novembre 2006 : « *Nous étions réellement exploitantes, mais nous étions ignorées dans les organisations professionnelles* ».

En 1956, Estelle Deneux-Robin, qui deviendra vice-présidente du Centre national des jeunes agriculteurs (CNJA), confie à Marie-Thérèse Lacombe, militante de la JACF (Jeunesse agricole catholique féminine), épouse de Raymond Lacombe, président de la FNSEA de 1986 à 1992, et auteure de *Pionnières ! Les femmes dans la modernisation des campagnes de l'Aveyron de 1945 à nos jours* : « *J'étais seule, absolument seule, avec des hommes qui ne croyaient vraiment pas que l'on pouvait avoir une place dans le syndicalisme. Jusque-là, nous avions droit au silence et à l'ombre. Nous étions des sans profession, même si on nous qualifiait dans certaines régions de patronnes* »¹.

Marie-Thérèse Lacombe témoigne de manière très éclairante de la « **double mission** » de ces pionnières de l'action syndicale : « *d'une part, sur le plan institutionnel, faire avancer la reconnaissance d'une place pour les femmes dans les exploitations agricoles et, pour cela, convaincre les responsables masculins des organisations professionnelles ; et d'autre part, persuader les femmes, celles-là même pour qui elles se battent, de l'importance et de la volonté pour chacune d'être reconnue comme une personne active avec la profession d'agricultrice* »².

C'est à cette génération que l'on doit un **long combat dont quelques résultats concrets apparaissent aujourd'hui**, même si de **nombreux obstacles** empêchent toujours les agricultrices de s'engager dans les instances gouvernantes de la profession. Ces freins ont été évoqués, lors du colloque du 22 février 2017, par Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA : « *Le premier frein, c'est le manque de temps. C'est aussi le manque de confiance en soi. Le soutien du conjoint est également un élément important. Les choix doivent être assumés et partagés par la famille* »³.

b) *L'accès de femmes à des postes de responsabilité au ministère de l'agriculture : de réelles avancées*

Il faut souligner que la féminisation des emplois supérieurs du ministère de l'Agriculture a fait l'objet d'une politique volontariste depuis 2012, qui a donné lieu à d'incontestables résultats.

¹ Éditions Rouergue, 2009, p. 154.

² Marie-Thérèse Lacombe, *op. cit.*, p. 154.

³ Voir les Actes du colloque, p. 43.

Selon la Feuille de route du ministère de l'Agriculture publiée le 15 février 2017 par le comité interministériel des droits des femmes¹, **l'objectif de parité est atteint en ce qui concerne les nominations aux emplois de directeurs généraux (66,7 % de femmes), de même que l'objectif de 30 % de primo-nominations de femmes aux postes de cadres dirigeants et aux emplois de direction du ministère (37,5 % de femmes)**. Celui-ci compte 42,6 % de femmes dans les postes d'encadrement, à partir du poste de chef de bureau. Un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes (RSC) est intégré au bilan social du ministère. Régulièrement enrichi, il est consultable en ligne.

Dans le même esprit, selon la feuille de route précitée, « *un cycle complet de formation à l'égalité, à la prise de conscience des stéréotypes et aux critères de discrimination interdits a été rendu obligatoire pour tous les membres des comités de direction en administration centrale [...], au niveau régional (DRAAF) dans les départements d'outre-mer (DAAF) et dans les établissements publics locaux d'enseignement agricole (métropole et outre-mer). Il s'est déroulé en 2015-2016* ».

Par ailleurs, « *un module spécifique relatif à l'égalité est maintenant inclus dans la formation de tous les jurys de concours* ».

c) *La féminisation des chambres d'agriculture : des progrès à concrétiser au niveau des bureaux et des présidences*

Dans l'esprit volontariste qui a caractérisé la féminisation des postes d'encadrement du ministère s'est inscrite la **volonté de promouvoir l'élection de femmes dans les chambres d'agriculture**.

Après un décret de juin 2012 prévoyant la féminisation des listes de candidat-e-s aux chambres d'agriculture, l'article 70 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime² pour que « *Les listes de candidats présentées pour chaque collège comportent au moins un candidat de chaque sexe par groupe de trois candidats, sauf impossibilité tenant soit au nombre limité de sièges à pourvoir, soit aux conditions d'éligibilité aux chambres régionales* ». C'est donc à une obligation juridique que l'on doit le fait que les

¹ http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/03/FeuilleRoute_MAAF_2017.pdf

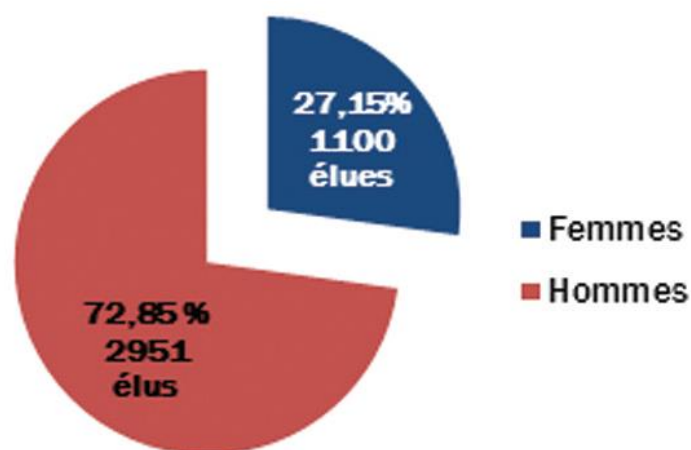
² En prévision des élections des chambres d'agriculture de 2013, un décret n° 2012-838 du 29 juin 2012 relatif aux élections aux chambres d'agriculture prévoyait que chaque liste de candidat-e-s comporterait au moins un-e candidat-e de chaque sexe par tranche de trois candidat-e-s pour féminiser les chambres d'agriculture à raison d'un tiers. L'article 22 du projet de loi pour l'égalité réelle a pris en compte la décision du Conseil d'État du 7 mai 2013 (CE Ass., 7 mai 2013, Fédération CFTC de l'agriculture et fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes Force Ouvrière, n° 362280) par laquelle, saisi de la portée du second alinéa de l'article 1^{er} de la Constitution aux termes duquel : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. », il a jugé que le législateur est seul compétent pour adopter les règles destinées à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions et mandats à caractère social ou professionnel et qu'il revient seulement au pouvoir réglementaire de prendre les dispositions d'application de ces mesures législatives.

chambres d'agriculture comportent désormais obligatoirement **un tiers de femmes élues** (le schéma ci-après atteste une **moyenne nationale de 27,15 % de femmes**).

Il est à noter que le projet de loi initial prévoyait la **parité** des chambres d'agriculture à compter du deuxième renouvellement des chambres suivant la promulgation de la loi du 2 août 2014¹. Toutefois, lors de son audition par la délégation, le 23 mai 2017, Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, a estimé que **la proportion d'un tiers de femmes dans les chambres d'agriculture correspondait à la démographie de la profession**, « sachant que les femmes représentent 25 % des chefs d'exploitation et 33 % des actifs agricoles ».

La représentante de *Jeunes agriculteurs*, le 1^{er} juin 2017, s'est pour sa part déclarée défavorable « à la parité imposée ». Elle a estimé que la féminisation des listes qui avait eu lieu lors des élections aux chambres d'agriculture de 2013 avait été « mal perçue » par les hommes : « selon eux, on excluait des hommes compétents pour inscrire des noms de femmes ». Elle a jugé qu'une féminisation accrue des chambres d'agriculture risquerait de ne faire des femmes, faute de candidates à ces postes, que « des noms sur ses listes ».

Élections des représentant-e-s
au sein des chambres d'agriculture en 2013²



La relative féminisation des **chambres d'agriculture** a été évoquée le 14 juin 2017 lors du déplacement des co-rapporteur-e-s en Bretagne, où la moyenne régionale (26 % d'élues) atteste une évolution favorable, même si la moyenne régionale recouvre des réalités contrastée (19 % dans la chambre d'agriculture régionale, 20 % pour l'Ille-et-Vilaine, 28 % pour le Morbihan et 33 % pour les Côtes-d'Armor et le Finistère)³.

¹ Cette disposition, soutenue par l'Assemblée nationale, a été supprimée par le Sénat en première et en deuxième lectures.

² Haut Conseil à l'Égalité, Guide de la parité, version au 24 août 2016, p. 11.

³ Voir en annexe le compte rendu de ce déplacement.

De même, la question de l'accès des femmes aux responsabilités dans les organismes agricoles a été soulevée au cours du déplacement dans la Drôme : les agricultrices rencontrées ont considéré que la mise en place de **quotas relatifs à la proportion de femmes** pour l'élection des membres des chambres d'agriculture était une **mesure nécessaire** pour faire évoluer la situation. Elles ont toutefois fait le lien entre la présence limitée des femmes dans les **instances de gouvernance** et le faible nombre de **postes de responsabilité** à partager entre hommes et femmes.

Si les chambres d'agriculture élues en 2013 se sont incontestablement ouvertes aux femmes, comme l'atteste le schéma ci-dessus, leurs **bureaux, qui pour leur part n'ont fait l'objet d'aucune obligation juridique, sont restés très masculins**¹. L'une des participantes au colloque du 22 février 2017 a d'ailleurs fait valoir que son élection au bureau de la Chambre d'agriculture du département des Ardennes avait été considérée comme une « *révolution* »².

Ce point rejoint un constat classique dans le champ politique : la progression du nombre de femmes investies de responsabilités est le plus souvent subordonnée à l'existence de dispositions juridiquement contraignantes. Ainsi que cela a été remarqué à l'occasion des dernières élections départementales, **le « troisième tour » est le plus souvent défavorable aux femmes.**

De même que l'on ne compte que dix femmes présidentes d'assemblées départementales (soit 10 %)³, ce qui contraste avec le fait que ces assemblées sont désormais paritaires, de même ne compte-t-on que **trois présidentes de chambres départementales d'agriculture** (Drôme, Lozère et Côtes-d'Armor).

Considérant qu'un travail « *considérable* » reste à faire sur la représentation féminine, Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*, entendue le 7 juin 2017, a évoqué la Chambre d'agriculture de l'Ardèche, où « *le bureau était composé de six hommes et d'une femme, qui était systématiquement reléguée en bout de table, derrière le pot de fleurs !* ».

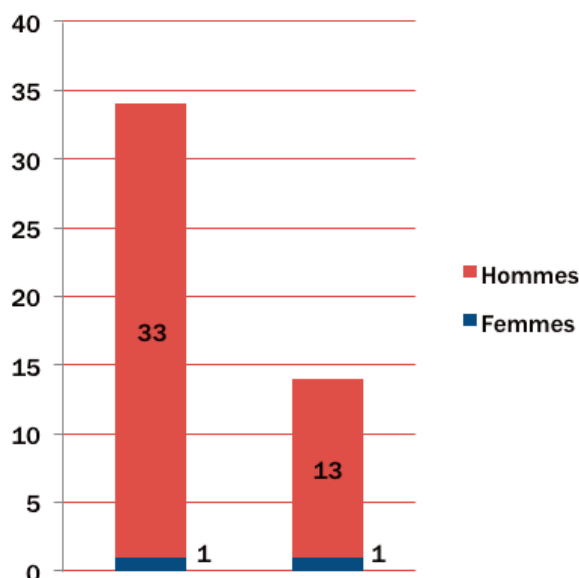
Quant à l'**Assemblée permanente des chambres d'agriculture**, le schéma ci-dessous montre que son conseil d'administration ne compte qu'une femme pour 33 hommes et son Bureau, une élue pour 13 hommes.

¹ Les membres des bureaux des chambres d'agriculture bretonnes sont restés, dans leur grande majorité, des hommes : on n'y compte que 25 % de femmes en moyenne régionale, sous réserve de réalités locales plus nuancées (16 % pour le Morbihan, 25 % pour la chambre régionale, les Côtes-d'Armor et l'Ille-et-Vilaine, 33 % pour le Finistère).

² Voir les actes du colloque, p. 61.

³ Et trois femmes présidentes de régions, soit un quart.

**Répartition femmes-hommes dans les instances décisionnelles
de l'Assemblée permanente des Chambres d'Agricultures (APCA),
le 20 mars 2013¹**



Lors du colloque du 22 février 2017, Nathalie Marchand, présidente du groupe « Égalité-parité : agriculture au féminin » de la Chambre d'agriculture de Bretagne, a exhorté le Sénat à **faire respecter un taux de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes des chambres d'agriculture : bureaux, présidences et présidences de commission.** Ce souhait rejoint l'engagement de la délégation aux droits des femmes en faveur de l'amélioration de l'accès des femmes aux responsabilités.

La délégation recommande que les **chambres d'agriculture, départementales et régionales**, ainsi que l'**Assemblée permanente des chambres d'agriculture** comptent dans leurs **instances dirigeantes** (bureaux et présidences de commissions) une **proportion minimale d'un tiers de femmes**, comme le prévoit la loi du 4 août 2014 pour les membres élu-e-s.

d) La question des syndicats : vers un tiers de femmes au moins dans les instances dirigeantes

Le parcours de Christiane Lambert, présidente d'un centre cantonal de *Jeunes agriculteurs* dès l'âge de 19 ans, présidente du Centre régional de *Jeunes agriculteurs* d'Auvergne, première présidente du CNJA (de 1994 à 1998) puis première présidente de la FNSEA depuis avril 2017, demeure exemplaire. Elle a souligné lors de son audition qu'elle avait été choisie pour

¹ Haut Conseil à l'Égalité, Guide de la parité, version au 24 août 2016, p. 11.

ses compétences, et « *sans [s]'excuser d'être une femme* ». Elle reste toutefois une pionnière, voire une exception.

Toutefois, son audition devant la délégation montre **l'importance, dans son parcours, de la conciliation de son engagement syndical avec ses devoirs de mère de famille et son travail de cheffe d'exploitation**. Tous les témoignages d'agricultrices engagées dans des responsabilités syndicales ou professionnelles entendus par la délégation font état de cette préoccupation.

La secrétaire générale adjointe de *Jeunes agriculteurs*, auditionnée le 1^{er} juin 2017, a constaté à cet égard que « *L'âge auquel on peut s'engager chez les JA est celui où l'on fonde sa famille* », ce qui constitue un frein évident pour de nombreuses jeunes agricultrices.

La présidente de la FNSEA a par ailleurs noté que « *d'avantage de femmes [étaient] prêtes à exercer des responsabilités au niveau cantonal ou départemental qu'au niveau régional ou national, car les temps de trajet et la nécessité d'organiser l'intendance sont d'incontestables obstacles* ». Encore aujourd'hui, les difficultés des femmes à s'engager tiennent d'abord à des **préoccupations très concrètes, liées à l'organisation de leur vie personnelle** pendant qu'elles sont appelées à s'absenter de chez elles. La plupart des femmes investies de responsabilités professionnelles font état du **soutien de leur mari** : combien de responsables de haut niveau ressentent le besoin de se référer au soutien de leur compagne ?

Enfin, la représentante de *Jeunes agriculteurs*, lors de son audition, a estimé que pour les femmes, « *Le plus dur, localement, c'est de gagner le droit d'être écoutée* », notant que « *les femmes doivent faire deux fois plus leurs preuves* ». Les représentantes de la *Confédération paysanne* n'ont pas exprimé les mêmes difficultés et ont relevé la « *possibilité, à la Confédération paysanne, de [se] retrouver très rapidement aux responsabilités* ».

Il n'en demeure pas moins que la **féménisation des syndicats agricoles** doit être encouragée : Christiane Lambert a fait observer qu'elle a été « *élue par un conseil d'administration de 69 personnes, dont 17 % de femmes* ».

À supposer que l'on s'en tienne, comme l'ont suggéré la présidente de la FNSEA et les représentants de *Jeunes agriculteurs*, à la même proportion de femmes que les élues des chambres d'agriculture (soit un tiers des membres), qui relève d'une ambition *a minima* par rapport à l'objectif de parité de la profession, on est encore loin du compte dans les **instances dirigeantes de la FNSEA**.

La même remarque vaut pour *Jeunes agriculteurs* qui, présidé actuellement par un homme, ne compte que **deux femmes sur les 37 « jeunes agriculteurs » membres du Bureau et du Conseil d'administration, soit seulement 5,4 %**. Notons que le Bureau et le Conseil d'administration comptent respectivement 15 et 22 membres. Les deux agricultrices membres du Bureau de *Jeunes agriculteurs* y exercent les fonctions de vice-présidente et de secrétaire générale adjointe (cette dernière

a été entendue le 1^{er} juin 2017). On ne compte toutefois **aucune femme parmi les 22 administrateurs de JA**. Il y a donc, pour ce syndicat également, une **marge de progression non négligeable avant d'atteindre le tiers de représentantes** qui semble à ce syndicat compatible avec la démographie de la profession...

D'autres syndicats semblent **plus avancés sur le terrain de la féminisation de leurs instances de décision**. Le secrétariat national de la *Confédération paysanne* compte ainsi trois agricultrices pour sept membres, soit une proportion quasi paritaire. Le comité directeur de la *Coordination rurale* comprend trois femmes sur dix hommes (secrétaire générale, 2^{ème} vice-présidente et trésorière adjointe), soit une proportion proche d'un tiers. Quant à son équipe administrative, si elle est dirigée par un homme, elle attribue des postes de responsabilité à des femmes (responsable du service juridique, responsable du service comptable, directrice administrative et financière).

La délégation invite les **syndicats agricoles** à appliquer à leurs instances dirigeantes une **proportion minimale d'un tiers de femmes**, inspirée de ce que prévoit la loi du 4 août 2014 pour les membres élu-e-s des chambres d'agriculture.

e) Les autres organisations professionnelles agricoles

Ainsi que l'a fait observer la présidente de la FNSEA lors de son audition, en réponse à une question de notre collègue Catherine Procaccia, « **On compte beaucoup de femmes à la MSA - qui a eu une présidente -, un peu chez les assureurs tels que Groupama, très peu au Crédit Agricole et encore moins au sein des coopératives** ».

De fait, le **Bureau de la Caisse centrale de la MSA** compte seulement deux femmes sur neuf membres, mais la présence féminine est proche de la parité au Conseil d'administration (premier collège : quatre femmes sur neuf, deuxième collège : cinq femmes sur douze, troisième collège : trois femmes sur six).

La gouvernance du **Crédit Agricole** semble en revanche confirmer le constat de Christiane Lambert : si le Conseil d'administration compte huit femmes sur dix-huit membres élu-e-s par l'assemblée générale, respectant la proportion de 40 % de femmes prévue pour 2017 par la loi Copé-Zimmermann, les **neuf directions générales restent en revanche exclusivement masculines**, le **comité de direction** ne compte que **six femmes sur cinquante membres** (soit 12 % de femmes) et le **comité exécutif**, seulement **une femme sur 16 membres** (6,25 % de femmes)¹. On notera que le Crédit Agricole occupait la 90^{ème} place dans le *Palmarès 2015 des entreprises*

¹ Recherche effectuée le 26 juin 2017.

les plus féminisées réalisé à la demande du Gouvernement par *Ethics & Boards*. Il faut toutefois préciser qu'à l'époque, aucune femme ne siégeait au *comex*. Le fait qu'une femme ait, depuis l'établissement de ce palmarès, été nommée au comité exécutif, améliorerait probablement le rang actuel du Crédit Agricole dans ce classement¹.

Par ailleurs, la loi d'avenir pour l'agriculture du 13 octobre 2014² a prévu l'amélioration de la représentation des femmes au sein des **SAFER**, avec un minimum de 30 % de personnes du même sexe dans le collège des organisations professionnelles agricoles dans leurs **conseils d'administration**.

La sous-représentation des femmes n'est pas propre aux syndicats et aux chambres d'agriculture. Stéphanie Pageot, présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique, a souligné le décalage entre la présence de nombreuses agricultrices dans le secteur bio et leur faible engagement dans **les instances représentatives de la profession**. Elle a imputé cette situation à un « *manque de confiance en soi et [à] l'impression [qu'ont les femmes] d'être moins au fait des questions traitées que les hommes* » et s'est déclarée déterminée à « *intégrer plus de femmes au sein du conseil d'administration de la FNAB et de la gouvernance en général* ».

Les co-rapporteur-e-s ont par ailleurs été frappés, lors de leur déplacement en Bretagne le 14 juin 2017, d'entendre des témoignages de **responsabilités stéréotypées** confiées aux agricultrices par les instances dirigeantes de la profession. Les femmes demeureraient ainsi sollicitées pour des fonctions comme la communication, le social ou les relations avec les écoles.

L'accès aux lieux où se prennent les décisions concernant la **production**, comme les **coopératives**, paraît en revanche demeurer limité. Selon les témoignages recueillis, alors que la traite des vaches incombe très souvent aux femmes, elles ne semblent pas présentes dans les **Bureaux des coopératives laitières**.

On relève toutefois dans un reportage précité du journal *L'Union* (Champagne-Ardenne) du 2 février 2017³ un témoignage faisant état d'une évolution plus favorable des coopératives : « *Il y a 40 ans, une femme qui gérait seule une entreprise, ça n'existait pas. J'étais un OVNI. Aujourd'hui, c'est devenu banal. De plus en plus de femmes siègent au Conseil d'administration de coopératives. Le milieu agricole se féminise, c'est bien* »⁴.

¹ <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/10/Palmares-de-feminisation-des-instances-dirigeantes.pdf>

² Loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt.

³ *Témoignages d'agricultrices de la Marne, de l'Aisne et des Ardennes*.

⁴ <http://www.lunion.fr/13823/article/2017-02-01/femmes-dans-l-agriculture-les-mentalites-ont-change>

S'agissant des coopératives, il semble donc important de faire établir des **statistiques sexuées pour évaluer de manière rigoureuse la participation des agricultrices à leurs conseils d'administration** et afin d'encourager la **féminisation de leur gouvernance**, pour que les femmes y occupent la place qui leur revient et y exercent des fonctions en adéquation avec les responsabilités qu'elles assurent dans les exploitations.

La délégation recommande l'établissement de statistiques sexuées sur la **gouvernance des coopératives agricoles** ainsi que des unions et fédérations de coopératives. Elle souhaite que les agricultrices soient représentées dans les instances de décision de ces structures à raison d'un tiers au moins, par cohérence avec la proportion retenue pour les membres élu-e-s des chambres d'agriculture.

C. VALORISER LE RÔLE DES FEMMES DANS L'AGRICULTURE

1. Mettre à profit les dates clés du 15 octobre et du 8 mars pour mettre à l'honneur les agricultrices – des exemples à diffuser

Dans certains territoires (départements ou régions), des prix ont été mis en place, non seulement pour rendre visibles le travail des agricultrices et leur part croissante parmi les professionnels de l'agriculture, mais aussi pour les mettre à l'honneur au cours de manifestations parfois organisées dans le cadre solennel de la préfecture.

Deux dates sont tout particulièrement propices à ce type d'événement :

- le **15 octobre**, Journée internationale de la femme rurale ;
- le **8 mars**, Journée internationale des droits des femmes.

De manière comparable, le **syndicat Jeunes agriculteurs** attribue chaque année les « Trophées de l'installation » à des agriculteurs et agricultrices ; il met en valeur, sur son site Internet, de courts reportages sur les lauréats, qui présentent de manière vivante leur activité et leur conception du métier agricole.

La délégation attache beaucoup d'intérêt à de telles initiatives, qu'elle estime exemplaires. Elle a souhaité les mettre en valeur lors du colloque du 22 février 2017, en diffusant des portraits vidéo de lauréates de ces prix et trophées pour illustrer les trois thématiques retenues (les défis à relever, les réalisations des agricultrices, leur engagement associatif, professionnel ou politique).

La délégation considère que ces prix sont susceptibles de **créer des modèles à destination des plus jeunes** et de rendre le métier d'agricultrice attractif pour les femmes¹. Outre le fait qu'ils encouragent les agricultrices en mettant à l'honneur leur force de travail, leurs capacités d'innovation et leur engagement en faveur de la dynamisation des territoires et de la vie rurale, ces prix et manifestations sont aussi de nature à renforcer la mise en réseau des agricultrices, dont toutes les interlocutrices rencontrées par les co-rapporteur-e-s ont souligné l'importance.

a) Le prix des agricultrices de Lorraine (2014-2015)

Parmi les initiatives que la délégation a souhaité mettre en valeur lors du colloque du 22 février 2017, on peut citer le « **Prix régional des femmes en agriculture** » lancé en 2014 par la **préfecture de la région Lorraine** afin de rendre hommage aux agricultrices et à leur contribution au développement économique de la Lorraine.

L'initiative de ce prix est en effet partie du constat que les agricultrices de Lorraine représentaient quelque 30 % des agriculteurs de l'ancienne région de Lorraine² et que cette proportion avait triplé en quarante ans.

Quatre catégories avaient été définies pour l'attribution de ce prix : jeunes agricultrices (35 ans et moins), élevage, culture et diversification, cette dernière catégorie étant destinée à récompenser des activités agricoles atypiques et des projets d'exploitation novateurs. Le jury a par la suite décidé de décerner un « prix spécial » compte tenu du nombre de dossiers reçus (170) et de la qualité des parcours des candidates.

La cérémonie de remise des prix, le vendredi 5 décembre 2014 à la préfecture à Metz, a constitué un bel hommage à des femmes dont l'activité professionnelle se situe au cœur de l'économie de la région. La conception de la cérémonie de remise des prix semble exemplaire des **synergies vertueuses qui peuvent être mises en œuvre autour d'événements de ce type** :

¹ Il est significatif que le projet d'un Prix de l'innovation ait émergé à l'échelle européenne en 2016, à l'initiative du Comité des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne (dont les membres français sont l'APCA, la FNSEA et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA)), dans la perspective de la Journée internationale de la femme rurale du 15 octobre. La création de ce prix est partie du constat que les femmes représentent 42 % des actifs agricoles de l'Union européenne et que 30 % de ces femmes sont cheffes d'exploitations. Ses objectifs sont, comme pour les prix attribués en France, d'augmenter la visibilité du rôle central des femmes impliquées dans l'agriculture, mieux reconnaître les approches innovantes qu'elles adoptent face à la diversification agricole au sein de l'Union et de souligner leur capacités à contribuer à faire émerger des nouvelles solutions face aux défis des zones rurales.

<http://www.reseau-pwdr.be/news/prix-de-linnovation-europ%C3%A9enne-pour-les-agricultrices>

² En 2013, elles étaient, selon le reportage du journal l'Est républicain consacré à cet événement, 1 556 en Meurthe-et-Moselle, soit 28 % des effectifs, 1 785 en Meuse (28,3 %), 2 316 en Moselle (30 %) et 2 046 dans les Vosges (31 %).

- **du fait de l'association d'établissements de formation à son organisation.** Le trophée a été conçu par les élèves de l'École supérieure d'arts de Lorraine, une composition florale confectionnée par les élèves d'un lycée horticole a été offerte aux lauréates et la réalisation des cinq reportages vidéo de présentation des lauréates avait été confiée aux élèves de l'*Institut européen de cinéma et d'audiovisuel* de Lorraine (ce sont d'ailleurs ces films qui ont contribué à animer le colloque du 22 février 2017) ;

- **par l'organisation d'un moment de convivialité avec le public,** au cours d'un marché sur le parvis de la préfecture qui a permis aux visiteurs d'échanger avec les agricultrices et de **découvrir des produits locaux.**

La deuxième édition de ce « **Concours régional des femmes en agriculture** », organisée en 2015 avec des partenaires tels que le Conseil régional, la Mutualité sociale agricole et la chambre d'agriculture, n'a pas été poursuivie en 2016, vraisemblablement en raison de la mise en œuvre de la réforme territoriale. Il faut donc souhaiter que la région Grand Est reprenne prochainement cette belle idée, qui a permis au public du colloque du 22 février 2017 de faire connaissance, par témoignages vidéo interposés, avec des parcours d'agricultrices particulièrement inspirants.

b) Le Prix de l'installation des femmes en agriculture de la Lozère

Le prix mis en place par la préfecture de la Lozère a eu pour origine le constat d'un renouvellement des générations compromis dans la profession agricole et de la nécessité, pour y remédier, d'encourager la mixité de la profession par l'installation d'agricultrices. Il récompense dans cette logique des projets d'installation de femmes ou des agricultrices installées depuis deux ans au plus.

La délégation est sensible au fait que ce prix soit décerné à l'occasion de la Journée internationale de la femme rurale, le 15 octobre : elle estime souhaitable de donner davantage de visibilité dans les territoires à cet événement spécifiquement dédié aux problématiques des femmes en milieu rural, contrairement à la journée du 8 mars qui concerne toutes les femmes.

Les **critères d'attribution de ce prix** semblent particulièrement bien définis pour évaluer l'ancrage de l'exploitation ou de la future exploitation dans le tissu associatif et économique local. Mentionnons à cet égard :

- la sensibilité au développement durable (gestion de l'eau, traitement des déchets...);
- le souhait d'ancrage dans le territoire et dans l'environnement sociétal local ;

- la volonté de s'investir dans le domaine socio-économique (participation à une organisation collective telle que CUMA¹, rattachement à une organisation collective pour l'approvisionnement ou l'écoulement de la production) ;
- l'appétence pour des innovations relevant de la diversification des activités (transformation, vente directe...) ;
- la détermination à contribuer à la lutte contre la « désertification » du milieu rural.

À titre d'exemple, la lauréate de 2015, cheffe d'exploitation en GAEC (ovins-lait), faisait partie, lors de l'attribution du prix, de l'association *Chien de troupeau* et participait à des projets impliquant la vie du territoire (réhabilitation d'un moulin, développement de la gestion agro-pastorale). Son exploitation était par ailleurs engagée dans une conversion vers l'agriculture biologique et sa production de lait et de viande était écoulée et commercialisée dans des coopératives du département.

c) *Le Prix des femmes en agriculture de l'Eure*

Le Prix des femmes en agriculture du département de l'Eure tire les conséquences, comme les exemples précédemment cités, à la fois de la proportion des femmes dans l'agriculture (25 % des agriculteurs sont des agricultrices, les femmes représentent chaque année environ 18 % des installations...) et de la nécessité de susciter des vocations d'agricultrices.

De manière originale et exemplaire, la préfecture a rappelé, lors de la troisième édition de ce prix, en 2014, la nécessité de « *mieux faire connaître les droits des femmes* » à travers cet événement, soulignant leur précarité « *face à la retraite, aux accidents du travail, à la maternité, à la formation ou au divorce* »². La présentation de ce prix par la préfecture de l'Eure souligne également la richesse des partenariats locaux suscités par son organisation (MSA, Chambre d'agriculture, Gîtes de France, conseil général...).

La délégation estime que ces manifestations, qu'elles soient organisées au niveau départemental ou au niveau régional, doivent impérativement être encouragées, parce qu'elles permettent :

- non seulement de **faire connaître le rôle et l'apport des agricultrices** à un métier où elles ont toujours tenu une place importante, de mettre à l'honneur des femmes qui le méritent, de renvoyer une **image positive** de ce métier et de **susciter des vocations** chez les femmes plus jeunes ;

¹ Coopérative d'utilisation de matériel agricole.

² Le document de communication de la préfecture de l'Eure fait état d'un prix semblable en Mayenne et de l'« exportation » de ce projet en Champagne-Ardenne, en Loire-Atlantique et en Seine-Maritime.

- mais aussi de renforcer la lutte contre l'isolement des agricultrices en favorisant leur intégration dans des réseaux et en créant des **partenariats locaux** vertueux.

La délégation s'interroge sur le niveau d'organisation le plus pertinent : régional ou départemental ? Tout en saluant ces prix dans les départements où ils existent déjà, la délégation se demande si l'échelle régionale ne serait pas plus appropriée à l'objet d'un exercice destiné à être pérennisé, quitte à ne l'organiser qu'une année sur deux en fonction d'éventuelles difficultés d'organisation dans les nouvelles régions.

La délégation recommande la **généralisation à toutes les régions des « prix des femmes en agriculture »**, dans le cadre d'un partenariat entre les chambres d'agriculture, les conseils régionaux et départementaux et les préfetures, avec le soutien du ministère de l'Agriculture, pour en assurer l'organisation et la mise en œuvre.

Elle suggère que les **cérémonies de remise de ces prix** aient lieu chaque année à l'occasion de la **Journée internationale de la femme rurale, le 15 octobre, ou de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars.**

2. L'importance de manifestations telles que « Graine d'agriculteur - Les trophées de l'installation »

Ce prix, organisé chaque année depuis 2011 par le syndicat *Jeunes agriculteurs*, récompense les agriculteurs les plus innovants dans leur domaine.

Les portraits vidéo, disponibles en ligne, de jeunes agricultrices finalistes ou lauréates ont été mis en valeur lors du colloque du 22 février 2017 et, plus particulièrement, celui d'une lauréate de l'édition 2016 consacrée à l'innovation environnementale, Agnès Kindt (horticulture maraîchère dans le Nord). À cette occasion, Marie-Blandine Doazan, présidente de *Jeunes agriculteurs* de Haute-Garonne, lauréate en 2014 au titre des « grandes cultures », a témoigné de l'importance de ce prix pour promouvoir une image positive du métier d'agriculteur.

Lors de leur déplacement en Vendée, les co-rapporteur-e-s ont également visité l'exploitation d'une jeune agricultrice qui, ancienne finaliste des *Trophées de l'installation*, a souligné l'intérêt de telles manifestations pour l'ensemble de la profession et la reconnaissance particulière que permet, pour une jeune agricultrice, le fait d'y être distinguée.

Le profil des finalistes et des lauréat-e-s de ces trophées reflète la plus ou moins forte féminisation des diverses filières agricoles :

- une quasi parité a caractérisé la mention « innovation environnementale » de l'édition 2016 (cinq hommes, cinq femmes finalistes ; une lauréate sur trois) ;

- le même constat vaut pour l'édition 2012 des « vigneronns » : parité pour les finalistes (six femmes, six hommes) ; deux lauréates sur trois ;

- en 2015, les femmes étaient majoritaires parmi pour la mention « élevage laitier » (six femmes, sur trois hommes, deux lauréates) ;

- en revanche, si pour la mention « grandes cultures » de 2014, on ne comptait que deux femmes sur dix finalistes, un homme et une femme étaient lauréats.

La délégation encourage évidemment l'initiative de *Jeunes agricultrices*. Elle estime que les jeunes femmes finalistes et lauréates contribuent à diffuser une **image très positive du rôle des femmes dans l'agriculture** et à favoriser l'égalité professionnelle dans ce secteur.

Elle se demande toutefois si ce prix ne devrait pas créer une **mention spéciale à destination des jeunes agricultrices**, afin de contribuer à la diffusion d'un message positif sur l'installation de jeunes femmes et de modèles susceptibles d'inspirer les vocations des plus jeunes.

3. Des initiatives pilotes à encourager : le programme *Femme et homme en agriculture* de la Chambre d'agriculture des Ardennes

Le programme *Femme et homme en agriculture*, porté à la fois par la Chambre d'agriculture des Ardennes et par la MSA de Marne-Ardennes-Meuse, a été présenté lors du colloque du 22 février par Sarah Bourtembourg qui, à la Chambre d'agriculture des Ardennes où elle siège au Bureau, en est l'élue de référence. « *Ce projet vise à valoriser la place des femmes dans les exploitations, à les aider à gérer le stress, à améliorer leur bien-être, la qualité de vie de leur famille et l'image de la femme* », a-t-elle relevé. Les effets positifs qui en sont attendus concernent le **développement de l'emploi en agriculture, l'encouragement à la prise de responsabilités et la communication sur une image positive du métier**.

Le programme a pris un tournant décisif en 2015 lors du lancement d'une enquête visant à mieux connaître la situation des agricultrices et à établir un plan d'action pour « *favoriser l'épanouissement et la place des femmes dans les exploitations ; favoriser le lien social ; concilier la vie de famille et la vie professionnelle ; mettre en place des projets collectifs innovants en lien avec les démarches territoriales* »¹. Parmi les initiatives de communication auquel ce programme a donné lieu, citons plus particulièrement un spectacle de théâtre

¹ Citation extraite du témoignage de Sarah Bourtembourg lors du colloque du 22 février 2017.

monté en novembre 2015 présentant la vie des agricultrices à partir de scénettes inspirées de leur quotidien, et une exposition de photos intitulée *Agricultrices ! 10 portraits de femmes*.

Ainsi que l'a exposé Sarah Bourtembourg lors du colloque, sept actions sont prévues en 2017. Trois d'entre elles avaient d'ores et déjà été mises en place au moment du colloque de février 2017 :

- « *Trucs et astuces au masculin et au féminin* », pour partager les savoir-faire, astuces techniques et corporelles auxquelles les femmes ont recours et qui peuvent être utiles également aux hommes, l'objectif étant aussi d'adapter les postes de travail aux capacités des exploitants et de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques ;

- « *Agricultrice : communiquer sur son métier* » : il s'agit d'un réseau d'agricultrices qui s'est constitué pour aller à la rencontre des jeunes dans les lycées, notamment agricoles, afin d'échanger sur la place des femmes dans les exploitations et de valoriser leur statut. L'objectif est d'élaborer un argumentaire positif sur le métier à l'aide de supports de communication dynamiques ;

- « *Bien dans sa peau, bien dans ses bottes* » : l'idée est de proposer aux agricultrices un parcours « bien-être » pour améliorer leur image et leur épanouissement personnel¹.

Les autres actions prévues dans un second temps concernent les thèmes suivants :

- « *Femme, agricultrice et citoyenne* », sur l'engagement des femmes sur leur territoire ;

- « *Fonctionnement et chiffres clés des exploitations* », afin d'aider les agricultrices à mieux comprendre les enjeux économiques de leur exploitation, dont elles assurent souvent par ailleurs la comptabilité et les démarches administratives ;

- « *Du projet de vie au projet professionnel* », destiné à aider les femmes dans leur projet d'installation ou de création d'activités nouvelles ;

- « *Réussir à deux dans un métier indépendant* », qui vise à établir des liens avec d'autres secteurs d'activité qui travaillent en couple (l'artisanat, par exemple) afin de permettre dialogues et échanges avec des familles qui connaissent un mode de vie comparable.

¹ Au terme des cinq premiers ateliers qui ont ponctué ce projet, celui-ci a rencontré un grand succès auprès des agricultrices qui y ont participé. Ce parcours, d'après le communiqué de presse publié en juillet 2017, n'a pas pour « seule finalité de permettre à ces agricultrices de se retrouver le temps d'une activité ludique extra-professionnelles », mais aussi de constituer « un moment d'échanges entre femmes qui partagent le même métier et donc les mêmes préoccupations... ».

Enfin, parmi les supports de communication proposés pour valoriser le rôle des femmes dans l'agriculture dans les Ardennes, citons le DVD *Elle était une fois* – « *L'agriculture, des femmes et des métiers* » réalisé à l'initiative de la mission régionale « insertion » de l'enseignement agricole en Champagne-Ardenne en lien avec la Chambre d'agriculture des Ardennes. La délégation espère que ce type d'action se poursuivra dans le cadre de la région Grand Est.

4. Un levier indispensable : généraliser une communication positive sur les agricultrices

Le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » de Bretagne, rencontré par les co-rapporteur-e-s lors du déplacement du 14 juin 2017, a souligné l'importance de la « **communication positive** » pour **lutter contre les clichés** et donner confiance aux femmes. Le groupe s'élève ainsi contre toute communication qui enfermerait les femmes dans des rôles stéréotypés comme l'accueil, le tourisme à la ferme, la diversification, **aux dépens de la mise en valeur de leur participation à la production et aux innovations.**

La délégation est favorable à la **valorisation de modèles d'agricultrices** et à une **communication mettant en valeur la mixité de la profession.** Pendant les échanges organisés en Bretagne le 14 juin 2017 a été évoquée la quasi totale masculinité de la manifestation « **Innov'action, le rendez-vous des agriculteurs qui innovent** »¹, événement annuel organisé par les chambres d'agriculture pour faire connaître les innovations promues par des agriculteurs. Les impressions d'écran ci-dessous² confirment l'**image encore très largement masculine** (ou très marginalement féminine) de la communication réalisée en ligne autour de cette manifestation.

¹ <http://www.innovaction-agriculture.fr/>

² Ces impressions d'écran ont été réalisées le 25 juin 2017 à 18 heures.

http://www.innovaction-agriculture.fr/innovaction/tout-savoir-sur-innovaction/

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Sites suggérés Sites suggérés Galerie de composants Galerie de composants

INNOV' ACTION 2017

4^{ème} édition nationale

INNOV'ACTION

TOUT SAVOIR SUR INNOV'ACTION

ACTUALITÉS

PRESSE

TOUT SAVOIR SUR INNOV'ACTION

Les innovations mises en place par les agriculteurs doivent profiter à l'agriculture dans le domaine du social, de l'économie et de l'environnement. C'est la complémentarité entre les trois actions que l'on trouve avant tout dans Innov'Action.

François Beaupère, Président de la Chambre d'agriculture du Maine-et-Loire

Innov'Action, en bref

Innov'Action est un événement annuel organisé par les Chambres d'agriculture pour découvrir **les innovations des agriculteurs** autour de la triple performance.

Pendant les portes ouvertes, des agriculteurs présentent **leurs**

INNOV'ACTION EN DATES CLÉS

2008 : la Chambre d'agriculture des Côtes-d'Armor initie le premier événement Innov'Action
2013 : l'événement est repris par les Chambres d'agriculture des Pays de la Loire aux côtés de la Bretagne
2014 : Innov'Action devient un événement national
2016 : 200 portes ouvertes et près de 20 000 visiteurs

ENJEUX D'INNOV'ACTION

- Diffuser les innovations mises en oeuvre sur les

18:05 15/06/2017

http://www.innovaction-agriculture.fr/innovaction/tout-savoir-sur-innovaction/

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Sites suggérés Sites suggérés Galerie de composants Galerie de composants

Innov'Action, en bref

Innov'Action est un événement annuel organisé par les Chambres d'agriculture pour découvrir **les innovations des agriculteurs** autour de la triple performance.

Pendant les portes ouvertes, des agriculteurs présentent **leurs pratiques innovantes** à d'autres agriculteurs **directement sur leur exploitation**.

En 2017, de **nombreuses régions reconduisent l'événement** et organisent des portes ouvertes sur **deux périodes : printemps et automne**.

Innov'Action : la parole aux agriculteurs qui innovent

Les portes-ouvertes Innov'Action donnent la parole aux agriculteurs innovants chez eux sur leur exploitation, terrain de l'innovation. Ces rendez-vous favorisent le **transfert de pratiques et des connaissances entre agriculteurs**.

Sur chacune des portes ouvertes, le visiteur trouvera :

- des **innovations utiles et réalisables** portées par des agriculteurs
- des **présentations et démonstrations** faites par les agriculteurs eux-mêmes
- une **fiche témoignage** qui permet d'évaluer les innovations à

ENJEUX D'INNOV'ACTION

- Diffuser les innovations mises en oeuvre sur les exploitations agricoles
- Valoriser la collaboration agriculteur / conseiller
- Favoriser le transfert de pratiques entre agriculteurs
- Créer un dynamique sur les territoires

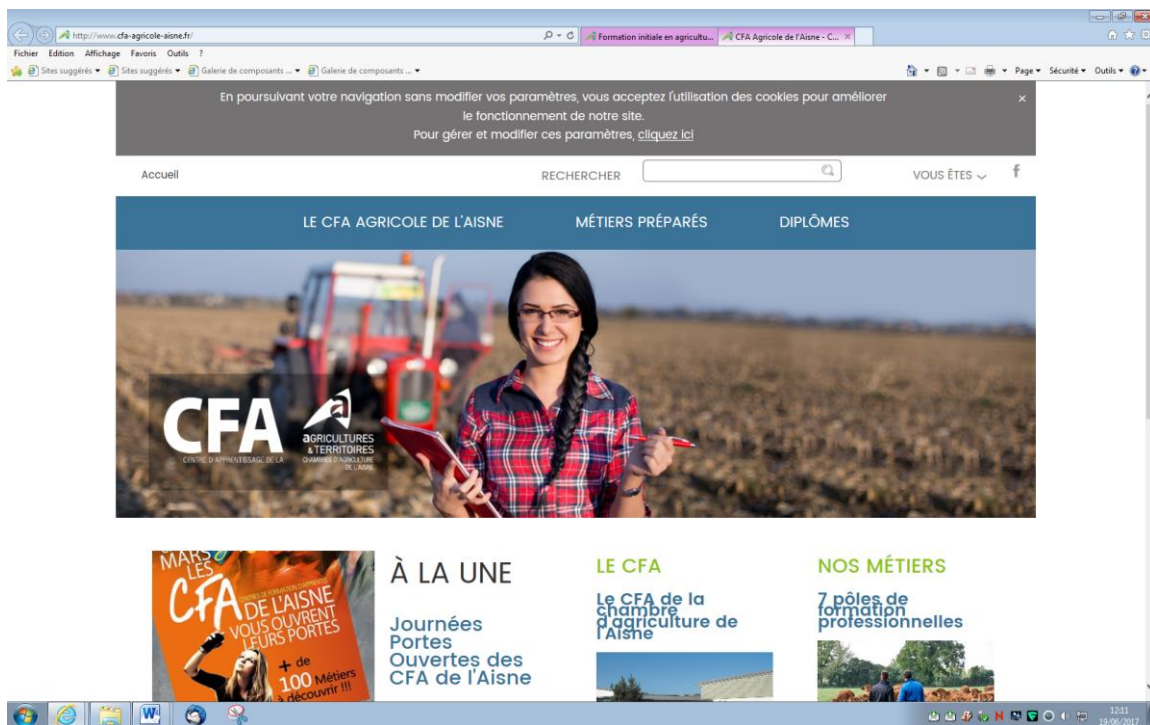
VOIR LES VIDÉOS

FICHES TÉMOIGNAGES

18:03 15/06/2017



En revanche, cette page du site des chambres d'agriculture, dédiée à la formation des apprenti-e-s et portant sur le CFA de la Chambre d'agriculture de l'Aisne, va dans le bon sens et est de nature à ne pas décourager de vocations féminines.



La même remarque vaut pour cette photographie, que l'on trouve sur le site des chambres d'agriculture sous la rubrique « données techniques et économiques » : dans un registre traditionnellement considéré comme masculin, cette photographie montre de manière très positive une prise de conscience des enjeux de la mixité dans l'agriculture.



Afin de susciter des **vocations d'agricultrices**, la délégation estime indispensable de privilégier une **communication positive**, susceptible de mettre l'accent sur des **modèles féminins** illustrant des réussites de femmes dans le métier agricole pour valoriser des parcours d'agricultrices.

Elle souhaite que les **organisateurs de salons, événements et manifestations diverses autour de l'agriculture**, tant au niveau national qu'au niveau local, veillent à éviter de ne s'adresser qu'au public masculin et à insérer des portraits et témoignages d'agricultrices dans leurs éléments de communication.

Dans une logique comparable, l'attention des co-rapporteur-e-s a été attirée, lors de leur déplacement en Bretagne, le 14 juin 2017, sur la **publicité sexiste autour du métier et des équipements agricoles**. Les co-rapporteur-e-s ont été informés d'une démarche de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA auprès du CSA pour poser ces questions : « *Est-il vraiment nécessaire de mettre une femme en très légère tenue dans une position pour le moins subjective pour vendre des filets à ballots ? Est-il vraiment nécessaire de faire des sous-entendus et des jeux de mots douteux pour promouvoir un salon professionnel ou une ensileuse ?* ».

Cette démarche rejoint les convictions de la délégation, qui s'élève régulièrement contre les publicités sexistes et, tout dernièrement, contre une campagne de mode d'un grand couturier français, à quelques jours du 8 mars 2017, fondée sur des photos de modèles posant dans des postures provocatrices qui, selon la délégation, portent atteinte à la dignité des femmes¹. La délégation a ainsi invité l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP) à envisager des solutions pour éviter la diffusion de publicités porteuses de stéréotypes sexuels les plus rétrogrades.

VI. SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS DE LA DÉLÉGATION

A. POUR FACILITER L'INSTALLATION DES AGRICULTRICES, SÉCURISER LEUR PARCOURS ET FAVORISER L'ARTICULATION DES TEMPS PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

1. Faciliter l'accès aux aides à l'installation et aux terres

1. La délégation propose de mettre à l'étude une **évolution des critères d'attribution de la dotation jeune agriculteur (DJA)**, de façon à les rendre davantage compatibles avec le profil des agricultrices, qui s'installent généralement plus tard que les hommes.

Dans ce cadre, pourrait être plus particulièrement étudiée la possibilité de :

- **moduler le critère de surface minimale d'exploitation pour l'obtention de la DJA ;**

- **remplacer le critère d'âge limite** par un critère fondé sur la notion de première installation à titre principal ;

- **considérer la grossesse comme une circonstance exceptionnelle** justifiant la non-réalisation des engagements prévus dans le plan d'entreprise et repousser ce délai si une grossesse survient pendant les neuf mois au cours desquels celui-ci doit être mis en œuvre ;

- modifier l'intitulé de cette aide pour la **dénommer « Dotation nouvel agriculteur » (DNA)**.

2. La délégation recommande de mettre à l'étude un **renouvellement et une diversification de la composition des instances et commissions** qui statuent sur l'attribution des terres, des aides et sur les autorisations d'exploitation, de façon à l'adapter davantage aux profils actuels des candidat-e-s à l'installation (hors cadre familial, femmes, néo-ruraux, etc.).

¹ <http://www.senat.fr/presse/cp20170307a.html>

La délégation souhaite sensibiliser les **organismes de financement** à la nécessité de ne pas méconnaître les besoins des agricultrices en matière de crédits lors de leur installation.

3. Dans le cadre de la **réforme de la Politique agricole commune (PAC)**, la délégation recommande que soit intégrée avec la plus grande vigilance la **dimension de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les mécanismes de la PAC**. Elle soutient l'amélioration des sous-programmes concernant les projets de commercialisation, de vente directe et de promotion des produits au niveau local et régional, qui concernent une forte proportion d'agricultrices. Elle souhaite également que la part des agricultrices parmi les bénéficiaires de ces mécanismes fasse l'objet d'une attention particulière.

4. La délégation recommande, à destination des futures agricultrices (élèves de l'enseignement agricole scolaire, apprenties et stagiaires à l'installation), une communication active et soutenue sur les aides spécifiquement dédiées à la **création d'entreprise par des femmes**, comme le **Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF)**, et sur la diversification des financements à l'installation (partenariat avec des plateformes de dons ou prêts en ligne).

5. La délégation recommande une **homogénéisation de l'offre, des modalités et des conditions de financement des stages « Reprise d'exploitation agricole »** dans les différents territoires, de façon à garantir une égalité d'accès à ce dispositif à tous les agriculteurs et agricultrices.

Dans la même logique, elle souhaite sensibiliser les collectivités territoriales et les chambres d'agriculture à l'intérêt d'**initiatives telles que les « pépinières »**, qui permettent l'expérimentation des projets en conditions réelles, avant l'installation.

2. Mieux accompagner le parcours professionnel des agricultrices

6. La délégation réaffirme le **rôle fondamental des centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) en tant qu'acteurs clés de la formation adulte et de la promotion sociale des agricultrices**.

7. La délégation soutient la production systématique de statistiques sexuées régulièrement actualisées pour **mieux évaluer l'insertion professionnelle des diplômé-e-s de l'enseignement agricole**, à tous les niveaux et dans les différentes filières et pour mieux identifier les difficultés spécifiques aux jeunes filles.

La délégation recommande une étude systématique, en partenariat avec les chambres d'agriculture et les syndicats, sur les **difficultés à l'installation ressenties par les hommes et les femmes**, qu'il s'agisse de l'accès aux aides, aux financements ou à la terre.

La délégation encourage aussi les différents partenaires des agriculteurs et agricultrices qui s'installent (MSA, chambres d'agriculture, syndicats) à identifier un-e **réfèrent-e dédié-e en cas de difficulté**.

8. La délégation plaide pour une extension rapide, à l'ensemble du territoire, de la couverture réseau et appelle à la **suppression urgente des « zones blanches »**, car l'accès à Internet et à la téléphonie mobile est devenu un élément essentiel de la gestion des exploitations agricoles et de l'organisation de la vie quotidienne, *a fortiori* en milieu rural, et parce que l'accès au réseau contribue à limiter l'isolement des agricultrices.

3. Favoriser l'articulation des temps et inciter à recourir aux services de remplacement

9. La délégation recommande de **renforcer l'information des agricultrices s'agissant de leurs droits relatifs au congé maternité**, à travers une communication sur ce sujet au moment de l'installation et le développement de campagnes d'information de la part des services de remplacement et de la MSA.

10. La délégation recommande une attention particulière au développement de **solutions d'accueil pour la petite enfance en milieu rural** (crèches, micro-crèches, haltes garderies, maisons d'assistantes maternelles) et invite les pouvoirs publics et acteurs locaux à contribuer à la mise en place de **structures innovantes** prenant en compte les **contraintes des métiers de l'agriculture**, qui impliquent de pouvoir recourir à des formules souples (accueil régulier, occasionnel, en urgence) et flexibles (horaires décalés, week-ends, jours fériés, période estivale).

11. La délégation encourage les **politiques Enfance-jeunesse** conduites au niveau local, juge nécessaire que ces politiques favorisent les **activités culturelles et sportives des publics enfants, adolescents et jeunes** et soutient celles qui permettent la participation des jeunes à la vie des territoires ruraux.

Elle recommande que les politiques publiques conduites au niveau local prennent systématiquement en compte les **jeunes ruraux**.

12. La délégation demande la **mise à l'étude, par la MSA, de deux solutions pour envisager la mise en place d'un congé enfant malade au bénéfice des exploitant-e-s agricoles :**

- soit **l'extension du dispositif de remplacement au cas des enfants malades**, qui permettrait aux parents de se faire remplacer pour soigner leur enfant, dans les mêmes conditions que lorsqu'ils recourent au service de remplacement en cas de maternité, de formation ou de vacances ;

- soit **la mise en place de chèques emploi service prépayés**, à l'instar de ce qui existe dans certaines entreprises, pour financer le recours à une garde d'enfant, de manière à permettre à l'exploitant-e de travailler.

13. Afin de renforcer la communication sur les droits au service de remplacement, la délégation recommande la diffusion d'un **fascicule d'information recensant toutes les possibilités offertes aux agriculteurs et agricultrices en ce domaine**. Ce guide pourrait par exemple être délivré lors des formations ou des entretiens avec les conseillers de la MSA en visite dans les exploitations.

14. Afin d'encourager les agricultrices à recourir aux **services de remplacement**, la délégation :

- relève l'importance d'informer l'exploitante de la **possibilité de faire appel à une personne de son choix** pour la remplacer, *via* le Service de remplacement, si celui-ci n'est pas en mesure de proposer un profil rigoureusement adapté aux besoins ;

- préconise la **diffusion de témoignages positifs** par le biais de campagnes de communication sur le Service de remplacement, afin de désamorcer les réticences de celles qui appréhendent de laisser leur exploitation à un tiers ;

- suggère de faire connaître la **formation « Manager son remplacement »** proposée par le Service de remplacement et destinée à accompagner l'exploitant-e dans sa démarche.

La délégation demande aussi un **état des lieux**, selon les territoires, des prestations assurées par les services de remplacement ainsi que de leur coût pour les utilisateurs et utilisatrices.

B. POUR CONSOLIDER LE STATUT DES AGRICULTRICES ET AMÉLIORER LEUR COUVERTURE SOCIALE AINSI QUE LEUR RETRAITE

1. Recommandations relatives au statut

15. La délégation recommande :

- le **recensement des agricultrices sans statut** afin de disposer de statistiques précises et d'être en mesure d'alerter les personnes concernées des risques qu'elles courent ;

- une **sensibilisation des agricultrices en activité à l'importance d'avoir un statut** et aux **préjudices liés à l'absence de couverture sociale**, notamment en cas de divorce ;

- une **responsabilisation des chef-fes d'exploitation** en rappelant les sanctions qui peuvent découler de l'absence de statut d'un-e conjoint-e qui travaille sur l'exploitation (sanctions fiscales, obligation d'affiliation par les contrôleurs de la MSA...) ;

- la possibilité de réaliser un **audit de l'exploitation où le/la conjoint-e travaille sans statut**, pour accompagner le choix du statut le plus adapté.

16. La délégation préconise de **rendre transitoire le statut de conjoint collaborateur**, le temps que la personne concernée puisse se former et affiner son projet professionnel en fonction de l'évolution de la situation économique de l'exploitation, puis qu'elle choisisse le statut le plus adapté.

La délégation estime que la durée adéquate de cette période pourrait être de cinq ans maximum, sur le modèle de ce qui a été mis en place pour le statut d'aide familiale.

17. La délégation suggère **l'instauration d'un rendez-vous systématique**, inspiré de ce qui existe pour faire le point sur les droits acquis en matière de retraite, qui viserait à **informer les candidat-e-s à l'installation**, sans oublier celles et ceux qui s'appêtent à rejoindre leur conjoint-e chef-fe d'exploitation, sur les différents statuts envisageables et les garanties qui leur sont associées (protection sociale, droit à la formation, régime matrimonial, éventuel divorce, conséquences sur la transmission, les donations et les successions). La délégation propose que des juristes, et plus particulièrement des notaires, soient associés à ces rendez-vous.

Plus généralement, la délégation recommande **l'organisation de campagnes d'information régulières sur le statut des femmes en agriculture**. Ces campagnes pourraient être effectuées par la MSA, en lien avec les chambres d'agriculture, les délégations départementales et régionales aux droits des femmes et les directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF).

Elle souhaite par ailleurs que soient renforcés les modules de la formation initiale sur cette question et recommande que la problématique des statuts soit également mieux prise en compte dans le catalogue des formations continues.

2. Propositions pour lutter contre la précarité

18. Consciente de la **fragilité des revenus** des agriculteurs et agricultrices dans le contexte de l'aggravation de la crise actuelle, la délégation suggère que toutes les **associations caritatives** et les **centres communaux d'action sociale (CCAS)** soient sensibilisés à leurs difficultés et soient attentifs à ce public, qui n'est pas toujours familier de ces secours.

19. La délégation souhaite que soit entreprise une **réflexion sur l'adaptation et la simplification des demandes de RSA et de prime d'activité** pour permettre aux agriculteurs et agricultrices de toucher ces aides auxquelles ils ont droit, afin de compenser la fragilité de leurs revenus.

Elle souhaite également que les agriculteurs et agricultrices soient **systématiquement informés de leurs droits** dans ce domaine.

3. Augmenter les retraites des agricultrices : une question de justice

20. Afin d'éviter les situations dans lesquelles des agricultrices ayant travaillé toute leur vie se retrouvent **privées de retraite** à la fin de leur carrière, faute d'avoir cotisé ou d'avoir bénéficié d'un statut, la délégation recommande que les conjoint-e-s soient systématiquement et régulièrement **informé-e-s de l'état des cotisations retraite payées au titre de leur travail** par le chef-fe d'exploitation.

21. La délégation est favorable à une revalorisation du **montant de base des retraites agricoles** et estime **qu'aucune de ces retraites** ne devrait être **inférieure au minimum vieillesse**.

22. La délégation propose la mise à l'étude d'une **évolution de la base de calcul des retraites agricoles**, actuellement fondée sur l'intégralité de la carrière, de manière à ne retenir que les 25 meilleures années ou à enlever les années les moins favorables, l'objectif étant de **mieux prendre en compte les aléas de revenus auxquels sont confrontés les agriculteurs et agricultrices** au cours de leur période d'activité ainsi que la brièveté des carrières en cas d'installation tardive.

23. La délégation préconise, à l'attention des agricultrices qui ont eu au moins trois enfants, le passage d'une bonification fondée sur un pourcentage du montant de la retraite à une **bonification forfaitaire**.

24. La délégation recommande une **information systématique des agricultrices (et agriculteurs) sur les conditions d'accès à la pension de réversion** et sur les démarches à suivre auprès des caisses de la MSA lors d'un décès.

Elle est favorable à la mise à l'étude d'un **alignement des conditions d'accès à la pension de réversion des agricultrices (et agriculteurs) sur celles du droit commun**, notamment par la suppression du plafond de revenus qui la caractérise. Elle suggère que soit envisagé dans un premier temps un **relèvement du plafond**.

C. POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA FÉMINISATION DE LA PROFESSION AGRICOLE

1. Dans le cadre de la formation initiale et continue

25. La délégation estime nécessaire que les **structures destinées à héberger des jeunes filles**, que ce soit dans les internats de l'enseignement agricole ou lors de stages ou de formations en alternance, soient conçues de la manière la plus adaptée possible (vestiaires et sanitaires séparés...).

Dans cette perspective, elle encourage une politique concertée d'aménagement des lieux d'accueil (écoles et entreprises) et, le cas échéant, l'attribution d'aides spécifiques pour contribuer à l'installation de ces équipements.

Elle préconise aussi de **prendre en compte la présence des jeunes filles dans la mise en place de structures d'accompagnement social** au sein des internats de l'enseignement agricole (infirmerie et assistance sociale).

26. La délégation estime que la **formation**, tant initiale que continue, devrait **favoriser l'autonomie des futurs agriculteurs et agricultrices**, *a fortiori* pour celles et ceux qui, ne venant pas du milieu agricole, n'ont pas pu acquérir, dans l'exploitation familiale, de compétences en matière de techniques d'utilisation des outils et matériels agricoles.

Elle considère que des **stages et ateliers d'initiation à la conduite et à la maintenance des matériels agricoles** devraient être proposés, tant dans le cadre de l'**enseignement agricole** que dans celui de la formation continue, à l'attention d'agriculteurs et agricultrices déjà installés ou en amont de leur installation.

Elle suggère que ces modules soient organisés dans des **groupes de niveaux homogènes** pour que les débutant-e-s s'y sentent à l'aise et non stigmatisé-e-s.

27. La délégation considère que l'accès à la **formation continue des agricultrices** est indispensable, non seulement dans une logique d'égalité entre femmes et hommes et de renforcement de leur efficacité professionnelle, mais aussi pour contribuer à la **mise en place de réseaux d'agricultrices**.

Elle encourage donc VIVÉA à **continuer à favoriser l'augmentation du taux d'accès des agricultrices aux stages de formation** et à considérer avec intérêt les suggestions concernant une **organisation des stages davantage compatible avec d'importantes contraintes horaires** (réduction du temps de présence, séquences de formations à distance, etc.)

La délégation préconise par ailleurs la mise à l'étude, par la MSA, de **chèques emploi services prépayés**, à l'instar de ce qui existe dans certaines entreprises, pour financer le recours à une aide à domicile pendant le temps d'absence lié à la formation. Elle recommande que celles (et ceux) qui participent à un stage de formation puissent ainsi choisir entre une journée de remplacement professionnel et une journée d'aide-ménagère.

2. Pour une adaptation de l'ergonomie

28. La délégation encourage la **généralisation de l'adaptation ergonomique des outils, matériels et équipements agricoles à la morphologie féminine**, de sorte que la force physique ne soit plus un critère discriminant, notamment au niveau de l'apprentissage ou des stages.

29. La délégation considère comme un progrès à encourager le fait que les agricultrices puissent disposer de **vêtements de travail spécialement conçus pour elles**. Elle estime que cette évolution, loin d'être anecdotique,

peut avoir des effets positifs en termes d'image, de bien-être au travail et de confiance en soi et permettre de confirmer que l'agriculture est incontestablement aussi un milieu ouvert aux femmes.

3. Pour une meilleure intégration des enjeux de la santé des femmes

30. La délégation suggère la mise en œuvre d'une évaluation scientifique des conséquences, sur la **santé maternelle et infantile et plus généralement sur l'organisme féminin**, de la manipulation de tous les produits (pesticides, etc.) et médicaments vétérinaires utilisés dans l'agriculture et l'élevage. Elle recommande que les effets, sur la femme enceinte et sur le fœtus, des maladies touchant les animaux fassent également l'objet d'une recherche scientifique.

Elle préconise une large diffusion des résultats de ces recherches et la **formation et la sensibilisation de tous les professionnels concernés** (vétérinaires, industriels, agriculteurs et agricultrices, etc.) aux nécessaires précautions à adopter pour manipuler les produits en cause.

Elle souhaite enfin la mise à l'étude d'un **congé pour grossesse pathologique** afin de protéger la santé des agricultrices enceintes exposées à tout risque sanitaire, par exemple une contamination par les animaux.

31. Elle estime nécessaire que les agriculteurs et agricultrices soient formés aux **bonnes pratiques permettant d'éviter les troubles musculo-squelettiques ou TMS** (stages « gestes et postures – prévention des risques liés à l'activité physique ») et sensibilisés à l'importance d'éviter le conditionnement des diverses fournitures (semences, etc.) en volumes excessifs (sacs de 50 kg, par exemple).

32. La délégation souhaite que l'offre de **soins gynécologiques** soit systématiquement prise en compte dans le cadre des maisons de santé pluri-professionnelles. Elle invite aussi les agences régionales de santé (ARS) à mettre en place, pour compenser une offre de soins éclatée selon les territoires, des solutions innovantes tels que des bus itinérants équipés pour qu'il y soit procédé aux **examens de dépistage** des cancers du sein et du col de l'utérus et à des consultations en matière de contraception.

4. Pour une amélioration de l'accueil des femmes victimes de violences en milieu rural

33. La délégation se félicite de la mise en place par la MSA d'une **cellule de crise et d'écoute dédiée aux violences faites aux femmes en milieu rural**. Elle souhaite que cette initiative fasse l'objet d'une large **communication** et que les agricultrices soient systématiquement informées de l'existence de ce recours.

Afin de favoriser une mise en réseau des différents intervenants susceptibles d'être mobilisés pour lutter contre les violences conjugales en milieu rural, la délégation estime souhaitables la désignation et la formation de référent-e-s agissant comme les **relais des associations spécialisées**. Elle recommande donc la formation au **repérage, à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences**, en lien avec les associations spécialisées et avec les délégations départementales et régionales aux droits des femmes, des travailleurs sociaux et des personnels socio-éducatifs.

Elle est d'avis que cette formation doit s'étendre à tous les **professionnels médicaux** intervenant en milieu rural.

Elle souhaite également que parmi les pistes à étudier dans certains territoires figurent la formation et la désignation, en tant que référent-e-s, de **bénévoles d'associations bien implantées localement** et dont l'objet se prêterait à cette extension de leurs missions, à condition toutefois que ces bénévoles soient volontaires pour ce type d'action, qu'ils y soient formés par des associations spécialisées et que les subventions allouées soient adaptées à cet élargissement de leur périmètre.

La délégation recommande donc la mise en place d'un tel **maillage territorial** dans les territoires où aucune structure spécifique n'est prévue pour la prise en charge des violences conjugales, en lien avec les délégations départementales et régionales aux droits des femmes.

Elle rappelle par ailleurs la priorité qui doit s'attacher à la sensibilisation des personnels de **gendarmerie** intervenant en zone rurale à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences au sein des couples.

D. POUR SUSCITER DES VOCATIONS D'AGRICULTRICES CHEZ LES JEUNES FILLES, VALORISER LA CONTRIBUTION DES AGRICULTRICES À LA PROFESSION ET ENCOURAGER LEUR ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS DANS LES INSTANCES AGRICOLES

1. Encourager les jeunes filles à choisir le métier d'agricultrice

34. Pour susciter des vocations d'agricultrices chez les jeunes filles, la délégation recommande de :

- **sensibiliser** dès le collège les jeunes filles à la **diversité des métiers** auxquels forme l'enseignement agricole, plus particulièrement dans le domaine de la **production** ;

- développer les **bonnes pratiques** visant à faire découvrir dès le collège les métiers de la production agricole aux filles (et les métiers de services aux garçons) ;

- travailler sur les **supports de communication** présentant les métiers de l'enseignement agricole, en veillant à ce qu'ils s'adressent aux jeunes filles comme aux jeunes garçons, dans le vocabulaire comme dans les images.

2. Poursuivre la sensibilisation et la formation de la communauté éducative aux enjeux de la féminisation de l'agriculture

35. La délégation estime nécessaire de **poursuivre la formation et la sensibilisation de la communauté éducative de l'enseignement agricole et des professionnels de l'agriculture**, ainsi que **l'information des familles**, pour lutter contre les stéréotypes qui peuvent décourager certaines jeunes filles de suivre une filière agricole.

Elle soutient les **initiatives** comme le réseau Insertion-Égalité, qui a pour objectif de favoriser l'égalité entre les filles et les garçons, et encourage l'instauration d'une **formation continue de toutes les personnes concernées sur l'égalité**.

Enfin, la délégation recommande que des professionnelles, agricultrices et anciennes élèves, soient associées à la formation des enseignants pour qu'elles puissent témoigner de leur expérience.

3. Mettre à l'honneur des agricultrices à l'occasion de la Journée internationale de la femme rurale du 15 octobre et privilégier une communication positive sur leur travail

36. La délégation recommande la **généralisation à toutes les régions des « prix des femmes en agriculture »**, dans le cadre d'un partenariat entre les chambres d'agriculture, les conseils régionaux et départementaux et les préfetures, avec le soutien du ministère de l'Agriculture, pour en assurer l'organisation et la mise en œuvre.

Elle suggère que les **cérémonies de remise de ces prix** aient lieu chaque année à **l'occasion de la Journée internationale de la femme rurale, le 15 octobre, ou de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars**.

37. Afin de susciter des vocations d'agricultrices, la délégation estime indispensable de privilégier une **communication positive**, susceptible de mettre l'accent sur des **modèles féminins** illustrant des réussites de femmes dans le métier agricole pour valoriser des parcours d'agricultrices.

Elle souhaite que les **organiseurs de salons, événements et autres manifestations autour de l'agriculture**, tant au niveau national qu'au niveau local, veillent à éviter de ne s'adresser qu'au public masculin et à insérer des portraits et témoignages d'agricultrices dans leurs éléments de communication.

4. Encourager l'accès des agricultrices aux responsabilités et renforcer la féminisation de la gouvernance de la profession

38. La délégation encourage la création, dans d'autres régions, de **réseaux d'agricultrices** comparables au **groupe breton « Égalité-parité : Agriculture au féminin »**.

39. La délégation recommande que les **chambres d'agriculture, départementales et régionales**, ainsi que l'**Assemblée permanente des chambres d'agriculture** comptent dans leurs **instances dirigeantes** (bureaux et présidences de commissions) une **proportion minimale d'un tiers de femmes**, comme le prévoit la loi du 4 août 2014 pour les membres élu-e-s.

La délégation invite les **syndicats agricoles** à appliquer à leurs instances dirigeantes une **proportion minimale d'un tiers de femmes**, inspirée de ce que prévoit la loi du 4 août 2014 pour les membres élu-e-s des chambres d'agriculture.

40. La délégation recommande l'établissement de statistiques sexuées sur la **gouvernance des coopératives agricoles** ainsi que des unions et fédérations de coopératives. Elle souhaite que les agricultrices soient représentées dans les **instances de décision** de ces structures à raison d'un tiers au moins, par cohérence avec la proportion retenue pour les membres élu-e-s des chambres d'agriculture.

EXAMEN EN DÉLÉGATION

Chantal Jouanno, présidente. – Mes chers collègues, nous arrivons aujourd'hui au terme du travail que notre délégation consacre depuis le début de cette année à la situation des agricultrices.

Ce rapport a commencé avec le colloque que nous avons organisé le 22 février, quelques jours avant l'ouverture du Salon de l'agriculture, et qui, nous pouvons le dire, a remporté un vif succès. Pour notre délégation, ce colloque a été un temps fort de cette année.

J'ai l'impression que nos collègues sénateurs et sénatrices présents salle Médicis ce jour-là ont également apprécié ce moment. Je suis heureuse aussi que le public, composé dans sa grande majorité d'agricultrices, ait passé un bel après-midi au Sénat et que notre institution soit pour elles associée à ce bon souvenir. Nous avons pu mesurer la détermination de ces femmes et la passion dont elles font preuve à l'égard de leur métier.

Ce rapport donne largement la parole au terrain : il s'appuie sur les témoignages des 14 agricultrices qui ont été entendues pendant le colloque, auxquels s'ajoutent les quelque 70 témoignages d'agricultrices rencontrées lors des quatre déplacements des co-rapporteur-e-s dans la Drôme, en Vendée, en Haute-Garonne et en Bretagne. Je souhaite au passage remercier les collaborateurs et collaboratrices de nos collègues qui, dans les départements, ont contribué à la parfaite réussite de ces déplacements, dont je n'ai eu que des échos très positifs.

Outre ces « paroles d'agricultrices » qui rythment le rapport, il faut rappeler les deux tables rondes qui, le 30 mars et le 4 avril, ont permis aux co-rapporteur-e-s de travailler sur l'enseignement agricole et sur les questions sociales, et les quatre auditions de représentant-e-s des syndicats agricoles.

Au total, le travail des co-rapporteur-e-s s'appuie sur une centaine d'entretiens et témoignages !

Je voudrais aussi mentionner que l'une des interlocutrices des co-rapporteur-e-s, rencontrée en Bretagne le 14 juin 2017, a depuis été élue députée. Il s'agit de Nicole Le Peih, à qui nous adressons tous nos vœux pour la législature qui commence.

Je voudrais souligner aujourd'hui combien j'ai attaché d'importance, pendant ces trois années que nous avons passées ensemble, à l'élaboration de rapports d'information consensuels, dans le cadre de groupes de travail constitués d'un-e co-rapporteur-e par groupe (je parle de la configuration du Sénat au moment où nous avons commencé ce travail, avec un groupe Écologiste et pas encore de groupe La République en marche).

Cette méthode est devenue la « marque de fabrique » de la délégation et j'en suis fière. Je trouve qu'elle est particulièrement adaptée au sujet qui nous réunit aujourd'hui.

Le monde agricole est confronté à une crise structurelle très grave qui imprègne tous les témoignages que nous avons reçus et entendus. Les « États généraux de l'alimentation », dont la tenue a été récemment annoncée, permettront probablement de passer en revue ces sujets d'inquiétude.

Le métier agricole est certes une passion, que les agricultrices nous ont fait partager tout au long de ce travail. Mais c'est d'abord, il faut toujours l'avoir à l'esprit, un travail très dur et exigeant, qui n'enrichit pas nécessairement celles et ceux qui l'exercent... Il suffit de voir le niveau de leurs retraites ! La question des revenus a d'ailleurs très fréquemment été évoquée par nos interlocutrices.

Les six co-rapporteur-e-s vont maintenant vous présenter leur travail et les 40 recommandations qui le concluent.

Je passe la parole à Brigitte Gonthier-Maurin pour un « portrait-robot » des agricultrices aujourd'hui.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – *Pour commencer cette présentation, je vous propose un portrait-type des agricultrices en France, en 2017.*

J'aimerais faire tout d'abord un bref rappel historique.

Les agricultrices d'aujourd'hui sont les héritières d'une longue invisibilité. De manière significative, le mot « agricultrice » n'est entré dans le Larousse qu'en 1961, comme l'a mentionné Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, lors de son audition.

Les agricultrices ont longtemps été considérées comme « sans profession » : leur travail à la ferme, pourtant considérable, étant dans cette logique le prolongement naturel de tout ce qu'elles faisaient à la maison. Je voudrais sur ce point citer une phrase d'un ouvrage qui s'intitule fort justement Pionnières ! : « En ces temps-là [avant les années 1960], la femme qu'on admirait, c'était celle qui travaillait comme un homme, était capable de porter du poids, celle qui ne s'asseyait jamais et ne perdait pas de temps à discuter. Le travail était un devoir et une religion ».

Il faut dire que les agricultrices ont elles-mêmes contribué, par leur discrétion, à leur invisibilité. Je rappelle à cet égard ce témoignage très éclairant, entendu lors de l'audition de la présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB), qui a cité sa belle-mère : « Je ne fais pas grand-chose : juste la traite et la comptabilité ! ». Sauf que, dans une exploitation laitière, ce sont justement des compétences très importantes !

Depuis cette époque, du chemin a été parcouru et les agricultrices représentent actuellement, comme on l'a vu pendant le colloque du 22 février, un quart des chef-fes d'exploitation.

Entre la femme d'agriculteur et la « femme-agriculteur », il y a eu une lente progression vers l'acquisition de droits. La mise en place d'un statut en a été l'aspect le plus important. J'ai pour ma part été frappée d'entendre nos interlocutrices nous dire à quel point l'acquisition du statut de cheffe d'exploitation avait été significative pour elles en termes de reconnaissance.

Aujourd'hui, le tableau que l'on peut faire de la situation professionnelle des femmes dans l'agriculture est contrasté :

- 30 % des entreprises agricoles sont dirigées ou codirigées par des femmes, mais les cheffes d'exploitation accèdent à ce statut généralement plus tard que les hommes, par exemple quand leur conjoint prend sa retraite. Elles ont donc un âge moyen supérieur à celui des hommes : les parcours des agriculteurs et des agricultrices demeurent différents.

- Les femmes, qui représentent 36 % des salarié-e-s de l'agriculture, sont plus souvent employées en CDD, à temps partiel et avec des écarts de rémunération horaire par rapport aux hommes.

- Dans l'enseignement agricole, les jeunes filles représentent certes plus de la moitié des élèves, mais elles sont moins présentes dans les filières dédiées à la production agricole et sont surreprésentées dans les filières « Services ».

- Enfin, il faut rappeler la question très préoccupante des femmes sans statut qui, malgré le travail qu'elles fournissent dans l'exploitation, ne disposent pas d'une réelle couverture sociale.

Quant au profil des agricultrices, il est diversifié :

- à côté du schéma traditionnel de l'agricultrice qui rejoint la profession par mariage avec un agriculteur, on observe des parcours de femmes qui réalisent en s'installant (généralement vers 40 ans) un projet autonome, construit, qu'elles viennent du milieu agricole ou qu'elles fassent partie des « hors cadre familial », voire des « néo-ruraux ».

- Certaines agricultrices s'installent après des formations et des expériences professionnelles sans aucun lien avec l'agriculture. Leur formation est un sujet important de notre rapport.

- Quand elles dirigent leur propre exploitation, les agricultrices ont généralement des surfaces inférieures à celles de leurs homologues masculins.

Pendant la préparation de ce rapport, nous avons aussi fréquemment constaté que les agricultrices semblent privilégier des pratiques professionnelles spécifiques par rapport aux agriculteurs.

Elles partagent, et depuis très longtemps, une appétence particulière pour la diversification des activités de l'exploitation : vente directe, ferme pédagogique, gîtes ruraux, activités de loisirs se développent souvent à l'initiative des femmes. Cette diversification contribue aussi, il faut le souligner, à l'animation de la vie rurale et des territoires, question à laquelle beaucoup d'agricultrices semblent particulièrement sensibles. Elle présente aussi l'intérêt de permettre de dégager des revenus, ce qui est particulièrement précieux dans le contexte de la crise actuelle.

Par ailleurs, les agricultrices paraissent relativement nombreuses dans l'agriculture biologique, même si l'on ne dispose pas de statistiques précises sur ce point. Est-ce lié à des préoccupations particulières qu'auraient les femmes à l'égard de la santé ? À tout le moins, on constate que leurs pratiques professionnelles coïncident souvent avec celles de l'agriculture biologique, comme cela été relevé lors

de l'audition de la présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique : surfaces moins étendues, moindre mécanisation et circuits commerciaux courts sont des points communs à l'agriculture bio et aux méthodes professionnelles privilégiées par les femmes.

Enfin, je voudrais souligner la convergence de ce portrait type avec celui que révèle un rapport du Parlement européen publié à l'occasion du 8 mars 2017 et intitulé Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales.

Ce rapport insiste sur la contribution des agricultrices des pays de l'Union au développement durable et à la vie rurale. Sur ce point, il souligne tout particulièrement le développement, grâce aux initiatives de femmes, d'« activités complémentaires », par exemple le tourisme, qui « apportent une plus-value aux activités dans les zones rurales ».

Nos collègues du Parlement européen mettent aussi en évidence un contraste majeur entre l'importance de la contribution des agricultrices à la production agricole et l'invisibilité de leur travail.

Ils regrettent en outre, comme nous le faisons dans ce rapport, la trop faible participation des agricultrices aux processus de décision et à la gouvernance de la profession dans les pays de l'Union, pointant plus particulièrement les syndicats et les coopératives agricoles.

Didier Mandelli va maintenant vous présenter une synthèse des témoignages d'agricultrices que nous avons entendus au cours de la préparation de ce rapport.

***Didier Mandelli, co-rapporteur.** – Je vais donc pour ma part vous exposer les « échos du terrain » sur lesquels s'appuie notre rapport, c'est-à-dire sur le « vécu » dont ont témoigné au cours de nos travaux les quelque 80 agricultrices auxquelles nous avons donné la parole, au Sénat et dans les territoires dans lesquels nous nous sommes rendus. Ces « échos du terrain » font état de préoccupations largement partagées par l'ensemble de nos interlocutrices.*

Certains de ces « ressentis » se rapportent à la profession dans son ensemble : si le rapport est centré sur la situation des agricultrices et sur les leviers à mettre en action pour l'améliorer, nous ne pouvions pas passer sous silence les manifestations d'un malaise qui concerne tant les hommes que les femmes.

- Un premier constat : l'insuffisance des revenus et l'impression d'une dégradation régulière de la situation. Comme l'a exprimé Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, lors de son audition, « Les agriculteurs qui vendent en-dessous des coûts de production se lèvent le matin pour perdre de l'argent ». Autre témoignage : garder une exploitation est aujourd'hui un combat de chaque jour, a fortiori en période d'alerte sanitaire ou de sécheresse.

- Un deuxième constat : la difficulté d'acquérir des terres agricoles pour ceux et celles qui s'installent, face à des cédants qui, en raison de la modicité de leur retraite, ne sont pas en mesure de laisser leur terre pour un prix raisonnable. Leur terre est leur capital, c'est important de le souligner.

- Un troisième constat : le « métier a besoin d'être défendu », car il pâtit d'une image négative qui contribue à l'isolement du monde agricole. « Nous sommes la profession oubliée », nous a dit de manière très marquante Christiane Lambert le 23 mai 2017. La « profession oubliée », l'image du métier sont aussi des thèmes qui ont régulièrement émergé au cours de nos travaux.

En ce qui concerne ensuite les difficultés spécifiques aux agricultrices, j'ai été frappé par le fait que la crise oblige le plus souvent les agricultrices à travailler à l'extérieur de l'exploitation pour rapporter un revenu, ce qui multiplie par deux leur charge de travail. Cela rend aussi leur situation précaire, car il est fréquent que de ce fait elles cessent d'avoir un statut sur l'exploitation, ce qui affecte leur couverture sociale et plus particulièrement leurs droits à pension de retraite.

Toujours dans le domaine social, les difficultés les plus fréquemment évoquées sont évidemment la faiblesse du niveau des retraites (nous y reviendrons au moment de l'exposition des recommandations) et la non-reconnaissance des grossesses pathologiques, qui n'ouvrent pas droit au Service de remplacement, de même d'ailleurs que le mi-temps thérapeutique, non reconnu par la MSA.

Des témoignages ont fait état d'obstacles que rencontrent souvent les jeunes agricultrices pendant leur parcours de formation et d'installation, qu'il s'agisse :

- de l'accès aux stages, plus compliqué pour les jeunes filles élèves de l'enseignement agricole ;

- de l'accès au foncier (certains cédants seraient réticents, lors de leur départ en retraite, à vendre leurs terres à une femme) ;

- ou de l'obtention de la dotation jeune agriculteur (DJA), dont les critères d'attribution (surface, âge, formation) correspondent davantage au profil des agriculteurs qu'à celui des agricultrices.

La persistance d'attitudes d'un autre âge a également souvent été évoquée par toutes les générations rencontrées, avec des échanges tels que : « - Vous pouvez me passer le patron ? - C'est moi » ; « - Où est le chef ? - C'est moi ». Nos interlocutrices ont donc fait part d'une certaine difficulté à faire reconnaître leurs compétences au sein-même de la profession. Sur ce point, je vous invite à regarder, à la fin de l'avant-propos du rapport, un encadré intitulé « paroles d'agricultrices » : c'est un recueil de citations assez édifiant.

Les questions relatives à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales sont également revenues régulièrement, avec le besoin de solutions d'accueil des jeunes enfants en milieu rural. Nous y reviendrons avec les recommandations.

Les insuffisances des services de remplacement sont très souvent revenues. Or ils sont indispensables, par exemple pendant les congés maternité, pour suivre des stages de formation continue ou pour l'exercice de mandats, par exemple dans les syndicats ou les chambres d'agriculture.

Ce qui m'a paru très intéressant, c'est que ces remontées du terrain, ce « vécu » dont nous ont fait part les agricultrices rencontrées, correspondent au diagnostic établi tout récemment par le Parlement européen dans le Rapport sur les femmes et leurs rôles dans les zones rurales que vient d'évoquer Brigitte Gonthier-Maurin.

Ce document souligne par exemple le contraste entre l'apport considérable des femmes à la production agricole et l'absence de statut professionnel qui caractérise de trop nombreuses femmes dans l'agriculture, injustice majeure qui les prive de couverture sociale et d'indépendance financière.

S'agissant plus particulièrement des retraites, le Parlement européen encourage les États membres à « garantir un régime de retraite décent, comprenant une pension nationale minimum ».

Il engage également les pays de l'Union à offrir des solutions de garde d'enfants « de qualité et à un prix abordable » en zone rurale, sans oublier d'ailleurs des services permettant les soins aux personnes âgées et dépendantes, décisifs aussi pour l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Marie-Pierre Monier va exposer nos premières recommandations, qui portent sur l'installation des agricultrices et sur la problématique de l'articulation des temps personnel et professionnel.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – *Je voudrais tout d'abord remercier la Présidente d'avoir accepté ce sujet de travail, et vous faire part de la satisfaction que j'ai eue à faire plusieurs déplacements sur le terrain. Cela a été un grand moment de vous côtoyer tous et toutes en dehors du Sénat.*

Je vais vous parler de l'installation des agricultrices et de la problématique de l'articulation des temps personnel et professionnel, qui font l'objet des recommandations 1 à 14.

Je rappellerai en préambule que l'installation est un enjeu pour l'agriculture dans son ensemble, alors que le nombre d'agriculteurs en Europe baisse de 25 % tous les dix ans. En France, la diminution est de 56 % en 25 ans, de 1988 à 2013. Les personnes qui souhaitent s'installer en tant qu'exploitant agricole se heurtent à deux principales difficultés : l'accès aux capitaux pour les aider à financer leurs investissements de départ, et l'accès à la terre, dans un contexte d'accroissement de la pression foncière. Il semblerait que ces difficultés soient parfois plus prononcées pour les femmes que pour les hommes, comme l'avait souligné la sociologue Sabrina Dahache au cours du colloque du 22 février dernier.

En effet, les jeunes femmes qui souhaitent s'installer ne sont pas toujours éligibles aux aides à l'installation - ou plus difficilement que les hommes. Ainsi, en 2010, seules 28 % des nouvelles installées ont bénéficié de la dotation jeune agriculteur (DJA), pour 39 % des hommes installés au même âge.

Nous avons identifié plusieurs causes à cette situation :

- premièrement, pour bénéficier de la DJA, le projet doit entre autres remplir des conditions minimales de surface. Or, bien souvent, les surfaces exploitées par les femmes sont inférieures à celles exploitées par les hommes.

Plusieurs des agricultrices rencontrées ont indiqué n'avoir pu bénéficier des aides en raison de trop faibles surfaces ;

- deuxièmement, le critère de l'âge limite, fixé à 40 ans, pour prétendre à ces aides, peut pénaliser les femmes dont les projets d'installation sont, comme on l'a vu, souvent plus tardifs que pour les hommes. Ainsi, elles ne représentaient en 2010 que 24 % des installations des moins de 40 ans, et leur âge moyen à l'installation était de 31 ans contre 29 ans pour les hommes.

Pour prendre en compte ces spécificités, nous proposons de mettre à l'étude une évolution des critères d'attribution de la DJA, de façon à les rendre plus compatibles avec le profil des agricultrices : je vous invite à lire la recommandation n° 1.

Nous préconisons aussi de mieux faire connaître le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) ainsi que les plateformes de dons ou de prêts en ligne, qui peuvent permettre de diversifier les financements (recommandation n° 4).

Plus généralement, nous souhaitons que, dans le cadre de la réforme de la PAC, la dimension de l'égalité entre femmes et hommes soit intégrée avec la plus grande vigilance dans tous les mécanismes d'aides (recommandation n° 3).

S'agissant de l'accès aux terres, il semblerait que les propriétaires agriculteurs à la retraite ne soient pas toujours enclins à louer ou céder leurs terres à une femme, comme l'a dit Brigitte Gonthier-Maurin. Nous recommandons donc une étude systématique sur les difficultés à l'installation et la mise en place de référent-e-s auxquels les nouveaux agriculteurs et agricultrices pourraient s'adresser en cas de problème (recommandation n° 7, 2^{ème} et 3^{ème} paragraphes).

Nous préconisons aussi une diversification de la composition des instances statuant sur l'attribution des terres ou des aides (recommandation n° 2).

Nous avons également noté toute l'importance des stages à l'installation dispensés dans les Centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) pour les jeunes femmes qui souhaitent s'installer après un premier parcours professionnel et qui ont souvent un niveau de diplôme élevé, sans avoir suivi de formation agricole. C'est nécessaire pour leur permettre d'obtenir la capacité agricole qui conditionne les aides. Nous sommes allés au CFPPA de Nyons, dans la Drôme, où la proportion de stagiaires femmes est de 60 %. Nous réaffirmons donc le rôle central des CFPPA (recommandation n° 6).

Enfin, le rapport aborde le sujet de la transmission en soulignant l'intérêt des stages « Reprise d'exploitation agricole » et des initiatives comme les « pépinières », qui permettent l'expérimentation des projets en conditions réelles, avant l'installation (recommandation n° 5).

J'en viens maintenant à la problématique de l'articulation des temps professionnel et personnel. C'est toute la question de l'accès aux services de remplacement, notamment en cas de maternité.

La proportion d'agricultrices recourant au Service de remplacement en cas de maternité est aujourd'hui de 58 %, ce qui reste assez bas. Quatre raisons principales sont ressorties des témoignages : le manque d'information ; le coût du

remplacement ; l'inadéquation, voire la carence de l'offre ; et les réticences psychologiques à laisser l'exploitation à des tiers. Les mêmes raisons expliquent peu ou prou le recours encore insuffisant des agricultrices au Service de remplacement pour prendre des congés, suivre une formation ou exercer des responsabilités professionnelles ou syndicales.

Nous recommandons donc d'améliorer la communication sur le Service de remplacement et de sensibiliser les agricultrices aux bénéfices du remplacement (recommandations n^{os} 13 et 14).

De plus, nous préconisons de renforcer l'information des agricultrices sur leurs droits en matière de congé maternité (recommandation n^o 9).

En outre, il est évident qu'une bonne articulation des temps professionnel et personnel passe par une offre suffisante de solutions de garde pour les jeunes enfants en milieu rural (recommandation n^o 10).

Le développement de politiques enfance et jeunesse au niveau local, en zone rurale, nous paraît également important (recommandation n^o 11).

Enfin, nous avons été sensibles à une revendication des agricultrices portant sur la mise en place d'un congé enfant malade (recommandation n^o 12).

Je passe la parole à Françoise Laborde qui va vous présenter la problématique des statuts et des revenus des agricultrices.

Françoise Laborde, co-rapporteuse. – Je m'associe aux remerciements précédents. Cette période de travail a été très enrichissante, car je n'identifiais pas tous les problèmes des agricultrices. J'en avais une petite idée, puisque nous avons décidé de travailler ce thème, mais les auditions et déplacements réalisés en quatre mois ont permis de soulever beaucoup de difficultés que je n'imaginai pas.

Je vais vous parler d'un sujet qui nous a particulièrement interpellés au cours de nos travaux : celui du statut des agricultrices et de la fragilité de leurs revenus et retraites. Tout est lié.

Si les agricultrices ont progressivement acquis la reconnaissance de leur place sur l'exploitation, avec la création de nouveaux statuts au fil des années, les témoignages que nous avons recueillis tout au long de nos travaux démontrent que leur situation peut encore largement être améliorée à cet égard. Vous trouverez dans le rapport de belles citations de pionnières qui illustrent ce combat.

Premièrement, il reste des agricultrices sans statut, ce qui pose un problème de droits sociaux et de retraite, comme l'a souligné Brigitte Gonthier-Maurin. Les données sont incertaines, mais on estime leur nombre à environ 5 000. Il s'agit généralement de femmes âgées de plus de 50 ans, entrées en agriculture à une époque où les femmes n'avaient pas de statut, et qui n'ont ensuite pas effectué la démarche de choisir un statut, soit parce que cela aurait entraîné des charges supplémentaires pour l'exploitation, soit parce qu'elles n'en ont pas réalisé l'importance, à défaut d'information suffisante.

La recommandation n° 15 préconise donc :

- un recensement aussi précis que possible des agricultrices sans statut ;*
- une sensibilisation des agricultrices en activité à l'importance d'avoir un statut et aux préjudices liés à l'absence de couverture sociale, notamment en cas de divorce ;*
- une responsabilisation des chefs (et des cheffes) d'exploitation, en rappelant que l'emploi d'une personne sans rémunération et sans statut peut s'apparenter à du travail au noir, comme nous l'a rappelé la Commission des agricultrices de la FNSEA, et peut donc être sanctionné comme tel. Cela peut paraître un peu sévère, mais il faut avancer sur ce sujet ;*
- la possibilité de réaliser un audit de l'exploitation concernée pour accompagner le choix du statut le plus adapté.*

Deuxièmement, trop d'agricultrices ne sont pas encore suffisamment sensibilisées aux différents statuts et à la protection qu'ils offrent au niveau juridique et social. En particulier, il semble important de leur faire prendre conscience des limites du statut de conjoint collaborateur, qui maintient la personne concernée dans une situation de dépendance vis-à-vis du chef d'exploitation (ou de la cheffe d'exploitation), sans offrir une pleine reconnaissance professionnelle. Nous recommandons donc de rendre transitoire ce statut, comme cela a déjà été fait pour les aides familiales (recommandation n° 16).

Plus généralement, nous préconisons de renforcer l'information sur la pluralité des statuts et sur les droits qui y sont associés (recommandation n° 17) et nous insistons sur la nécessité d'inciter les agricultrices à choisir, si possible, le statut le plus protecteur, c'est-à-dire celui de cheffe d'exploitation, de co-exploitante ou d'associée exploitante. Or, elles ont parfois une appréhension par rapport aux responsabilités qu'il implique. Pourtant, les témoignages recueillis ont mis en exergue les atouts des formes sociétaires pour les femmes.

En ce qui concerne les revenus, nous connaissons le contexte actuel de la crise agricole, qui a des conséquences dramatiques sur les revenus des agriculteurs en général. De nombreuses agricultrices ont évoqué leur souhait de dégager un revenu qui leur permette de vivre correctement de leur travail, notamment lorsque ce travail met en valeur la qualité des produits. C'est une question centrale, puisque la faiblesse des revenus a des répercussions sur le statut, la protection sociale et le niveau des retraites des agriculteurs - et plus encore des agricultrices.

S'il ne nous appartient pas de faire des recommandations sur la crise agricole et sur les revenus des agriculteurs, il ne paraît pas acceptable que des personnes dont la profession est de nourrir le pays se retrouvent dans l'incapacité de se nourrir elles-mêmes et soient contraintes de s'adresser aux Restos du cœur, comme cela nous a été indiqué par plusieurs sources. Et cela ne risque pas de s'arranger dans le contexte actuel ! C'est pourquoi notre recommandation n° 18 vise à attirer l'attention des associations caritatives sur ce public vulnérable, qui n'a pas l'habitude de faire appel à ce type de secours. Car ce que veulent les agriculteurs et agricultrices, c'est vivre de leur travail, pas des aides... Nous en débattons au moment de l'examen des recommandations.

Par ailleurs, nous avons plusieurs fois entendu le désarroi des agricultrices face à la complexité des démarches et à l'inadaptation des procédures de demandes de RSA et de prime d'activité aux spécificités du métier d'exploitant agricole, qui les découragent d'effectuer des demandes d'aides auxquelles elles ont pourtant droit. Il faut vraiment qu'on y travaille. Nous appelons donc de nos vœux la mise en place de mesures de simplification sur ce point (recommandation n° 19).

Enfin, s'agissant des retraites, je ne vous apprends rien en vous disant que celles des agricultrices sont parmi les plus basses de notre pays, oscillant entre 500 et 600 euros par mois en moyenne (contre environ 800 euros pour les agriculteurs). La faiblesse de leurs retraites est liée à la précarité de leurs statuts, à l'insuffisance des revenus, mais aussi, dans certains cas, à une réticence à cotiser de la part des chefs d'exploitation. Nous formulons donc cinq recommandations sur les retraites des agricultrices (recommandations n°s 20 à 24) :

- une information systématique des conjoint-e-s sur l'état des cotisations retraite payées au titre de leur travail par le chef (ou la cheffe) d'exploitation (recommandation n° 20) ;

- une revalorisation à court terme du montant de base des retraites agricoles (cela n'a pas été le cas depuis trois ans). Nous pensons qu'aucune retraite agricole ne devrait être inférieure au minimum vieillesse (recommandation n° 21) ;

- la mise à l'étude d'une évolution de la base de calcul des retraites agricoles, actuellement fondée sur l'intégralité de la carrière, de manière à ne retenir que les 25 meilleures années ou à enlever les années les moins favorables. L'objectif est de mieux prendre en compte les aléas de revenus des agriculteurs au cours de leur période d'activité et la brièveté des carrières en cas d'installation tardive (recommandation n° 22) ;

- le passage à une bonification forfaitaire pour les agricultrices ayant eu au moins trois enfants (recommandation n° 23) ;

- une meilleure information des conditions d'accès à la pension de réversion et un alignement de ces conditions sur celles du droit commun, notamment par la suppression du plafond de revenus qui la caractérise (ou dans un premier temps le relèvement de ce plafond) (recommandation n° 24).

Je cède la parole à Annick Billon qui va vous parler de l'enjeu d'une meilleure prise en compte de la féminisation de la profession agricole.

Annick Billon, co-rapporteuse. – *Je m'associe évidemment aux remerciements de mes collègues et je voudrais ajouter que nos déplacements sur le terrain ont été très bien perçus par nos interlocuteurs et interlocutrices, suscitant en même temps une forte attente quant à notre rapport : ne les décevons pas !*

Je vais vous parler de nos propositions pour mieux prendre en compte la féminisation de la population agricole ; elles concernent plusieurs domaines.

Tout d'abord, des actions doivent être menées dès la formation, qu'elle soit initiale ou continue. Beaucoup de témoignages ont en effet souligné la difficulté pour les jeunes filles à trouver des stages ou à se faire recruter par des maîtres d'apprentissage, ou encore l'inadaptation de certains locaux à la présence de filles

dans les filières les plus investies par les garçons. Je pense aux exemples développés au cours de la table ronde du 30 mars dernier, mais aussi aux obstacles évoqués par les jeunes stagiaires et élèves avec lesquelles nous nous sommes entretenues à Toulouse. C'est un constat que nous avons déjà dressé dans d'autres secteurs (on l'avait vu avec le rapport sur les femmes et l'automobile).

Nous estimons donc nécessaire que les structures destinées à héberger des jeunes filles, que ce soit dans les internats de l'enseignement agricole ou lors de stages ou de formations en alternance, soient conçues de la manière la plus adaptée possible.

Dans cette perspective, nous encourageons une politique concertée d'aménagement des lieux d'accueil (écoles et entreprises) et, le cas échéant, l'attribution d'aides spécifiques pour contribuer à la mise en place de ces équipements.

Enfin, nous préconisons de prendre en compte la présence de jeunes filles dans la mise en place de structures d'accompagnement social au sein des internats de l'enseignement agricole (infirmierie et assistance sociale). Les syndicats de l'enseignement agricole public présents à la table ronde du 30 mars dernier ont en particulier regretté le nombre insuffisant d'infirmiers et l'absence d'assistant-e-s sociales (recommandation n° 25).

Par ailleurs, les témoignages que nous avons recueillis au cours de nos auditions et déplacements ont mis en avant le besoin de formations en mécanique pour favoriser l'autonomie des futures agricultrices sur leurs exploitations, notamment pour celles qui, ne venant pas du milieu agricole, n'ont pu acquérir de compétence en ce domaine dans l'exploitation familiale.

Nous recommandons donc que des stages et ateliers, notamment de mécanique, puissent être systématiquement proposés aux élèves de l'enseignement agricole ou aux stagiaires de la formation continue (recommandation n° 26).

Faire en sorte que les agricultrices soient plus à l'aise dans leur métier passe aussi par une généralisation de l'ergonomie des outils et matériels agricoles pour les adapter à la morphologie féminine et par le développement d'une offre de vêtements mieux conçus pour les femmes. Nous en avons parlé en Bretagne et en Vendée ! Je vous renvoie sur ce point aux recommandations n°s 28 et 29.

Prendre en compte la féminisation de la population agricole, c'est aussi permettre aux agricultrices d'accéder davantage à la formation continue, indispensable pour les aider à prendre confiance en elles et à acquérir de nouvelles compétences, alors qu'elles sont aujourd'hui davantage contributrices que bénéficiaires au fonds VIVÉA. Cela implique de trouver des solutions aux blocages qui les empêchent de se former et qui tiennent essentiellement au coût de la formation et aux modalités d'organisation.

Pour cela, nous considérons avec intérêt les propositions en faveur d'une organisation des stages davantage compatible avec d'importantes contraintes horaires (réduction du temps de présence, séquences de formations à distance) et nous recommandons la mise à l'étude, par la MSA, de chèques emplois services

prépayés pour financer le recours à une aide à domicile pendant le temps d'absence lié à la formation (recommandation n° 27).

En outre, il nous semble fondamental de mieux intégrer les enjeux de la santé des femmes dans l'exercice de la profession agricole. Plusieurs témoignages ont évoqué la question de la santé des agricultrices enceintes et les risques qui peuvent exister pour l'enfant, pendant la grossesse, en cas d'exposition de l'agricultrice à des pesticides ou à des maladies touchant les animaux.

Nos recommandations sur la santé (n°s 30 à 32) concernent donc en particulier la santé maternelle et infantile : mise en œuvre d'une évaluation des conséquences de la manipulation de tous les produits (pesticides...) et médicaments vétérinaires utilisés dans l'agriculture et l'élevage et diffusion de ses conclusions ; formation et sensibilisation de tous les professionnels concernés sur les précautions à adopter lors de la manipulation de ces produits ; mise à l'étude d'un congé pour grossesse pathologique ; formation des agricultrices et futures agricultrices aux bonnes pratiques permettant d'éviter les troubles musculo-squelettiques (TMS) ; amélioration de l'offre de soins gynécologiques en milieu rural pour assurer à toutes le dépistage du cancer du sein ou du col de l'utérus...

Enfin, il faut aussi améliorer l'accueil des femmes victimes de violences en milieu rural. Ces violences ne sont pas plus importantes en proportion qu'en milieu urbain, mais elles sont souvent moins facilement dénoncées, d'autant que le réseau des associations spécialisées n'atteint pas toujours les régions rurales. En outre, les femmes sans statut sont dépendantes économiquement de leur conjoint, ce qui ne les incite pas à parler.

Nous saluons donc l'action de la MSA, qui a mis en place une cellule de crise et d'écoute dédiée aux violences faites aux femmes en milieu rural. Il convient que cette initiative fasse l'objet d'une large communication. Nous recommandons aussi la désignation et la formation de référent-e-s agissant comme les relais des associations spécialisées (recommandation n° 33).

Je laisse la parole à Corinne Bouchoux pour évoquer les moyens de susciter des vocations chez les jeunes filles, la valorisation du travail des agricultrices et leur accès aux responsabilités.

Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. – C'est à moi qu'il revient de conclure cette présentation à sept voix pour vous parler de la nécessité de renforcer la reconnaissance des agricultrices, afin qu'émergent des modèles auxquels les jeunes filles peuvent s'identifier.

Nous avons constaté dans le cadre de la table ronde du 30 mars sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices, et cela a été confirmé lors du déplacement à Toulouse sur ce thème, que les stéréotypes dans le monde agricole sont encore en action. Les jeunes filles ne sont pas incitées à choisir des filières majoritairement masculines. Pour faire simple : aux garçons la production, aux filles les animaux et les services !

Or, cette répartition sexuée des filières est porteuse d'inégalités, puisqu'on constate que l'insertion professionnelle des jeunes filles de l'enseignement agricole est moins aisée que celle de leurs homologues masculins.

Pour lutter contre les stéréotypes et susciter des vocations d'agricultrices chez les jeunes filles, nous recommandons de les sensibiliser à la diversité des métiers agricoles dès le collège. Nous préconisons aussi de développer les bonnes pratiques visant à faire découvrir les métiers de la production agricole aux filles (et ceux de services aux garçons). Enfin, il nous paraît décisif de travailler sur les supports de communication présentant les débouchés de l'enseignement agricole, en veillant à ce que, par le vocabulaire et les images choisis, ils « parlent » aux jeunes filles comme aux jeunes garçons (recommandation n° 34).

Lutter contre les stéréotypes passe aussi par une intensification de la sensibilisation et de la formation de la communauté éducative et des familles aux enjeux de la féminisation de l'agriculture (recommandation n° 35) et par une valorisation des initiatives ayant pour objectif de favoriser l'égalité entre les filles et les garçons dans l'enseignement agricole (je citerai notamment le réseau Insertion-égalité).

Ensuite, une excellente façon de renforcer la reconnaissance des femmes dans l'agriculture consiste à mettre à l'honneur des agricultrices, dans le cadre de remises de prix ou de trophées. Nous avons été favorablement impressionnés par la mise en place de prix dans plusieurs territoires, qui ont été mis en valeur lors du colloque du 22 février dernier et sont présentés en détail dans le rapport : le prix des agricultrices de Lorraine, le prix de l'installation des femmes en agriculture de la Lozère, le prix des femmes en agriculture dans l'Eure, et j'en oublie sans doute...

Nous attachons beaucoup d'intérêt à de telles initiatives exemplaires, car ces prix sont susceptibles de créer des modèles à destination des plus jeunes et de rendre le métier d'agricultrice attractif et enviable pour les femmes.

Nous recommandons donc la poursuite et la généralisation à toutes les régions des « prix femmes en agriculture ». Ces manifestations pourraient se tenir de façon opportune, soit le 15 octobre à l'occasion de la Journée internationale de la femme rurale, soit, plus classiquement, le 8 mars (recommandation n° 36).

Je voudrais également citer la manifestation organisée par Jeunes agriculteurs : « Graine d'agriculteurs - Les trophées de l'installation » qui, sans réserver un trophée spécifique aux femmes, a permis de mettre à l'honneur, au cours de ses dernières éditions, plusieurs jeunes agricultrices (souvenons-nous par exemple de Marie-Blandine Doazan, présidente de Jeunes agriculteurs de Haute-Garonne, finaliste de l'édition 2014 de Graines d'agriculteurs - Les trophées de l'installation, présente au colloque du 22 février et lors du déplacement en Haute-Garonne).

Au-delà de ces prix, il faut développer ce que nous appelons une « communication positive ». Dans cette logique, nous souhaitons que les organisateurs de salons, événements et manifestations diverses autour de l'agriculture veillent à éviter de ne s'adresser qu'au public masculin et à insérer des portraits et témoignages d'agricultrices dans leurs supports de communication (recommandation n° 37).

Sur ce point, je citerai une initiative pilote : le programme « Femme et homme en agriculture » de la Chambre d'agriculture des Ardennes, qui nous a été présenté au colloque du 22 février par l'exploitante d'une ferme équestre pédagogique et d'un camping à la ferme, membre du Bureau de la Chambre d'agriculture des Ardennes et référente de ce projet.

Cette initiative a d'ailleurs été inspirée par le groupe « Égalité-parité : agriculture au féminin » de la Chambre d'agriculture de Bretagne, dont la très dynamique présidente a participé au colloque du 22 février et a permis à mes collègues co-rapporteur-e-s de passer une journée extrêmement édifiante en Bretagne. Il s'agit là d'une réalisation exemplaire, car nous savons bien que la mise en place de réseaux féminins est un élément essentiel de l'autonomie professionnelle des femmes, de la diffusion de bonnes pratiques, de prise de confiance en soi et de mentoring. Notre recommandation n° 38 vise donc à encourager la diffusion de tels réseaux dans d'autres régions.

J'en viens maintenant à la question, centrale, de la place des femmes dans la gouvernance agricole, qui fait l'objet des recommandations nos 39 et 40. Pour aller à l'essentiel, je me bornerai aux chambres d'agriculture : la loi du 4 août 2014 prévoyait, je cite, « au moins un candidat de chaque sexe par groupe de trois », ce qui devait permettre l'élection d'un tiers de femmes à peu près. La moyenne nationale est de 27 %. Cette proportion reflète la part des cheffes d'exploitation dans la population agricole.

Or, un fait que nous connaissons bien : les bureaux des chambres d'agriculture (CA), qui n'ont fait l'objet d'aucune contrainte législative, sont quant à eux restés très majoritairement masculins...

C'est pourquoi nous proposons que cette proportion d'un tiers, qui existe déjà pour les membres des chambres d'agriculture et, depuis la loi d'avenir pour l'agriculture, pour les SAFER, s'étende aux présidences de commissions et aux bureaux des chambres d'agriculture.

Nous faisons la même recommandation à l'égard des instances dirigeantes des syndicats agricoles. Christiane Lambert nous l'a dit elle-même : elle a été élue par un conseil d'administration où siègent 17 % de femmes. Chez Jeunes agriculteurs, on compte deux femmes pour les 37 membres du Bureau et du Conseil d'administration (soit 5,4 %). La Confédération paysanne et la Coordination rurale semblent pour leur part se rapprocher de notre objectif.

Quant aux coopératives, nous avons eu des témoignages de femmes qui peinent à s'y faire écouter, mais nous ne disposons pas de données chiffrées suffisamment précises sur leurs instances de gouvernance. La dernière recommandation (n° 40) suggère donc l'établissement de statistiques sur ce point et invite les coopératives à associer les femmes à leurs structures de décision, à raison d'un tiers.

Chantal Jouanno, présidente. – Je vous remercie. Nous allons maintenant examiner successivement les quarante recommandations dont ce rapport est assorti.

La recommandation n° 1 concerne la dotation jeune agriculteur (DJA). Il s'agit d'adapter ses critères d'attribution aux agricultrices, qui s'installent souvent plus tard que les hommes et dont les surfaces d'exploitation sont moins importantes.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Je propose une nouvelle rédaction de l'alinéa concernant la surface minimale d'exploitation, de manière à renvoyer à la « modulation » de ce critère. Il faut rappeler qu'à la base, celui-ci est destiné à permettre de s'assurer que l'exploitation que l'on envisage d'aider est viable.

Françoise Laborde, co-rapporteuse. – On peut le comprendre, en effet...

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Il me semble aussi que nous devrions suggérer une autre dénomination pour cette aide, qui pourrait s'intituler « Dotation nouvel agriculteur » (ou « nouvelle agricultrice »).

Patrick Chaize. – Sur ce dernier point, la DJA est finalement une aide à l'installation...

Chantal Jouanno, présidente. – Le texte initial de la recommandation qui vous est soumis est rédigé de manière neutre : nous nous bornons à préconiser la mise à l'étude d'une réévaluation des critères d'attribution de la DJA. Mais ces propositions d'amendement, il me semble, en améliorent la clarté. Il n'y a pas d'opposition ? Nous retenons donc les amendements de notre collègue co-rapporteuse et adoptons la première recommandation dans ce nouveau texte.

La recommandation n° 1, ainsi modifiée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 2 concerne le renouvellement et la diversification de la composition des instances et commissions qui statuent sur l'attribution des terres, des aides et sur les autorisations d'exploitation, de façon à l'adapter davantage aux profils actuels des candidat-e-s à l'installation (hors cadre familial, femmes, néo-ruraux, etc.).

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Certes, l'attribution des terres et des aides est importante pour permettre l'installation des nouveaux agriculteurs. Mais il ne faut pas oublier l'accès au crédit, dont de nombreuses interlocutrices de notre groupe de travail ont souligné la difficulté particulière, semble-t-il, pour les femmes. J'ai donc l'impression que cette recommandation pourrait être étendue à la nécessité de sensibiliser les établissements bancaires aux besoins des agricultrices.

Chantal Jouanno, présidente. – Cela me semble en effet refléter les « échos du terrain », comme le disait Didier Mandelli, dont ce rapport est issu. Cette phrase pourrait être ainsi rédigée : « La délégation souhaite sensibiliser les établissements bancaires et de crédit à la nécessité de ne pas méconnaître les besoins des agricultrices en matière de crédits lors de leur installation ».

Patrick Chaize. – Ne pourrait-on pas parler plutôt des établissements ou organismes de financement ?

Didier Mandelli, co-rapporteur. – Effectivement, cela me semble pertinent de se référer aux organismes de financement.

Après débat entre Mmes Laborde, Blondin, Gonthier-Maurin, Jouanno, MM. Chaize et Didier Mandelli, la recommandation n° 2, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 3 vise à intégrer avec la plus grande vigilance la dimension de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les mécanismes de la PAC. Il n'y a pas d'opposition ? Nous sommes donc tous d'accord.

La recommandation n° 3 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 4 préconise, à destination des futures agricultrices (élèves de l'enseignement agricole scolaire, apprenties et stagiaires à l'installation), une communication systématique sur les aides dédiées à la création d'entreprise par des femmes, comme le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF). Elle vise aussi à les informer des nouveaux outils de financement que constituent par exemple les plateformes de dons ou prêts en ligne. Là encore, je ne vois pas d'objection.

La recommandation n° 4 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 5 vise à mieux faire connaître, dans les différents territoires, les stages « Reprise d'exploitation agricole » et souligne l'intérêt d'initiatives telles que les « pépinières », qui permettent l'expérimentation des projets en conditions réelles, avant l'installation. Il me semble que nous sommes tous d'accord.

La recommandation n° 5 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 6 rend hommage aux centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), acteurs clés de la formation adulte et de la promotion sociale des agricultrices. Je ne vois pas comment il pourrait y avoir d'opposition...

La recommandation n° 6 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 7 est favorable à la production systématique de statistiques sexuées concernant l'insertion professionnelle des diplômé-e-s de l'enseignement agricole, à tous les niveaux et dans les différentes filières, ainsi qu'à la production d'une étude systématique sur les difficultés à l'installation ressenties par les hommes et les femmes, qu'il s'agisse de l'accès aux aides ou à la terre. En cas de difficultés, nous nous prononçons aussi pour la désignation d'un-e référent-e dédié-e. Je fais observer que cette recommandation concerne les agriculteurs comme les agricultrices...

Maryvonne Blondin. – Je suggère que nous « soutenions » l'établissement de ces statistiques plutôt que de les « préconiser », car certaines d'entre elles me semblent d'ores et déjà prises en compte, au moins au niveau théorique.

Michelle Meunier. – En effet, il y a eu beaucoup d'avancées dans ce domaine et un certain nombre de mesures existent à cet égard.

Chantal Jouanno, présidente. – Je ne vois pas d'inconvénient à la suggestion de Maryvonne Blondin, mais il me semble que la désignation de référent-e-s pour écouter les agriculteurs et agricultrices nouvellement installé-e-s, qui correspond à une demande de certaines de nos interlocutrices, n'est pas prévue à ce jour.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Par cohérence avec mon précédent amendement, je propose que nous intégrions l'accès aux financements parmi les difficultés d'installation dont le suivi s'impose.

Chantal Jouanno, présidente. – Vous avez raison, nous allons insérer cette référence au dernier alinéa de cette recommandation.

La recommandation n° 7, modifiée par ces deux propositions, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – Il s'agit, par la recommandation n° 8, de plaider pour une extension rapide, à l'ensemble du territoire, de la couverture réseau. Nous sommes tous favorables, je pense, à une suppression urgente des « zones blanches » : nous savons que l'accès à Internet et à la téléphonie mobile est devenu un élément essentiel de la gestion des exploitations agricoles et de l'organisation de la vie quotidienne, a fortiori en milieu rural. Nous avons aussi été sensibilisés au fait que l'accès au réseau contribue à limiter l'isolement des agricultrices. Je ne vois aucune opposition !

La recommandation n° 8 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – Il me semble que la recommandation n° 9, qui vise une information systématique des agricultrices sur leurs droits à congé maternité, devrait susciter l'adhésion de tous et toutes.

La recommandation n° 9 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 10 plaide en faveur d'une vigilance particulière des collectivités pour développer des solutions d'accueil des jeunes enfants en milieu rural, y compris par le biais de solutions innovantes et flexibles prenant en compte les contraintes du métier agricole.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Pourquoi ne faire appel qu'aux collectivités ? C'est aussi une responsabilité forte de l'État...

Patrick Chaize. – C'est une compétence locale...

Chantal Jouanno, présidente. – Pourrions-nous dans ce cas parler, de manière plus neutre, des « pouvoirs publics » ?

Didier Mandelli, co-rapporteur. – Et pourquoi ne pas se référer aux « acteurs » ?

Après débat entre Mmes Jouanno, Billon, Blondin, MM. Chaize et Mandelli, la délégation décide de formuler la recommandation de manière à attirer l'attention des « pouvoirs publics et acteurs locaux » sur l'importance

du développement de solutions innovantes pour l'accueil des jeunes enfants en zone rurale. La recommandation n° 10, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 11 concerne l'importance des politiques « Enfance-jeunesse » en milieu rural : les politiques d'accueil des jeunes enfants sont en effet décisives, mais il ne faut pas oublier les adolescents et les jeunes qui doivent, eux aussi, pouvoir bénéficier, par exemple, d'activités sportives et culturelles. Cette recommandation est inspirée d'un récent rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur les jeunes en milieu rural, dont Danielle Even, qui préside la Chambre d'agriculture des Côtes-d'Armor, est co-rapporteuse. Entre autres constats, ce rapport souligne la nécessité de ces politiques « Enfance-jeunesse ». Je constate un large consensus sur cette recommandation !

La recommandation n° 11 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 12 est importante. Elle répond à une demande que nous avons fréquemment entendue : la mise en place d'un congé pour enfant malade. La formule que nous proposons vise à donner accès aux parents (nous visons les agriculteurs comme les agricultrices), soit au Service de remplacement, soit à un chèque emploi-service universel (CESU) prépayé, comme cela existe déjà dans certaines structures. Nous proposons à la MSA de mettre cette question à l'étude.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – L'accès au remplacement est décisif pour les agricultrices ! C'est un aspect majeur de notre rapport.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Il semble qu'il y ait des inégalités d'accès aux services de remplacement, et c'est une question cruciale pour les agricultrices que nous avons rencontrées.

Chantal Deseyne. – Je suis très favorable à cette recommandation, mais j'observe que le besoin de remplaçants n'est pas propre à l'agriculture : il concerne aussi les artisans et commerçants.

Didier Mandelli, co-rapporteur. – Notre rédaction est très prudente : nous suggérons ? Pourquoi ne pas demander ? C'est très important !

Chantal Jouanno, présidente. – Je ne demande pas mieux, mon cher collègue. Je soumetts aux votes la recommandation n° 12 dans le texte issu de l'amendement de Didier Mandelli.

La recommandation n° 12, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – Nous abordons la recommandation n° 13 qui recommande la diffusion d'un fascicule d'information recensant toutes les possibilités offertes aux agriculteurs et agricultrices en matière de remplacement. Je ne vois pas d'opposition !

La recommandation n° 13 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 14 vise à encourager les agricultrices à recourir plus couramment aux services de remplacement. L'un des freins à un recours plus large à ces prestations réside dans

le fait que de trop nombreux utilisateurs et utilisatrices pensent, à tort, qu'ils sont liés aux remplaçant-e-s désigné-e-s par les services de remplacement. Or il est possible, si le profil recruté ne correspond pas aux besoins, de recourir à une personne de son choix.

Chantal Deseyne. – C'est en effet très important. Il faut diffuser cette information.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Nous avons entendu parler d'inégalités, selon les territoires, concernant l'accès au remplacement et son coût. Il y a, me semble-t-il, besoin d'une harmonisation de ces prestations.

Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. – Cela me semble difficile, car les services de remplacement sont, par nature, très largement déconcentrés et gérés au plus près du terrain, dans l'intérêt d'ailleurs des agriculteurs et agricultrices !

Chantal Jouanno, présidente. – Je comprends, mais cela n'empêche pas que nous demandions un état des lieux qui fasse le point sur les prestations assurées, et à quel coût pour ceux et celles qui les utilisent, selon les territoires. Je propose que cette recommandation soit complétée en conséquence.

La recommandation n° 14, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 15 concerne le problème des agricultrices sans statut, dont nos co-rapporteur-e-s ont souligné la gravité. Nous sommes au cœur du sujet. Notre recommandation vise à établir un recensement des agricultrices sans statut et, surtout, à responsabiliser les chefs d'exploitation pour attirer leur attention sur les risques encourus en cas de non déclaration de leur conjointe ou conjoint. Je souligne que cette recommandation s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes qui se trouvent à la tête d'exploitations...

Après débat entre M. Gournac et Mmes Blondin, Monier et Gonthier-Maurin, la recommandation n° 15 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 16 préconise de rendre transitoire le statut de conjoint collaborateur (ou « conjointe collaboratrice »), en s'inspirant du délai de cinq ans prévu pour les aidants familiaux.

Alain Gournac. – Pour ma part, je pense que cette période transitoire, fixée par la recommandation à cinq ans, devrait être limitée à quatre ans, voire moins.

Chantal Jouanno, présidente. – Nous pourrions en effet nous référer à une période de cinq ans « maximum ».

Après débat entre M. Gournac, Mmes Blondin, Monier et Gonthier-Maurin, la recommandation n° 16 est adoptée ainsi amendée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 17 concerne l'instauration d'un rendez-vous systématique, inspiré de ce qui existe afin de faire le point sur les droits acquis en matière de retraite, pour informer les candidat-e-s à l'installation, sans oublier celles et ceux qui s'appêtent à rejoindre leur conjoint-e

chef-fe d'exploitation, des différents statuts envisageables et des garanties qui leur sont associées. Je ne vois pas d'opposition ?

La recommandation n° 17 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – *La recommandation n° 18 donne suite à une remontée du terrain tirant les conséquences de la fragilité des revenus qui touche, hélas, des familles d'agriculteurs. Vous vous souvenez que la présidente de la FNSEA a parlé de « profession oubliée ». Il s'agit de faire en sorte que, en cas de grave difficulté, les agriculteurs et agricultrices ne soient pas oubliés par les organisations caritatives qui peuvent les aider.*

Alain Gournac. – *Nous devons prendre en compte la précarité qui atteint la profession agricole, c'est certain. Il faudrait toutefois veiller à éviter que le monde agricole se sente stigmatisé par cette recommandation. Nous connaissons l'attachement des agriculteurs et agricultrices à la « valeur travail ». Ils ne demandent qu'à vivre de ce travail !*

Didier Mandelli, co-rapporteur. – *C'est vrai, mais le monde agricole est aussi confronté à la nécessité de recourir à ce type de secours... Nous en avons eu d'ailleurs plusieurs témoignages. J'estime que nous devrions mentionner, avec les associations caritatives, les centres communaux d'action sociale (CCAS).*

Maryvonne Blondin. – *Je suis d'accord avec cette suggestion, il est très important de mentionner le rôle des CCAS.*

La recommandation n° 18, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – *Nous en venons à la recommandation n° 19, qui a pour objet de faciliter l'accès des agriculteurs et agricultrices aux RSA et primes d'activité.*

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – *Il me semble que ce qui est en question, c'est aussi l'information sur ces droits. J'ai l'impression que trop d'agriculteurs, et donc d'agricultrices, ignorent purement et simplement qu'ils peuvent y prétendre.*

Alain Gournac. – *Je peux témoigner que j'ai entendu maintes fois des agriculteurs, par exemple en Normandie, déclarer avec conviction qu'ils n'avaient pas droit à ces revenus. C'est vraiment malheureux ! Il faut faire un effort de communication à leur attention.*

Chantal Deseyne. – *Pour ma part, je tiens vraiment à ce que la rédaction que nous allons adopter pour cette recommandation mentionne, comme c'est le cas dans le document que nous avons reçu, la simplification des demandes. Nous savons combien ces procédures sont complexes et décourageantes pour trop de personnes...*

Chantal Jouanno, présidente. – *J'ai l'impression que nous sommes arrivés à un accord. Je mets donc aux voix le texte de la recommandation n° 19 tenant compte de ces modifications : simplification des demandes de RSA et information systématique des agriculteurs et agricultrices sur les droits en la matière.*

La recommandation n° 19, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 20 a trait à la nécessité d'informer les conjoints, les femmes comme les hommes, de l'état des cotisations acquittées au titre de leur travail par le chef d'exploitation, qui peut être une cheffe, nous devons le souligner... Je vois que cette rédaction satisfait tout le monde.

La recommandation n° 20 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 21 concerne la nécessaire revalorisation des retraites agricoles. Nous avons à cet égard un message simple : aucune retraite agricole ne doit être inférieure au minimum vieillesse. Je constate, là encore, une belle unanimité.

La recommandation n° 21 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – J'imagine que l'unanimité est la même pour les modalités de calcul des retraites agricoles ?

Maryvonne Blondin. – Je soutiens résolument toutes nos recommandations concernant les retraites !

Chantal Deseyne. – C'est une question de justice. Il s'agit là d'un sujet majeur !

La recommandation n° 22 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 23 vise la bonification pour enfants, pour laquelle nous préconisons une bonification forfaitaire.

Alain Gournac. – Je soutiens résolument cette recommandation !

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – J'y suis très favorable !

La recommandation n° 23 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – Nous passons à la recommandation n° 24 qui vise à améliorer l'accès aux pensions de réversion. J'observe, sur ce point aussi, un consensus entre nous.

La recommandation n° 24 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – Nous passons aux recommandations dont l'objet est une meilleure prise en compte de la féminisation de la profession agricole. La recommandation n° 25 concerne la nécessité de locaux adaptés à l'accueil de jeunes filles dans les internats de l'enseignement agricole et dans les structures où sont hébergées des apprenties. Je ne vois pas d'objection.

La recommandation n° 25 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 26 souligne l'importance d'une formation des futures agricultrices au maniement des outils et des matériels agricoles. Nous avons constaté qu'une connaissance de la mécanique est importante pour répondre aux besoins quotidiens d'une exploitation. Or les agricultrices n'ont pas toujours le « bagage » nécessaire en la matière. Il faut donc

les encourager, du moins celles qui le souhaitent, à l'acquérir. Cela concerne tant la formation initiale que la formation continue.

Chantal Deseyne. – Mais les professionnels, dont c'est le métier, jouent un rôle important dans l'environnement des exploitations agricoles !

Annick Billon, co-rapporteuse. – Il ne s'agit pas de faire des agricultrices ou futures agricultrices des mécaniciennes professionnelles, mais de leur enseigner le « kit » de base pour faire tourner leur exploitation au quotidien, sans avoir besoin de faire appel à leur mari – ou à un technicien – pour un oui ou pour un non. L'idée est qu'elles puissent être autonomes et leur éviter d'engager des dépenses pour de petites réparations très simples. Savoir vérifier un niveau d'huile, par exemple, peut leur rendre un grand service, sans pour autant faire concurrence aux entreprises dont on aura toujours besoin... Aujourd'hui, quand on passe le permis de conduire, on doit avoir des connaissances de base en mécanique. C'est important ! D'autant qu'il ne s'agit que de formations non obligatoires : ces stages dont la recommandation encourage la création et la généralisation s'adressent à des volontaires.

Chantal Jouanno, présidente. – Il s'agirait d'ailleurs plus d'une initiation que d'une formation.

Didier Mandelli, co-rapporteur. – Le texte proposé vise les agricultrices, mais il faudrait l'étendre aux agriculteurs. J'en ai fait l'expérience quand j'étais élève de l'enseignement agricole : n'étant pas issu d'une famille d'agriculteurs, j'ai dû passer du temps à apprendre à conduire un tracteur et à manipuler les matériels d'usage courant. Ce n'était pas le cas de mes camarades qui avaient pu acquérir ces compétences dans l'exploitation familiale...

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Je propose que notre texte se réfère, plutôt qu'à la notion de mécanique, à celle de « techniques d'utilisation des outils et matériels agricoles », qui couvre un champ plus large.

Didier Mandelli, co-rapporteur. – Pour ma part, je suggère que l'alinéa qui évoque les stages et ateliers mentionne une « initiation à la conduite et à la maintenance des matériels agricoles ».

Chantal Jouanno, présidente. – Je note que ces stages doivent concerner aussi les hommes. Je vais donc mettre aux voix cette recommandation dans le texte issu de vos divers amendements.

La recommandation n° 26, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 27 a pour objet l'organisation des stages de formation continue : il s'agit de les adapter à des personnes dont les disponibilités horaires sont, pour des raisons diverses - éloignement, charges de famille - limitées.

Maryvonne Blondin. – Ces formations sont importantes aussi parce qu'elles contribuent à créer des réseaux d'agricultrices. Elles sortent les agricultrices de l'isolement et favorisent des échanges très bénéfiques.

La recommandation n° 27 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 28 concerne l'ergonomie du matériel agricole.

La recommandation n° 28, modifiée par un amendement rédactionnel de Mme Monier, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 29 concerne l'intérêt, pour les agricultrices, de vêtements de travail adaptés.

Maryvonne Blondin. – J'y attache beaucoup d'importance. C'est un sujet dont nous avons parlé en Bretagne.

La recommandation n° 29 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – Nous abordons trois recommandations concernant la santé. La recommandation n° 30 vise l'évaluation des conséquences, pour la santé maternelle et infantile, du maniement de substances (pesticides, médicaments vétérinaires, etc.) utilisées dans l'agriculture et dans l'élevage. Elle a également pour objet la sensibilisation de tous les professionnels à leurs conséquences potentielles. Elle porte enfin sur la mise à l'étude d'un congé pour grossesse pathologique. Nous sommes tous d'accord, il me semble !

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Nous sommes évidemment très sensibles à ces questions.

Françoise Laborde, co-rapporteuse. – Annick Billon et moi-même avons d'ailleurs consacré un rapport à ces sujets en juillet 2015, dans le cadre de l'examen du projet de loi de modernisation de notre système de santé¹.

La recommandation n° 30 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation suivante concerne la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Didier Mandelli, co-rapporteur. – Nous devrions l'étendre aux hommes. Eux aussi sont concernés !

La recommandation n° 31, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 32 vise à renforcer l'accès aux examens gynécologiques en zone rurale, notamment par des solutions innovantes tels que des bus itinérants spécialement équipés.

La recommandation n° 32 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – L'amendement n° 33 concerne les violences conjugales en milieu rural. Notre collègue Alain Gournac, contraint de nous quitter, m'a fait part il y a quelques instants de sa particulière vigilance sur ce sujet et de son implication dans la lutte contre les violences faites aux femmes en général.

¹ Rapport n° 592 (2014-2015) : Femmes et santé : les enjeux d'aujourd'hui.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Il me semble qu'il faudrait, par cohérence avec la rédaction du deuxième alinéa de ce texte, mentionner, à la fin de la recommandation, les délégations départementales et régionales aux droits des femmes, quand il est question du maillage territorial à constituer là où il n'existe pas d'association spécialisée dans l'accueil des victimes. Ces délégations devraient être associées à la constitution de ce maillage. On a bien vu sur d'autres sujets que la mise en réseau de tous les professionnels est un gage d'efficacité.

La recommandation n° 33, ainsi amendée, est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – Les recommandations n°s 34 et 35 visent à encourager les vocations d'agricultrices dès le collège et à sensibiliser la communauté éducative aux stéréotypes susceptibles de détourner des jeunes filles des filières agricoles.

Les recommandations n°s 34 et 35 sont adoptées.

Chantal Jouanno, présidente. – Vous serez d'accord aussi, je pense, avec la recommandation n° 36 qui favorise des prix régionaux mettant à l'honneur des agricultrices, et qui pourraient être remis solennellement, par exemple, à l'occasion de la Journée internationale de la femme rurale, le 15 octobre.

La recommandation n° 36 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 37 concerne l'utilité d'une communication positive sur le rôle des femmes dans l'agriculture.

La recommandation n° 37 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 38 salue l'action du groupe breton « Égalité-parité : agriculture au féminin », et suggère d'en étendre l'exemple aux autres régions.

Maryvonne Blondin. – En tant qu'élue bretonne, je ne peux pas m'y opposer !

La recommandation n° 38 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – La recommandation n° 39 concerne la gouvernance des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles.

La recommandation n° 39 est adoptée.

Chantal Jouanno, présidente. – Quant à la recommandation n° 40, elle encourage la féminisation des instances dirigeantes des coopératives agricoles.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Pour siéger dans les instances dirigeantes des coopératives agricoles, il faut avoir un statut. On risque donc de se heurter à la question des statuts des agricultrices. Ainsi, selon les structures des exploitations dans un territoire, il se peut que des coopératives ne soient matériellement pas en mesure d'atteindre l'objectif souhaité d'un tiers d'agricultrices dans leurs instances.

Chantal Jouanno, présidente. – C'est néanmoins cet objectif que nous devons ambitionner. Nous avons par ailleurs entendu des témoignages d'agricultrices qui peinent à faire entendre leur voix dans ces structures. La féminisation de celles-ci correspond aussi à une recommandation du Parlement européen, comme l'ont fait observer les co-rapporteur-e-s. La féminisation de ces instances fait donc partie des orientations positives auxquelles nous devons aspirer.

La recommandation n° 40 est adoptée.

Je constate que toutes nos recommandations ont été adoptées à l'unanimité ! Je me félicite de ce consensus.

Nous abordons maintenant le titre du rapport. Vous avez dans vos dossiers les différentes propositions qui vous sont soumises :

- Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires ;
- Femmes et agriculture : un enjeu/défi d'égalité au cœur des territoires ;
- Femmes et ruralité : un enjeu/défi pour assurer l'égalité au cœur des territoires.

Après débat entre Mmes Jouanno, Laborde, Deseyne, Monier, Blondin, Gonthier-Maurin, MM Chaize et Mandelli, la délégation adopte le premier titre : « Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires ».

Chantal Jouanno, présidente. – Je vais mettre aux voix notre rapport, les quarante recommandations qui le concluent ainsi que le titre que nous venons de choisir.

Le rapport assorti de ses 40 recommandations ainsi que son intitulé sont alors adoptés à l'unanimité.

ANNEXES

- Annexe 1** Liste des déplacements
- Annexe 2** Comptes rendus des déplacements
- Annexe 3** Liste des personnes auditionnées et consultées
- Annexe 4** Comptes rendus des auditions
- Annexe 5** Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif
- Annexe 6** Note du ministère de l'Agriculture sur les retraites des agricultrices

1. LISTE DES DÉPLACEMENTS

- | | |
|--|------------------------------|
| - Jeudi 6 avril 2017 | Déplacement dans la Drôme |
| - Lundi 15 et mardi 16 mai 2017 | Déplacement en Vendée |
| - Mardi 30 mai 2017 | Déplacement en Haute-Garonne |
| - Mercredi 14 juin 2017 | Déplacement en Bretagne |

2. COMPTES RENDUS DES DÉPLACEMENTS

Compte-rendu du déplacement dans la Drôme (6 avril 2017)

Un déplacement dans la Drôme, organisé à l'initiative de Marie-Pierre Monier, élue de la Drôme et co-rapporteuse, a eu lieu le jeudi 6 avril 2017. Outre Marie-Pierre Monier, la délégation était composée de Corinne Bouchoux, co-rapporteuse et Chantal Deseyne, membre de la délégation.

Les remerciements chaleureux de la délégation s'adressent à toutes les personnes rencontrées au cours de cette journée et à toutes celles et ceux qui, en contribuant à son organisation ou par leur présence, en ont fait un moment aussi éclairant que convivial.

Table ronde à la Chambre d'agriculture de la Drôme

Au cours de la matinée, les sénatrices ont échangé avec des **agricultrices de différentes générations, aux profils variés**, à la Chambre d'agriculture de la Drôme, **en présence d'Anne-Claire Vial, sa présidente**. **Plusieurs productions agricoles étaient représentées** : arboriculture, arbres fruitiers, viticulture, élevage caprin, élevage bovins laitiers, élevage de chevaux, maraîchage.

Données chiffrées sur la population féminine drômoise en agriculture

On dénombre **1 243 cheffes d'exploitation agricole en 2016** dans le département, soit une proportion de 22,61 %. **82 % d'entre elles ont plus de 40 ans**, contre 76 % pour les hommes, et 27 % ont plus de 60 ans (14 % pour les hommes).

En outre, les secteurs agricoles comptant le plus de femmes à la tête d'exploitations sont les suivants :

- viticulture (236) ;
- cultures céréalières et industrielles, « grandes cultures » (223) ;
- élevages ovins et caprins (156).

Les femmes sont les plus nombreuses dans le secteur hippique (entraînement, dressage, haras, clubs), avec une proportion de 55,32 % de cheffes d'entreprises. Elles sont en forte proportion aussi dans l'élevage de chevaux (54 %), dans l'élevage des ovins et des caprins (38 %) et les cultures spécialisées (34 %). À l'inverse, elles sont **moins nombreuses dans les cultures céréalières et industrielles et les « grandes cultures »** (20 %), l'arboriculture fruitière (19 %), la pépinière (19 %), l'élevage de bovins viande (18 %) et l'élevage de bovins lait (14,2 %).

En ce qui concerne l'emploi salarié agricole, les femmes représentent 39,74 % de l'ensemble des effectifs, part en diminution depuis cinq ans. Cependant, elles représentent 61 % des salariés des organismes de service agricole.

Les salariées agricoles de la Drôme occupent principalement un emploi en cultures spécialisées (56 %) et en viticulture (12 %).

Enfin, **le temps de travail des salariées agricoles est inférieur de 10 % en moyenne à celui des hommes et leur salaire horaire moyen est de 14,18 euros, soit 0,5 % de moins que celui des hommes.**

Source : Chambre d'agriculture de la Drôme

Après une exposition générale des **objectifs du rapport de la délégation** par Marie-Pierre Monier, les agricultrices ont présenté leur parcours et une discussion s'est engagée avec les sénatrices, au cours de laquelle de **nombreux thèmes ont été abordés** : plafond de verre et place des femmes dans les organisations professionnelles agricoles (OPA), statut juridique et couverture sociale des agricultrices, accès au prêt bancaire et à la terre, rôle de la chambre d'agriculture dans les aides à l'installation et le soutien technique aux installations.

La **plupart des agricultrices** présentes à la table ronde ont été **engagées** - ou le sont encore - dans les instances du monde agricole, que ce soit à la MSA, à la chambre d'agriculture, dans une coopérative ou dans un syndicat.

Plusieurs d'entre elles sont **issues de familles d'agriculteurs** mais n'ont pas suivi de formation initiale dans l'enseignement agricole, avant de revenir sur l'exploitation familiale. D'autres au contraire, qui ne sont pas issues du milieu agricole, ont fait des **études dans ce domaine** ou se sont **installées avec leur conjoint**.

Les agricultrices ont souvent souligné les **difficultés d'organisation** dues à la nécessité de rendre leurs diverses **activités professionnelles** (travail sur l'exploitation, engagement dans les instances agricoles) compatibles avec leur **vie de famille**.

Certaines ont évoqué les **problèmes rencontrés pour se faire remplacer au moment de la grossesse et de la naissance de leurs enfants**, soit en raison de l'inadéquation du « profil » des remplaçants au regard des compétences recherchées, soit en raison de l'isolement. Selon Anne-Claire Vial, **la Chambre d'agriculture de la Drôme incite pourtant les nouveaux installés à adhérer au Service de remplacement**. Pour elle, le faible recours à ce service ne tient pas tant au manque de moyens qu'aux réticences de la population agricole.

En outre, plusieurs témoignages ont évoqué la question de la santé des agricultrices enceintes et les risques qui peuvent exister pour leur enfant en cas d'exposition à des pesticides ou de maladies affectant les animaux. **Il a été proposé à cet égard qu'une évaluation du risque soit réalisée pour**

les agricultrices enceintes, et qu'en cas de risque avéré, elles puissent bénéficier d'un arrêt de travail, voire d'une compensation salariale.

Dans l'ensemble, les agricultrices drômoises ne semblent pas avoir souffert du sexisme du milieu agricole, sauf dans la **viticulture, secteur encore marqué par des stéréotypes** qui le rendent d'après elles peu accueillant pour les femmes.

Les agricultrices ont également mis en exergue la **problématique de l'accès au foncier et de la disponibilité des terres pour les agriculteurs** (tant les hommes que les femmes), en raison d'une importante pression foncière. Les femmes se heurtent parfois à davantage d'obstacles pour louer des terres, *a fortiori* si elles ne sont pas issues d'une famille d'agriculteurs.

En ce qui concerne l'accès des femmes aux responsabilités dans les organismes agricoles, les agricultrices ont considéré que **la mise en place de quotas pour imposer des femmes aux élections était une mesure nécessaire** pour faire évoluer positivement la situation. S'agissant de l'accès aux **instances de gouvernance**, elles ont estimé que les difficultés des femmes tenaient moins à une attitude hostile, voire sexiste des hommes, qu'à la **rareté des postes**.

Enfin, selon les données de la Chambre d'agriculture de la Drôme, on constate actuellement l'installation de **chefes d'exploitation**, notamment dans la viticulture, qui font le choix de la ruralité **après avoir exercé pendant plusieurs années dans des secteurs comme la finance ou le droit**¹.



¹ À cet égard, les sénatrices ont échangé en fin de journée avec Anna Thorburn, exploitante agricole - gérante de l'EARL à Vinsobres, qui mène également une activité de gîte.

Table ronde au Centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) de Nyons

Au cours de l'après-midi, les **sénatrices** ont **dialogué** avec des **agricultrices, une formatrice** et deux jeunes **stagiaires au CFPPA de Nyons, en présence de Philippe Bizeul, son directeur.**

Ont notamment participé à cette rencontre :

- **Régine Brès-Kaneko**, agricultrice, administratrice du Syndicat de l'Olive de Nyons et des Baronnie ;

- **Catherine De Zanet**, présidente de la Caisse locale du Crédit Agricole de Nyons, administratrice de la Caisse régionale du Crédit Agricole Sud Rhône-Alpes, membre élue de la Chambre d'agriculture de la Drôme ;

- **Michelle Luneau**, exploitante agricole¹ ;

- **Béatrix Verillaud**, formatrice - recherches sociologiques sur la place des femmes.

Les participants à la table ronde ont souligné le **poids des stéréotypes** qui demeurent ancrés dans les mentalités, comme on peut notamment le constater dans les lycées agricoles. Cela prend du temps pour s'affranchir de ces représentations, qui font partie des **principaux freins à la présence des femmes en agriculture**, plus encore, selon les interlocuteurs de la délégation, que l'accès à la formation continue ou aux prêts. Pour autant, le **travail agricole des femmes a toujours existé**, et pendant longtemps n'a pas été reconnu, avant d'être peu à peu mis en lumière.

Régine Brès-Kaneko a évoqué son engagement au **Syndicat de l'Olive de Nyons et des Baronnie**, qui ne compte **que trois femmes sur une vingtaine de membres**. Compte tenu de la faible présence des femmes dans les organisations professionnelles agricoles, les interlocuteurs de la délégation ont estimé que des mesures comme **les quotas apparaissent indispensables**. À cet égard, Catherine De Zanet a évoqué en tant que **bonne pratique** à saluer l'initiative de la Caisse régionale du Crédit Agricole, qui requiert un quota de 40 % de femmes dans ses effectifs.

La problématique de **l'articulation des temps de vie** pour les agricultrices a également été évoquée, l'engagement dans des fonctions associatives ou syndicales ou des responsabilités professionnelles (chambres d'agriculture, coopératives...) paraissant particulièrement compliqué pour les jeunes agricultrices ayant des enfants en bas âge, d'autant plus que les réunions syndicales se tiennent généralement à partir de 18h00. Une participante a évoqué **la préférence pour l'entraide familiale ou amicale dans la viticulture**, plutôt que le recours aux services de remplacement.

¹ Michelle Luneau fait partie des personnes qui ont envoyé un témoignage écrit à la délégation à la suite du colloque du 22 février 2017.

Plusieurs interlocutrices de la délégation ont souligné **l'importance de la formation, notamment continue, des agricultrices, pour leur donner une crédibilité et une légitimité**. La nécessité de choisir un statut semble bien identifiée. D'ailleurs, les jeunes stagiaires du CFPPA ont indiqué que **leur formation comprenait une intervention spécifique** sur cette question. Pour autant, elles n'ont pas encore forcément réfléchi aux aspects pratiques de leur installation, qu'il s'agisse des prêts, du statut ou de l'accès au foncier.

La présidente de la caisse locale du Crédit Agricole de Nyons a indiqué que, **sur cinq dossiers d'installation traités en 2016 par la banque, aucun n'émanait d'une femme**. Plusieurs explications sont possibles. Ainsi, elle a souligné la **spécificité des dossiers des agricultrices**, qui se caractérisent généralement par la **pluriactivité et l'exploitation de petites surfaces**, et ne nécessitent donc pas forcément une demande de prêt. De manière générale, les installations féminines sont souvent atypiques, hors cadre DJA¹ voire hors cadre familial ; dans la Drôme, seulement 50 % de l'ensemble des dossiers d'installation (hommes et femmes confondus) passent par une demande de DJA.

Les participants à la table ronde ont par ailleurs souligné que **l'installation est généralement plus aisée lorsqu'elle se fait dans un cadre familial**, car elle offre alors davantage de sécurité économique.

Un autre facteur qui peut compliquer l'installation dans le département tient à la **pression foncière**, qui induit les propriétaires fonciers à refuser de louer leur terre en fermage.

De surcroît, les interlocuteurs de la délégation ont insisté sur les **apports des agricultrices qui bénéficient à tous**, notamment en ce qui concerne **l'ergonomie des outils, la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)** ou encore le respect des temps familiaux. Sur la question des équipements et outils, il a été relevé que **les tenues de travail ne sont pas toujours adaptées aux femmes** (grandes tailles seulement, par exemple pour les gants de protection).

En outre, un consensus existe sur le fait que **les femmes apportent une réelle valeur ajoutée sur les exploitations, à travers la valorisation de la production** (contact avec la clientèle, lien social, agrotourisme, circuits courts). C'est d'ailleurs ce qu'illustre le projet de l'une des jeunes stagiaires qui est revenue à l'agriculture après avoir suivi des études de droit et d'immobilier. Attachée à la ruralité, elle projette de mener une **activité dans l'agro-tourisme** (accueil à la ferme et culture de plantes aromatiques pour en faire des cosmétiques). Si elle a décidé de s'installer seule, elle a affirmé disposer d'appuis familiaux et du soutien de son conjoint.

¹ Dotation Jeune agriculteur.

Les jeunes stagiaires ont également mis en avant **l'évolution des mentalités** à travers une prise de conscience de la part des jeunes hommes de leur génération sur la nécessité de s'impliquer dans les tâches ménagères et l'éducation des enfants, ce qui devrait faciliter l'engagement de leurs compagnes dans les instances agricoles si elles le souhaitent.

Enfin, plusieurs interlocutrices de la délégation ont mis en exergue **l'importance de maintenir en zone rurale une offre de formation, un accès à la santé et aux services publics, condition nécessaire au maintien de l'agriculture dans nos territoires.**

La **presse locale a fait écho du déplacement des sénatrices** dans la Drôme par un article montrant que ce rapport fait l'objet d'une attente certaine de la part des agricultrices¹.

¹ La Tribune, Nyons-Vaison-Valréas, jeudi 13 avril 2013 : « Une délégation de sénatrices reçue à la Chambre d'agriculture de la Drôme ».

Audition de sept viticultrices drômoises par Marie-Pierre Monier

Synthèse des témoignages

Sept viticultrices ont été auditionnées dans la Drôme par la sénatrice Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse.

Les témoignages des viticultrices montrent un **point commun déterminant dans leurs parcours** : elles sont toutes, sauf une, issues de familles travaillant ou ayant travaillé dans l'agriculture. C'est bien souvent le départ à la retraite du père, ou parfois le décès de celui-ci, qui agit comme un « déclencheur » pour ces femmes qui ne se destinaient pas à ce métier-là.

C'est le cas de cette viticultrice qui a débuté à 18 ans dans la distillerie familiale, lors du décès soudain de son père, alors que la saison démarrait et que les équipes étaient en place. « *Je me suis installée comme s'installe un homme, j'ai lâché subitement mes études et j'ai fait face au fur et à mesure* », dit-elle. Elle a ensuite monté sa propre distillerie, appris « sur le tas », créé et présidé durant dix ans un syndicat des distilleries, à la période où il fallait changer de techniques et faire évoluer les pratiques pour répondre aux normes environnementales. Après avoir revendu sa distillerie, et à la suite de brûlures qui l'ont empêchée de travailler, elle se forme à la viticulture et achète des terres.

C'est aussi le cas de cette autre jeune femme qui, après avoir travaillé dix ans dans l'hôtellerie de luxe, revient sur les terres familiales quand son père parle de prendre sa retraite. Pas question pour elle de laisser à d'autres ce que ses parents avaient acquis avec tant de sacrifices, même s'il lui est parfois difficile de faire reconnaître sa légitimité par les ouvriers qui travaillent sur l'exploitation depuis plusieurs années. Car souvent c'est le père, ou le grand-père, qui « manage » les équipes en saison, qui s'occupe de traiter et qui conduit le tracteur. « *Il faut prouver que l'on sait faire et il faut du temps* ». Comme elles arrivent parfois avec des méthodes nouvelles, c'est déstabilisant pour les équipes en place et d'autant plus compliqué à faire accepter.

La majorité des viticultrices entendues ont suivi des formations, mais reconnaissent que **le fait d'avoir déjà un nom dans le milieu agricole sur le territoire leur a facilité les choses**. De même que **reprendre le patrimoine, ou le louer, est facilitateur car il n'est pas simple de trouver des terres**. On note que certaines ont suivi des formations de haut niveau, complémentaires au métier agricole qu'elles exercent, et cela les aide à redynamiser des exploitations parfois un peu « endormies » et à redévelopper des réseaux.

On relève par ailleurs dans la majorité des témoignages une **demande de formations courtes, techniques et très ciblées**. Si elles existent parfois, elles semblent très peu connues, même par celles qui ont déjà suivi des formations classiques. En revenant sur son parcours, l'une des viticultrices a relaté sa formation à la conduite d'une machine à vendanger. Elle était la seule femme dans un groupe d'hommes, et a pu entendre des réflexions incrédules du type « *Vous n'allez pas monter là-haut ?* ». Une autre nous explique que dans l'établissement où elle était, lors de la présentation des entreprises susceptibles d'accueillir les stagiaires, on se référait à celles qui accueilleraient UN stagiaire plutôt qu'UNE stagiaire...

Des **difficultés liées à l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle** ont été soulevées **concernant la garde des enfants et les trajets entre le domicile et l'école**. Il semble en effet important que l'école puisse offrir un service d'accueil périscolaire matin et soir pour répondre aux impératifs professionnels. Quant aux déplacements en bus pour aller au collège, ils supposent souvent une organisation minutieuse, les arrêts de bus étant éloignés du domicile.

On note également que parfois, le conjoint ne travaille pas sur l'exploitation. Dans certains cas d'ailleurs il ne travaille même pas dans l'agriculture. Les familles préfèrent privilégier deux sources de revenus différentes, par crainte de difficultés financières liées à une crise agricole ou un aléa climatique. Si c'est déjà aussi le cas depuis quelques années dans les exploitations conduites par des hommes, **on observe une différence concernant le rôle du conjoint dans la vie de l'entreprise agricole, selon qu'il s'agit d'une femme ou d'un homme**. En effet, dans une exploitation conduite par un homme, l'épouse qui travaille à l'extérieur occupe souvent un emploi à temps partiel pour apporter un complément de revenu, et participe à la gestion de l'exploitation (aspects administratifs et, parfois, commercialisation ou transformation). Et lorsqu'elle travaille à temps plein à l'extérieur, il arrive souvent qu'elle gère quand même aussi la partie administrative de l'exploitation. **Dans le cas inverse où l'exploitation est dirigée par une femme, le conjoint qui travaille à l'extérieur ne participe en général pas du tout à la vie agricole**.

La féminisation semble être un atout pour la commercialisation, dès lors que le client a dépassé l'image traditionnelle de la femme qui, dans son esprit, ne peut être qu'une commerciale. En effet, sur les salons, à partir du moment où elles font un peu de pédagogie et expliquent qu'elles vinifient, les viticultrices se rendent compte que les clients sont curieux et « accrochent » à leur présentation. **L'une d'entre elles a même choisi de développer le concept de « vin au féminin », traduisant une manière de produire et de vendre différente**.

Les difficultés liées aux efforts physiques que nécessite le métier restent un frein dans l'esprit de beaucoup. À ce sujet l'une d'entre elle a expliqué qu'il est difficile de recourir à des techniques d'il y a 50 ou 100 ans,

qui ne sont pas adaptées aux femmes ni aux nouvelles technologies : « *Là où les hommes vont tout droit, il nous faut contourner le chemin pour trouver la solution* », « *Depuis toujours l'agriculture est faite par et dimensionnée pour des hommes* ». Dans le même esprit, toutes ont relevé des difficultés pour trouver des vêtements et équipements de protection individuelle adaptés à leur gabarit.

L'implication dans la vie locale est pour beaucoup d'entre elles une nécessité. À travers le comité des vigneronnes ou la cave coopérative, elles participent à la vie de la filière viticole et peuvent ainsi partager avec les autres exploitants. Elles trouvent la parole très libre et sentent qu'on les écoute comme des professionnelles au même titre que les hommes, et non comme des femmes. Elles sont plutôt **bien représentées au sein du comité des vigneronnes, ce qui n'est pas le cas à la cave coopérative** où il n'y a qu'une femme au Conseil d'administration, car pour en être membre il faut être exploitant-e.

Une viticultrice a évoqué **l'association *Les femmes de vins* qui regroupe plusieurs associations de vigneronnes.** Elles se retrouvent notamment lors des salons et essaient de constituer un **réseau commun pour la commercialisation.** Au-delà, elles échangent sur leurs expériences et sur la gestion de leurs vies professionnelles et personnelles.

Compte-rendu du déplacement en Vendée (15 et 16 mai 2017)

Un deuxième déplacement, organisé en Vendée à l'initiative des deux co-rapporteur-e-s élus de ce département, Annick Billon et Didier Mandelli, a eu lieu les lundi 15 et mardi 16 mai 2017. Marie-Pierre Monier et Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteur-e-s, ont rejoint leurs collègues pour des échanges et des visites qui ont permis de rassembler des témoignages de terrain au cours de rencontres chaleureuses qui ont mis en évidence :

- le **dynamisme** des agricultrices vendéennes (un dynamisme d'ailleurs inscrit dans la durée, comme le montre l'histoire de la commission des agricultrices de la FDSEA, initialement dénommée « commission féminine » à sa création en 1973) ;

- leur **engagement** pour renvoyer une image positive de leur travail et de leur profession ;

- et leurs attentes à l'égard des conclusions du présent rapport.

Les remerciements des co-rapporteur-e-s s'adressent à toutes les personnes rencontrées au cours de cette journée et à toutes celles et ceux qui, en contribuant à son organisation ou par leur présence, en ont fait un moment aussi éclairant que convivial.

Ce déplacement a été couvert par la presse locale¹ et a fait l'objet d'un reportage de *TV Vendée*² qui a mis en valeur l'accueil très positif, par les agricultrices, du travail de la délégation : « *Ça fait vraiment plaisir de voir qu'un groupe de sénateurs s'intéresse aux problèmes des femmes agricultrices* », témoigne l'une d'elles devant la caméra.

Les agricultrices vendéennes : chiffres clés³

Environ 2 000 agricultrices pour 8 000 agriculteurs (25 % de l'effectif), toutes activités confondues et hors transferts entre époux.

1 749 cheffes d'exploitation, soit 22 % de l'effectif (activités les plus représentées : élevage de chevaux et autres élevages de gros animaux ; élevage de volailles ; autres élevages de petits animaux ; maraîchage et horticulture ; élevage ovins et caprins ; arboriculture.

Âge moyen des cheffes d'exploitation : 51 ans (47 ans pour les hommes).

Salariées : 1 207 ETP.

¹ TV Vendée, France 3 Pays de la Loire, La Vendée Agricole, Le Journal du Pays Yonnais, infagri85 Internet, Ouest-France Vendée.

² http://www.tvvendee.fr/le-journal/edition-du-mercredi-17-mai-2017_17052017

³ Voir ci-après la note récapitulative concernant les agricultrices vendéennes, à partir de données rassemblées par la MSA.

Parmi les interlocutrices de la délégation, il convient de mentionner plus particulièrement :

- **Lydie Bernard**, vice-présidente de la Chambre d'agriculture de Vendée et du Conseil régional des Pays de la Loire, où elle préside la commission Agriculture, agroalimentaire, forêt, pêche et mer, associée exploitante (production laitière) et présidente d'une société offrant aux éleveurs des outils pour optimiser le pilotage et le contrôle de leur activité¹ ;

- **Jacqueline Cottier**, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA depuis 2014, membre du bureau et du conseil d'administration de la FNSEA, membre du CESE depuis 2015, où elle siège à la délégation aux droits des femmes et au groupe de l'agriculture, associée exploitante (polyculture-élevage), par ailleurs maire adjointe de Champteussé sur Baconne dans le Maine-et-Loire ;

- **Sylvie Douillard**, présidente de la commission des agricultrices de la FDSEA 85, associée exploitante (production laitière), membre du Conseil d'administration d'un organisme de gestion) et présidente de l'ADPS (Association départementale de promotion sociale), spécialisée dans la formation continue des agriculteurs, des futurs agriculteurs et des salariés de l'agriculture² ;

- **Marietta Merieau**, présidente de l'association *Agriculteurs français et développement international (AFDI)* Pays de la Loire, association de solidarité internationale dont l'objectif est d'élaborer des partenariats entre le monde agricole français et des agriculteurs de pays en développement, notamment de Tunisie et du Burkina Faso, pays dans lesquels l'AFDI s'efforce de contribuer à offrir un appui opérationnel aux agriculteurs³.

Les quelque vingt agricultrices rencontrées au cours de ce déplacement représentent des productions agricoles diversifiées, et plus particulièrement l'élevage : bovins-lait, bovins-viande, bovins-mixtes, volailles, porcs, canards, caprins, polyculture-élevage, cultures céréalières.

¹ Prestations telles que : analyses de fourrage et d'eau, formations diverses, conseils vétérinaires en médecines complémentaires, prévention des pathologies, services divers...

² Parmi les modules de formation proposés, mentionnons « accueil à la ferme et circuits courts », « agriculture biologique », « gestion de l'entreprise (dont informatique) », « installation – transmission », « relations humaines et organisation du travail ».

³ Le plaidoyer construit par l'AFDI en avril 2017 vise à sensibiliser les autorités françaises à la priorité qui doit selon elle s'attacher au soutien de l'agriculture familiale au sein de l'aide française au développement. L'AFDI milite pour une augmentation de la part de l'APD française consacrée à l'agriculture et à la sécurité alimentaire, pour une consultation systématique des agriculteurs familiaux locaux dans tous les projets de développement rural et pour le renforcement des organisations agricoles africaines. Elle souhaite aussi que l'enseignement agricole français renforce le volet « coopération internationale », qui fait partie de ses missions, en l'orientant davantage vers l'Afrique à travers des stages et des témoignages directs d'agriculteurs africains.

Pour la plupart, elles travaillent en famille (GAEC ou EARL entre époux ; GAEC entre sœurs ; EARL avec mari et beau-frère), y compris dans une logique intergénérationnelle (GAEC père-fille, mère-fils), parfois aussi en associant des tiers à un binôme familial.

Un premier échange a eu lieu le lundi 15 mai dans une ferme d'élevage de bovins charolais (vaches allaitantes) et de volailles, associant à ces productions traditionnelles des activités de gîte rural et de vente directe (volailles de la ferme, mogettes, spécialités locales).

Le mardi 16 mai, deux visites ont été organisées :

- dans un élevage de charolais (GAEC père-fille¹), qui enregistre 100 vêlages par an (reproduction naturelle) ;

- dans un élevage de montbéliardes (production laitière).

Les différents échanges auxquels ont participé les quatre co-rapporteur-e-s ont mis en évidence la très forte implication professionnelle et associative des agricultrices rencontrées et leur **engagement pour défendre les droits des femmes**. Le fait que la présidente de la commission des agricultrices de la FDSEA 85 siège aussi au CIDF et soit en lien avec la déléguée départementale aux droits des femmes de la préfecture renforce cette détermination à faire progresser l'égalité entre femmes et hommes dans la profession agricole. L'implication des agricultrices vendéennes dans la défense des droits des femmes est d'ailleurs un **héritage ancien**, si l'on en juge par l'engagement et la détermination de pionnières de la commission départementale des agricultrices, dont des témoignages particulièrement éclairants sont reproduits ci-après.

Ces rencontres ont confirmé les trois principaux enseignements du colloque du 22 février 2017 : l'engagement (professionnel et associatif, parfois aussi politique) des agricultrices, les différences de profils et de parcours qu'elles présentent et les difficultés qu'elles rencontrent en tant que femmes dans une profession encore marquée par des usages et des stéréotypes masculins, même si certaines difficultés, évoquées devant les co-rapporteur-e-s, concernent le monde agricole en général, tant les agriculteurs que les agricultrices.

Un point commun : l'engagement, qu'il s'agisse :

• de l'implication des agricultrices rencontrées dans des **responsabilités associatives** :

- en lien avec la profession agricole (formation, gestion et comptabilité) ;

- en tant qu'organisatrices bénévoles du Service de remplacement (responsables du planning, par exemple) ;

¹ L'exploitante rencontrée, âgée de 32 ans, est installée depuis 2006.

- pour réaliser une synergie entre le monde agricole et le milieu des entreprises (association REV à La Chaize-le-Vicomte) ;

- pour renforcer la solidarité entre le monde agricole et les agriculteurs des pays en développement ;

- de l'exercice de **responsabilités mutualistes** (MSA) et **syndicales** (*Jeunes agriculteurs*, Syndicat des exploitants agricoles, à des niveaux divers, notamment communal) ;

- **d'initiatives économiques en lien avec le métier agricole** (société de services aux éleveurs, établissement de synergies entre la chambre d'agriculture et les chambres des métiers, afin de rapprocher les mondes de l'agriculture, de la boulangerie, de la boucherie et de la charcuterie...) ;

- **d'initiatives destinées à dynamiser leur territoire autour de l'activité agricole** (présidence d'un office du tourisme, création de circuits de vente directe, de gîtes, du réseau « Bienvenue à la ferme ») : « *Le monde agricole fait venir les gens* » ;

- de **mandats politiques** (conseillère régionale, adjointe au maire, membre du CESE).

Des parcours et des profils différenciés :

- Certaines agricultrices sont venues à l'agriculture « *par hasard d'abord, par amour après* », en tant que « *femmes d'agriculteur* » (un contre-exemple a été cité de conjoint ayant rejoint son épouse agricultrice) ;

- d'autres, bien qu'issues du milieu agricole, sont devenues agricultrices après avoir exercé une autre activité professionnelle (commerce, secrétariat, comptabilité, restauration rapide, usine de confection), parfois parce que l'exploitation, à la suite d'une maladie ou d'un décès, manquait de bras : ces agricultrices expriment leur attachement à un métier auquel elles sont arrivées « *par défaut* » ;

- d'autres enfin militent pour que les femmes puissent être agricultrices « *par elles-mêmes* », en conduisant un projet professionnel personnel et autonome ;

- certaines se sont installées relativement jeunes après avoir suivi un cursus d'enseignement agricole ; elles ne travaillent pas avec leur conjoint, celui-ci exerçant parfois une profession étrangère au milieu agricole.

Synthèse des témoignages recueillis :

- **Sur les difficultés de la profession dans son ensemble, qui ne concernent pas spécifiquement la situation des agricultrices :**

- le constat de l'insuffisance des revenus et l'impression d'une dégradation régulière de la situation (« *On travaille pour payer les factures* ») ;

- le sentiment, exposé par plusieurs témoignages, que garder une exploitation est un combat de chaque jour, *a fortiori* en période d'alerte sanitaire ou de sécheresse ;

- les défis de l'installation des enfants, vécue à la fois comme une fierté et comme une difficulté en raison d'un accès au foncier particulièrement complexe et de financements improbables ;

- les difficultés imputables à l'obtention de permis de construire pour des bâtiments agricoles, au classement de terres agricoles en terrains à bâtir ou au remembrement, et une gestion particulièrement complexe des quotas laitiers ;

- le constat que le « *métier a besoin d'être défendu* », car il pâtit d'une **image négative** qui **contribue à l'isolement du monde agricole** (et au célibat des agriculteurs, thème évoqué pendant ces débats). La volonté de faire reconnaître les exploitations agricoles comme des entreprises « normales » et d'intégrer les exploitations agricoles dans le réseau des entreprises locales, s'inscrit dans ce besoin d'améliorer l'image de l'agriculture.

La perte de surface agricole disponible liée aux implantations des entreprises locales a également été évoquée parmi les difficultés auxquelles sont confrontés les agriculteurs.

• **Sur les difficultés du monde agricole qui se traduisent par des conséquences spécifiques aux femmes :**

- la crise oblige le plus souvent les femmes à **travailler à l'extérieur** de l'exploitation pour rapporter un revenu, ce qui multiplie par deux leur charge de travail et rend leur situation précaire, car il est fréquent que de ce fait elles **cessent d'avoir un statut** sur l'exploitation ;

- de manière générale, le problème des **agricultrices sans statut** demeure récurrent, *a fortiori* parce que la crise fait des cotisations une dépense ressentie comme une charge dont on peut faire l'économie : à cet égard, Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, a rappelé que le recours au travail d'agricultrices dépourvues de statut relevait du « travail au noir ».

• **Sur les difficultés liées à l'installation des jeunes agricultrices :**

- dans le cadre de l'enseignement agricole, il a été déploré que trop peu de jeunes filles choisissent des **filières orientées vers la production**, au profit des filières telles que l'élevage canin ou hippique ;

- l'accès aux **stages** a également été mentionné parmi les aspects des inégalités entre filles et garçons au sein de l'enseignement agricole : à cet égard, la recommandation consistant à rendre obligatoire, dans le cursus de l'enseignement agricole, un **module de formation à la conduite des matériels agricoles** a été considérée par les interlocutrices de la délégation comme une orientation susceptible de favoriser l'égalité entre enfants

d'agriculteurs et élèves étrangers au milieu agricole, et de faciliter l'accès des jeunes filles aux stages, pour lesquels cette compétence est un prérequis ;

- l'accès au **foncier**, qui constitue un défi pour les agricultrices, a été imputé, entre autres causes, aux réticences de certains agriculteurs à vendre leurs terres à une femme.

• **Sur les contraintes particulières ressenties par les agricultrices en termes d'articulation des temps de vie professionnelle et familiale :**

- la difficulté d'un métier aux **horaires exigeants**, plus spécialement dans l'élevage où les contraintes sont particulièrement importantes, a été soulignée, de même que les conséquences de cette situation sur la vie familiale : certaines agricultrices conseillent le recours à une assistante maternelle ou à une crèche pour une séparation plus sereine entre temps professionnel et temps parental, d'autres font état des difficultés à recourir à une nourrice compte tenu d'horaires imprévisibles et préfèrent les solutions familiales ;

- le manque de moyens financiers pour l'emploi d'une aide-ménagère a été évoqué comme une véritable difficulté de la vie d'agricultrice, *a fortiori* pour celles qui exercent ce métier seules ;

- les **limites des services de remplacement** face aux contraintes spécifiques aux agricultrices : le « reste à charge » diffère selon les territoires, voire selon les époques, et il n'existe pas d'harmonisation entre les caisses dans ce domaine ;

- le fait que les **grossesses pathologiques** ne permettent pas toujours de faire appel au remplacement a également été perçu comme une insuffisance de l'organisation du remplacement ; dans le même esprit, il a été regretté que le **mi-temps pathologique** ne soit pas prévu par la MSA.

• **Sur la persistance des stéréotypes sexistes :**

- la délégation a entendu le témoignage du combat quotidien que doivent mener certaines agricultrices pour être reconnues comme des exploitantes à part entière, et non comme des employées ou des stagiaires, par leurs différents interlocuteurs (exemple d'échange téléphonique : « - Vous pouvez me passer le patron ? - C'est moi » ; « - Où est le chef ? - C'est moi ») : « **Devoir se justifier en permanence est frustrant** » ;

- certaines agricultrices déclarent peiner encore à faire reconnaître leurs compétences par certaines structures comme les CUMA (coopératives d'utilisation du matériel agricole, créées à la fin de la deuxième guerre) ; un témoignage relate le sentiment d'être « **transparente** » lors des réunions de ces organismes.

• **Sur les difficultés d'organisation liées à l'exercice de responsabilités dans les organisations professionnelles :** la nécessité de donner aux femmes les moyens (remplacement, aide aux tâches ménagères)

a été évoquée de manière récurrente comme une condition de l'exercice par les femmes de responsabilités dans les organisations professionnelles.

- **Sur la faiblesse des retraites des agricultrices** : la **bonification forfaitaire pour enfants** a paru nécessaire pour compenser ce qui est perçu comme une inégalité flagrante.

- **Sur les contraintes liées à l'imbrication entre lieu de vie et lieu de travail** :

- certains témoignages ont fait état de l'incompréhension à laquelle se heurtent les agricultrices pour faire reconnaître comme telle une activité professionnelle qui se déroule au domicile, et que certains confondent avec les activités jugées normales d'une mère de famille ;

- la **cohabitation avec la belle-famille**, tant dans la vie professionnelle que dans la vie personnelle, a été évoquée par certaines comme un aspect parfois complexe du monde agricole.

- **Sur l'ergonomie du travail agricole** : l'aménagement des équipements pourrait constituer une véritable amélioration en atténuant la pénibilité de certaines tâches (ont été plus particulièrement cités le poids excessif des sacs de semences, l'intérêt de revoir la conception des vêtements de travail - tailles trop grandes, formes non cintrées, combinaisons inadaptées aux femmes - et la nécessité de repenser certains équipements, comme le réglage des tracteurs - « atteler-désatteler », difficiles à manipuler car situés en hauteur).

Informations complémentaires

Les agricultrices vendéennes¹ : données générales

Toutes activités confondues et hors transferts entre époux², l'agriculture en Vendée compte environ 2 000 femmes pour 8 000 hommes.

On dénombrait en 2015 **1 749 cheffes d'exploitation en Vendée** : les agricultrices représentent 22 % des chefs d'exploitation du département (proportion stable de 2013 à 2015). Leur âge moyen est de 51 ans, soit plus que les hommes (47 ans).

Type d'activité	Nombre de femmes cheffes d'exploitation	Part des femmes dans le total des chef-fes d'exploitation
Maraîchage et horticulture	59	28,5 %
Arboriculture	11	25,0 %
Pépinière	8	21,7 %
Grandes cultures	165	21,3 %
Viticulture	8	17,4 %
Autres cultures spécialisées	s	10,3 %
Élevages bovins lait	361	20,5 %
Élevages bovins viande	279	14,6 %
Élevages bovins mixtes	90	16,3 %
Élevages ovins, caprins	77	26,7 %
Élevages porcins	35	20,8 %
Élevages de chevaux	43	52,4 %
Autres élevages gros animaux	8	55,6 %
Élevages de volailles	379	33,9 %
Autres élevages petits animaux	22	27,7 %
Polyculture poly-élevage	207	21,4 %
Total orientations agricoles	1 749	21,8 %

¹ Statistiques MSA.

² Et hors changements de statut juridique ou d'orientation de production.

Le tableau ci-dessus montre une **présence différenciée des cheffes d'exploitation selon l'activité**, les proportions de femmes les plus importantes étant observées dans certains types d'élevage et plus particulièrement, comme cela est relevé dans les statistiques nationales, l'élevage de chevaux (plus de la moitié des cheffes d'exploitation).

Quant aux **salariées**, elles totalisent 1 207 ETP (équivalent temps plein) et sont présentes surtout dans l'élevage spécialisé (52,5 % pour les petits animaux et 40 % pour les gros animaux).

Les agricultrices représentent 30,6 % des 248 **installations** recensées en Vendée en 2014 (soit 76 femmes). Si cette proportion est stable par rapport à 2013 (30,7 % : 79 femmes sur 257 installations), elle est légèrement inférieure aux constats opérés dans certains départements voisins (40,3 % de femmes installées en Maine-et-Loire ; 37,1 % dans la Sarthe ; 34 % dans la Mayenne). Le pourcentage d'installations d'agricultrices en Vendée est en revanche supérieur au taux observé en Loire-Atlantique (27,9 %).

Les installations d'agricultrices enregistrées en 2014 sont concentrées sur certains types d'activité¹ :

- cultures et élevages non spécialisés, polyculture, poly-élevage : 21 % des agricultrices installées et 6,6 % du total des installations ;

- élevage de volailles, de lapins : 20 % des agricultrices installées et 6,2 % du total des installations ;

- cultures céréalières et industrielles (grandes cultures) : 16 % des agricultrices installées et 5 % du total des installations ;

- élevage bovins-lait : 10 % des agricultrices installées et 3,1 % du total des installations ;

- maraîchage, floriculture : 6 % des agricultrices installées et 1,9 % du total des installations ;

- élevage bovins-viande : 5 % des agricultrices installées et 1,5 % du total des installations ;

- entraînement, dressage, haras, clubs hippiques : 5 % des femmes installées et 1,5 % du total des installations.

¹ Dans les domaines d'activités suivants, en revanche, on ne compte aucune installation de femmes : pépinière, élevage bovins-mixte et marais salants. Dans huit domaines d'activités, le nombre d'agricultrices installées est inférieur à 3 : agriculture fruitière, élevage ovins-caprins, élevage porcin, élevages de petits animaux (autres que volailles et lapins), conchyliculture, exploitation de bois, entreprises de travaux agricoles ainsi qu'une dernière catégorie : entreprises de jardins, paysagistes, entreprises de reboisement.

*Paroles d'agricultrices : témoignages d'anciennes présidentes
de la commission des agricultrices de la FDSEA de Vendée*

Des témoignages¹ de trois anciennes **présidentes de la Commission des agricultrices de la FDSEA de Vendée** mettent en évidence le travail accompli par des pionnières pour faire progresser les droits des femmes dans le milieu agricole du département² :

- **Marie-Jo Faivre, présidente de 1973 à 1984** : au début, la FNSEA était un syndicat de chefs d'entreprises. Les femmes n'appartenant pas à l'époque à cette catégorie, elles n'y avaient pas leur place. Une première commission féminine s'est toutefois mise en place en 1957, au niveau départemental. De telles commissions se sont constituées en Meurthe-et-Moselle, dans la Manche et dans le Maine-et-Loire. La commission de Vendée a été créée en 1973. À l'époque, « *le mot agricultrice n'était même pas dans le dictionnaire* » : quand il fallait indiquer sa profession en répondant à des questionnaires, on écrivait : « sans profession »... L'une de nos premières revendications a été l'usage du mot « agricultrice ». « *Les femmes sont capables d'apporter une contribution importante à l'évolution de l'agriculture et de la société* ».

- **Colette Graton, présidente de 1984 à 1993** : je suis arrivée à la commission à l'époque où se sont mis en place les quotas laitiers. C'était une période d'évolutions très importantes pour l'agriculture au plan économique. La réglementation a permis l'installation des conjointes d'agriculteurs : c'était une étape essentielle. Pour les femmes, ce qui compte c'est d'« *acquérir des droits propres, pas automatiquement liés à l'activité du conjoint* ». « *C'est une période où j'ai dû apprendre la patience. [...] Il ne faut jamais perdre courage !* ».

- **Ghislaine Gaborit, présidente de 1993 à 1999** : « *Quand je me suis mariée avec un agriculteur, j'ai épousé un petit peu la profession. Je me suis retrouvée à travailler [...] sans droits. Je me suis rendu compte que toutes les épouses d'agriculteurs étaient dans la même situation que moi. On était là pour travailler, point final. J'ai trouvé ça injuste* ». J'ai voulu m'engager pour obtenir un statut pour les agricultrices, puis pour l'améliorer. Puis nous nous sommes engagées dans d'autres domaines, pour améliorer l'image de la profession, par exemple à travers les « portes ouvertes » et les relations avec les écoles. « *Quand je me suis engagée, ce n'était pas toujours facile. J'étais jeune, j'avais encore des enfants petits. On ne comprenait pas, dans mon entourage, pourquoi je partais* ». Heureusement, mon mari m'a toujours soutenue... « *Il faut que les femmes s'engagent ! [...] L'engagement est une formation. Que les agricultrices continuent à s'investir, il y a encore des combats à gagner !* ».

¹ Recueillis par TV Vendée et Vendée agricole et transmis à la délégation au cours de la visite en Vendée.

² Compte rendu synthétique des propos prononcés. Les passages entre guillemets sont des citations littérales de ces propos.

***La mise en place de commissions féminines par la FNSEA
La FDSEA de Vendée en 1979 – témoignages¹***

Introduction² : « Le reportage rassemble, autour de la table d'une cuisine moderne d'un pavillon construit en remplacement de la traditionnelle longère vendéenne, des épouses d'agriculteurs de sensibilités différentes puisque certaines sont engagées au sein de la commission féminine de la FDSEA de Vendée, tandis que d'autres appartiennent au mouvement des Paysans travailleurs nettement marqué à gauche et revendiquant une conception égalitaire des rapports sociaux et humains. Au-delà de leurs oppositions sur d'autres thèmes, ces femmes se retrouvent pour dénoncer le manque de reconnaissance et réclamer la valorisation de leur travail à travers un statut juridique qui leur conférerait une réelle égalité juridique à côté de leurs maris chefs d'exploitation. Elles insistent en particulier sur le travail spécifique qu'elles effectuent dans la gestion de l'exploitation comme la tenue de la comptabilité. Les adhérentes de la FDSEA travaillent sur le projet d'un statut de co-exploitante qui leur permettrait d'être pleinement reconnues et admises au sein des instances élues de la Mutualité sociale agricole et du Crédit Agricole, mais les Paysannes travailleuses [...] Elles envisagent un statut d'exploitante qui conférerait autant de droits à la femme qu'au mari, voire permettrait à des femmes célibataires ou veuves de poursuivre seules l'exploitation en étant reconnues à l'égal d'un homme. [...] La revendication sous-entendue dans le reportage de 1979 d'une étendue de la couverture sociale pour les conjointes d'exploitants est acquise en 2006 et la revendication de l'égalité juridique personnelle revendiquée par les femmes du mouvement des Paysans travailleurs trouve son aboutissement en 2011 avec l'instauration du GAEC entre époux³ ».

Journaliste : « Il est temps de réfléchir effectivement à un nouveau statut, et la FDSEA a déjà créé ces commissions féminines. Dans cette commission, vous avez mis au point un statut de coresponsabilité, vous pouvez nous l'expliquer ? »

Réponse 1 : « On demande le statut de coresponsabilité, on ne l'a pas encore. Et ça fait quatre ou cinq ans qu'on le demande. Alors dans ce statut de coresponsabilité, on demande [...] que la signature de la femme soit considérée comme la signature de l'homme. [...] Finalement, on est majeure à 18 ans, et lorsqu'on se marie, on perd sa majorité, on redevient mineure. Pour redevenir des femmes majeures, il faudrait être veuve ou divorcée, et heureusement c'est quand même pas le cas de tout le monde ! »

Journaliste : « La FDSEA propose un statut de co-exploitante agricole, vous, vous appartenez au Groupe Paysans Travailleurs, comment réagissez-vous à cette proposition ? »

Réponse 2 : « [...] Nous, on dit : pourquoi pas un statut d'exploitante tout simplement ? Quand on dit statut d'exploitante, ça veut dire avoir la possibilité de

¹ <http://fresques.ina.fr/olonne/fiche-media/Olonne00046/le-statut-des-femmes-agricultrices.html>; vidéo magazine ; référence 00046 ; 5 juillet 1979 ; FR3, collection Reflets.

² Reproduction de passages du texte publié sur le site de l'INA pour présenter ce reportage.

³ Texte signé Éric Kocher-Marboeuf.

choisir le métier d'agriculteur ou d'agricultrice de la même façon qu'un homme le choisit. »

Réponse 3 : « Ce qu'on conteste un peu, c'est cette différence qu'il y a entre la femme célibataire et la femme mariée qui elle, automatiquement, n'a pas le statut d'exploitante, alors que tu peux l'avoir en tant que célibataire. »

Journaliste : « Est-ce que les mentalités sont lourdes à bouger ? »

Réponse 1 : « Ce n'est pas pour demain que la majorité des femmes, même si elles font un travail d'exploitante, vont être considérées comme exploitantes. Moi je crois que c'est très, très lent à bouger, il y a beaucoup de travail à faire pour que ça bouge enfin ! »

Réponse 2 : « Je crois que c'est très lié aussi à l'isolement des femmes en milieu rural, vous savez. Les hommes peuvent se retrouver au niveau de leur groupe de travail, dans les CUMA et tout mais nous, on ne connaît pas ça en fait. »

Compte-rendu du déplacement en Haute-Garonne (30 mai 2017)

Un **déplacement à Toulouse**, organisé à l'initiative de Françoise Laborde, élue de la Haute-Garonne et co-rapporteuse, a eu lieu le **mardi 30 mai 2017**. Outre Françoise Laborde, la délégation était composée d'Annick Billon, Brigitte Gonthier-Maurin et Marie-Pierre Monier, co-rapporteuses.

Les remerciements chaleureux de la délégation s'adressent à toutes les personnes rencontrées au cours de cette journée et à toutes celles et ceux qui, en contribuant à son organisation ou par leur présence, en ont fait un moment aussi éclairant que convivial.

Table ronde à l'École Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole (ENSFEA)

Au cours de la matinée, les sénatrices ont participé à une **table ronde sur la place des femmes dans l'enseignement agricole** à l'École Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole (ENSFEA), en présence d'Emmanuel Delmotte, directeur de l'établissement, de la responsable du service régional Formation et Développement de la DRAAF¹ Occitanie, de l'animatrice du réseau des CFAA-CFPPA² de la région Occitanie, de la directrice du Centre de formation des apprentis (CFA) agricole de Toulouse Auzeville, d'une stagiaire et de deux apprenties en formation au CFA agricole de Toulouse Auzeville.

Le directeur de l'école a présenté brièvement l'ENSFEA. Il s'agit de l'un des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Agriculture, qui a une **mission nationale de formation pour tous les enseignants de l'enseignement agricole public**. À ce titre, l'ENSFEA assure la formation initiale et continue de tous les enseignants des quelque 200 établissements d'enseignement technique agricole du territoire français : formation professionnelle des nouveaux recrutés (en moyenne 180 enseignants par an), master enseignement et formation pour l'enseignement agricole et le développement rural, préparation aux concours internes et externes d'enseignants (en moyenne 80 par an), formation continue (800 à 1 000 enseignants en stages de formation continue), validation des acquis de l'expérience (VAE).

¹ Direction régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt.

² Centre de formation d'apprentis agricole (CFAA) et Centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA).

Toutes proportions gardées, Emmanuel Delmotte a comparé l'école aux ESPÉ pour l'Éducation nationale, à cette différence près que **l'ENSFEA a une dimension nationale**. Par ailleurs, il a indiqué que la formation des enseignants comprenait des **modules de sensibilisation aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes**, à travers, notamment, un enseignement sur les questions de genre et la sociologie rurale dispensé par une professeure d'université.

Selon lui, au regard des statistiques, un gros travail reste encore à faire sur l'orientation des élèves pour **limiter l'influence des stéréotypes masculins et féminins sur les métiers et mettre en avant des modèles pour les jeunes filles** qui leur permettent de se projeter dans un parcours professionnel sans se fermer aucune porte. Des **travaux de recherche** sur les questions de représentation genrées menés au niveau de l'ENSFEA étudient par exemple les mécanismes psychologiques qui freinent les jeunes filles et les conduisent à s'interdire l'accès à certains métiers ou études réputés masculins.

Le phénomène inverse existe aussi : la directrice du CFA agricole d'Auzeville a souligné que, dans le cadre de l'ouverture d'une formation d'assistant spécialisé vétérinaire, on dénombre seulement 2 garçons pour 60 filles en 2016.

Puis la responsable du Service régional Formation et Développement a exposé des éléments statistiques sur l'enseignement agricole dans la région Occitanie (voir tableaux ci-après). Elle a souligné que si la proportion globale entre filles et garçons paraît équilibrée, il ne faut pas perdre de vue que **la répartition par filière l'est beaucoup moins**, sachant que la majorité des jeunes filles élèves de l'enseignement agricole se concentre dans la filière Services à la personne, principalement dispensée dans le privé. Pour autant, on constate que **l'enseignement agricole se féminise dans les niveaux supérieurs (BTS et au-delà)**.

Chiffres sur l'enseignement agricole dans la région Occitanie (Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées)

17 376 élèves, étudiants et apprentis étaient attendus à la rentrée 2016-2017. C'est la deuxième région en termes d'effectifs. On compte une proportion égale d'effectifs dans le public et dans le privé, et 52 % de filles pour 48 % de garçons. La proportion de filles est plus importante dans l'enseignement agricole privé (57 %) du fait de leur présence en grand nombre dans les filières Services et Équitation. Elles ne représentent en revanche que 47 % de l'enseignement agricole public.

Source : DRAAF Occitanie

Les effectifs globaux de l'enseignement agricole - rentrée 2016

Secteur professionnel	Garçons	Filles	Total	Répartition en %
Activités hippiques	91	387	478	2,75 %
Aménagement	1 727	513	2 240	12,89 %
Commercialisation	428	437	865	4,98 %
Élevage et soin aux animaux	70	148	218	1,25 %
Équipements pour l'agriculture	269	2	271	1,56 %
Production	1 730	1 134	2 864	16,48 %
Formations générales	3 226	2 702	5 928	34,12 %
Services	566	3 395	3 961	22,80 %
Transformation	231	320	551	3,17 %
Total	9 338	9 038	17 376	100,00 %
Répartition (%)	47,99 %	52,01 %		

Source : DRAAF Occitanie

Les effectifs de la rentrée 2016 dans le public

Secteur professionnel	Garçons	Filles	Total	Répartition en %
Activités hippiques	74	235	309	3,54 %
Aménagement	1 006	267	1 273	14,57 %
Commercialisation	162	184	346	3,96 %
Élevage et soin aux animaux	11	19	30	0,34 %
Équipements pour l'agriculture	142	1	143	1,64 %
Production	1 202	747	1 949	22,31 %
Formations générales	1 726	1 590	3 316	37,95 %
Services	141	794	935	10,70 %
Transformation	173	263	436	4,99 %
Total	4 637	4 100	8 737	50,28 %
Répartition (%)	53,07 %	46,93 %		

Source : DRAAF Occitanie

Les effectifs de la rentrée 2016 dans le privé

Secteur professionnel	Garçons	Filles	Total	Répartition en %
Activités hippiques	17	152	169	1,96 %
Aménagement	721	246	967	11,19 %
Commercialisation	266	253	519	6,01 %
Élevage et soin aux animaux	59	129	188	2,18 %
Équipements pour l'agriculture	127	1	128	1,48 %
Production	528	387	915	10,59 %
Formations générales	1 500	1 112	2 612	30,23 %
Services	425	2 601	3 026	35,03 %
Transformation	58	57	115	1,33 %
Total	3 701	4 938	8 639	49,72 %
Répartition (%)	42,84 %	57,16 %		

Source : DRAAF Occitanie

Selon la responsable du service régional Formation et Développement de la DRAAF Occitanie, la politique de la région en matière d'enseignement agricole vise à **recentrer les moyens sur le cœur de métier de l'enseignement public** : la production agricole, et non pas les services à la personne.

Un dialogue s'est ensuite engagé entre les sénatrices et les participants invités à la table ronde.

Brigitte Gonthier-Maurin a demandé si la réorientation des moyens en faveur des filières de production agricole s'accompagnait d'une **sensibilisation des jeunes filles à l'intérêt de ces métiers**. La responsable du service régional Formation et Développement de la DRAAF Occitanie lui a répondu que non, tout en précisant que son service travaillait de concert avec l'ONISEP¹ pour valoriser l'enseignement agricole. Des publications ont ainsi été consacrées à la viticulture et à la place des femmes en agriculture, avec des témoignages d'agricultrices. Enfin, elle a souligné que le fait d'avoir une **femme présidente de région** représentait un **atout pour avancer en faveur de la féminisation de l'enseignement agricole**.

¹ Office national d'information sur les enseignements et les professions.

Par ailleurs, a été souligné l'intérêt de la **formation ADEMA** (accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles¹) pour renforcer la connaissance des métiers agricoles et de leur diversité.

Marie-Pierre Monier a ensuite posé une question relative à **l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement agricole**. Dans la région Occitanie, on constate un écart de 6 à 10 % selon les filières en défaveur des femmes. Par exemple, au niveau bac professionnel, le taux d'insertion des femmes est de 78 % contre 85 % pour les hommes. De même, au niveau BTS, il est de 80 % pour les femmes, contre 91 % pour les hommes.

Annick Billon a interrogé les élèves présentes pour savoir si elles avaient rencontré des **difficultés pour trouver un stage**. Elles ont en effet envoyé de très nombreuses demandes et reçu très peu de réponses, mais ont fini par « décrocher » un stage, sachant que l'obtention d'un contrat d'apprentissage peut s'avérer encore plus complexe qu'un stage dans la mesure où les apprentis sont rémunérés, contrairement aux stagiaires.

À cet égard, selon la directrice du CFA agricole d'Auzeville, le recrutement de personnes mineures en stage est souvent plus compliqué, dans la mesure où elles ne peuvent commencer avant 6 heures ni terminer après 22 heures. En outre, on peut aussi rencontrer des blocages au recrutement de mineurs dans les secteurs impliquant l'utilisation de machines dangereuses, ce qui est le cas des métiers de la production et de l'aménagement paysager. Enfin, elle a indiqué que, dans le domaine du paysage, **les jeunes femmes étaient parmi les dernières à trouver un contrat d'apprentissage**. Or il s'agit justement d'une filière peu féminisée.

Marie-Pierre Monier a ensuite demandé si on constatait une **évolution de la féminisation de l'enseignement agricole par rapport aux années précédentes**, aussi bien au niveau des effectifs des étudiants que de ceux des enseignants et de l'administration du ministère.

La DRAAF Occitanie se caractérise par une **parité au niveau de ses chefs de service**. Toutefois, **la parité constatée au niveau des cadres supérieurs ne se retrouve pas dans les niveaux inférieurs**. De plus, l'intégration d'enseignants issus de corps universitaires et pas seulement d'écoles d'ingénieurs agronomes a permis de féminiser les cadres. Il y a eu une réelle féminisation dans les années 2000 et on a constaté en particulier une bonne dynamique au niveau de la région Midi-Pyrénées.

Pour autant, pour les interlocuteurs de la délégation, on peut s'interroger sur le **ralentissement qui est actuellement constaté**. La nouvelle région Occitanie regroupe quatre anciennes régions de taille très importante.

¹ Dispositif national de découverte des métiers agricoles financé par le Fonds national d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles (FAFSEA). Il s'agit d'une formation professionnelle gratuite de 154 heures sur 22 jours ouvrés, qui prévoit trois semaines d'immersion dans une entreprise du secteur agricole. Elle est réservée aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi.

Selon la responsable du service régional Formation et Développement, la fusion des régions, qui s'est traduite par un regroupement de plusieurs administrations, s'est faite au détriment de la féminisation.

En ce qui concerne l'ENSFEA, Emmanuel Delmotte a parlé de « **bastions masculins** » pour certains concours de l'enseignement agricole, comme celui qui mène à l'agroéquipement, soulignant la nécessité d'élaborer en amont des **parcours suffisamment attractifs pour les jeunes filles afin de leur permettre de présenter les concours considérés comme masculins**.

Le CFA ne recrute pas ses formateurs sur concours. Pour expliquer le plus grand nombre de formatrices que de formateurs, qui ont souvent un diplôme d'ingénieur agronome, la directrice du CFA agricole d'Auzeville a émis l'hypothèse que les **femmes sont moins sensibles au niveau de la rémunération** que peut percevoir un formateur ou un enseignant par rapport à un ingénieur. Elle a cité sa propre expérience : titulaire d'un diplôme d'ingénieur agronome, elle a travaillé quelques années dans une entreprise agroalimentaire avant de se réorienter vers l'enseignement, car les conditions de travail de ce milieu très masculin lui ont déplu.

Brigitte Gonthier-Maurin a ensuite parlé des **questions d'ergonomie dans le cadre des métiers agricoles**. Sur ce point, la situation varie selon les entreprises. Par exemple, l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) travaille beaucoup sur les conditions de sécurité, ce qui a permis l'apparition d'un matériel plus léger et moins bruyant : comme on le constate souvent, ce progrès bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes.

Enfin, Françoise Laborde a souhaité savoir s'il existe un **cursum dédié à la question des statuts dans le cadre des formations agricoles**. Selon Emmanuel Delmotte, cette problématique est abordée dans les cours d'économie agricole (cours sur la connaissance de l'environnement professionnel et le droit du travail en particulier). Pour autant, il a admis qu'au niveau du CAP, les étudiants ne se sentent pas toujours concernés.

Rencontre avec des agricultrices du département sur une exploitation agricole céréalière de Montjoire

Les sénatrices ont rencontré en début d'après-midi **sept agricultrices de différentes générations, travaillant pour la plupart dans la culture céréalière, sur une exploitation de Montjoire**, commune proche de Toulouse. Parmi ces agricultrices, les sénatrices ont eu le plaisir de retrouver Marie-Blandine Doazan, présidente de *Jeunes agriculteurs* de Haute-Garonne, finaliste de l'édition 2014 de *Graines d'agriculteurs - Les trophées de l'installation*, administratrice de la coopérative agricole et agroalimentaire Euralis (exploitation céréalière et élevage d'ovins), qui est intervenue lors du colloque « Être agricultrice en 2017 » du 22 février 2017.

Les agricultrices ont présenté leurs parcours professionnel et familial, puis un échange a eu lieu avec les sénatrices, au cours duquel **plusieurs thèmes ont été abordés** :

- **la maternité** : si les agricultrices les plus âgées ont indiqué ne jamais avoir vraiment ressenti le besoin de structures de remplacement ou d'accueil des jeunes enfants, les plus jeunes ont au contraire insisté sur la nécessité pour elles de se faire remplacer ou de pouvoir faire garder leurs enfants ;

- **le remplacement** : d'après leurs témoignages, peu recourent encore à ce service, excepté dans le cadre de leur engagement dans les instances agricoles. La plupart exercent des responsabilités dans ce domaine (*Jeunes agriculteurs*, Mutualité sociale agricole, coopératives...). Elles **partent très rarement en vacances** ;

- **le revenu** : elles ont exprimé leur souhait de pouvoir toucher le RSA ou la prime d'activité, aides auxquelles elles ont droit en raison de la faiblesse de leurs revenus. Pour autant, la complexité des démarches et l'inadéquation des formulaires avec les spécificités du métier d'exploitant agricole font que beaucoup d'agriculteurs ou agricultrices renoncent à bénéficier de ces aides. Les sénatrices ont perçu une **attente forte de la part des agricultrices pour faire évoluer favorablement cette situation**, en simplifiant les procédures ;

- **le statut** : les agricultrices rencontrées ont pour la plupart le statut d'exploitantes ou co-exploitantes en EARL ou en GAEC. Une minorité d'entre elles travaillent sous le statut de conjointe collaboratrice. **Elles ont approuvé l'idée de renforcer l'information relative aux différents statuts** ;

- **l'image du métier** : les agricultrices ont **regretté le traitement parfois caricatural du métier d'agriculteur** dans les médias, associé à l'utilisation de produits phytosanitaires et à l'élevage intensif ou encore à l'attribution d'aides publiques au titre de la politique agricole commune (PAC). Elles ont également déploré la **complexité croissante des normes applicables**, qui imposent de plus en plus de contraintes aux exploitants agricoles ;

- **la fierté et l'attachement au métier** : quel que soit l'âge des agricultrices, elles ont toutes manifesté leur fierté et leur attachement à leur métier, malgré les difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans leur quotidien. **Elles ont également fait part de l'atout que représenterait la création d'un réseau** (notamment par voie numérique) pour pouvoir évoquer leurs problèmes ou partager des informations de nature professionnelle ou personnelle (par exemple en ce qui concerne la santé des enfants). **Cela leur paraît particulièrement important pour surmonter l'isolement lié au monde rural.**



Visite du lycée agricole d'Ondes, qui regroupe un lycée, un CFPPA et une exploitation agricole

À la suite de leur échange avec des agricultrices, les sénatrices se sont rendues à **l'établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) d'Ondes**, qui regroupe un lycée d'enseignement général et technologique agricole (LEGTA), un centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), ainsi qu'une exploitation agricole.

Les sénatrices ont été accueillies par la directrice de l'établissement et proviseure du lycée. Alors que les élèves de l'établissement sont très majoritairement masculins en raison de sa dominante dans l'agroéquipement, **son équipe administrative est particulièrement féminisée**, ce qui est assez atypique dans ce milieu encore peu ouvert aux femmes.

La réunion a également permis aux sénatrices d'échanger avec la directrice du CFPPA, une formatrice et une stagiaire du CFPPA.

Dans un premier temps, les sénatrices ont entendu un **témoignage significatif** sur les **difficultés rencontrées au moment d'une installation**. L'agricultrice qui a témoigné a évoqué un parcours atypique, puisqu'elle a décidé de s'installer sur le tard, dans la filière équine (élevage et production de chevaux) avec sa fille, après un parcours au Crédit Agricole. Elle a repris l'exploitation familiale lorsqu'elle s'est retrouvée au chômage. Dans ce contexte, elle a passé un BPREA pour obtenir la capacité agricole, ce qui lui a également permis de devenir formatrice au CFPPA.

Selon elle, il est **très compliqué de reprendre une exploitation quand on est « hors cadre familial », qui plus est quand on choisit la filière équine**. Elle a évoqué le frein que constitue le tribunal des baux ruraux, instance gérée par une majorité d'hommes issus du monde agricole. Au regard de son expérience, elle estime nécessaire de faire en sorte de **renouveler et diversifier la composition des instances et commissions qui ont à statuer sur l'attribution des terres, des aides ou sur les autorisations d'exploitation**, de façon à ce qu'elles soient ouvertes aussi à des femmes et à des personnes « hors cadre familial ». Cela paraît d'autant plus nécessaire que **le renouvellement de l'agriculture passe aujourd'hui beaucoup par des personnes non issues de ce milieu**. Cela permettrait sans doute, selon elle, d'accélérer aussi l'évolution des mentalités.

Enfin, d'après ce témoignage, la filière de **l'agriculture biologique semble plus accueillante que l'agriculture traditionnelle** : les mentalités y sont différentes, car les gens sont plus ouverts et privilégient le travail en réseau. Cette forme d'agriculture emploie d'ailleurs plus de femmes que l'agriculture conventionnelle.

Dans un second temps, la directrice du CFPPA a présenté le **profil de ses élèves**. Le centre de formation joue d'abord un rôle d'accompagnement, pour des publics qui se trouvent bien souvent dans une situation de reconversion. Les profils sont très hétérogènes, mais on constate néanmoins une **bonne mixité entre les femmes et les hommes, puisque les stagiaires femmes représentent 50 % des effectifs des formations dispensées par le CFPPA**. On trouve des personnes qui souhaitent reprendre une exploitation familiale, d'autres qui ambitionnent de s'installer alors qu'elles ne sont pas issues du milieu agricole. Parmi elles, on dénombre une proportion significative de jeunes ingénieurs lassés de leur vie citadine, qui aspirent à se « ressourcer » dans le monde rural et à se libérer de la hiérarchie qu'ils ont connue dans leur vie professionnelle. La plupart ont des projets ne nécessitant pas trop de capital. **Il leur est toutefois difficile de trouver de petites surfaces, car les parcelles ne sont pas morcelées**.

Données sur les apprenties et stagiaires femmes en Occitanie 2015-2016

Apprenties agricoles :

550 apprenties sur 2 660 apprentis, soit 21 % d'apprenties

Plus le niveau de formation est élevé, plus la **proportion des apprenties agricoles** est importante :

- niveau V¹ : 15 % ;
- niveau IV² : 20 % ;
- niveau III³ : 22 % ;
- niveau II : 58 %.

En outre, les apprenties agricoles sont majoritaires dans quatre secteurs d'activité :

- les services, secteur dans lequel elles représentent 85 % des effectifs ;
- la biologie (64 % des effectifs) ;
- l'agroalimentaire (61 % des effectifs) ;
- les activités hippiques (50 % des effectifs).

Stagiaires femmes en formation continue (FC) agricole :

On compte 7 385 stagiaires femmes sur 27 527 stagiaires, soit 32 % des stagiaires.

Elles représentent 43 % d'heures/stagiaires (1,03 millions d'heures/stagiaires femmes).

73 % des stagiaires femmes suivent des formations non diplômantes ou non certifiantes⁴, donc seules 27 % des stagiaires femmes sont en formations diplômantes⁵ et certifiantes⁶. Il s'agit de formations courtes, complémentaires à leur formation de base.

¹ Le niveau V correspond au Certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA), au Brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) ou au Brevet professionnel agricole (BPA).

² Le niveau IV correspond au niveau bac.

³ Le niveau III correspond au niveau de brevet de technicien supérieur agricole (BTSA), bac +2.

⁴ Elles peuvent suivre des formations qualifiantes, qui ont une visée professionnelle plus immédiate, sans déboucher sur un diplôme ou sur un titre, mais permettent d'obtenir une attestation de stage en fin de formation ou un « certificat d'aptitude » lié au milieu professionnel. Ces formations peuvent être reconnues par les employeurs lorsqu'une convention collective le prévoit (par exemple les certificats de qualification professionnelle, CQP). Les formations qualifiantes sont souvent de courte durée. Elles excèdent rarement un an et s'effectuent en interne ou au sein d'un organisme de formation.

⁵ Les formations diplômantes délivrent un diplôme d'établissement reconnu par l'État. Les diplômes sont classés par niveau selon le nombre d'années d'études suivies.

⁶ Les formations certifiantes débouchent sur un certificat de qualification reconnu par les branches professionnelles. Les formations certifiantes apportent des compétences sur un métier précis, et non des connaissances pluridisciplinaires. L'enseignement est en lien direct avec les besoins des entreprises. La valeur d'une formation certifiante peut être indiquée par des normes (ISO, AFNOR...).

On relève un constat similaire à celui dressé pour les apprentis : plus le niveau de formation est élevé, plus la **proportion de femmes** est importante :

- niveau V : 33 % des effectifs ;
- niveau IV : 41 % des effectifs ;
- niveau III : 49 % des effectifs.

Par ailleurs, les trois secteurs dominants chez les stagiaires femmes sont la production, les services et les aménagements paysagers. La production reste le premier secteur dans la mesure où, bien souvent, le projet professionnel à l'issue de la formation est l'installation.

Source : DRAAF Occitanie

Selon la directrice du CFPPA, l'établissement réalise un important travail d'immersion de ce public dans le monde agricole et leur donne les bases du contexte réglementaire (création d'entreprise, fonctionnement du milieu agricole...). Il les aide également à **formaliser leur projet de vie en projet professionnel**. Les notions de droit et de **compatibilité permettent plus particulièrement aux femmes d'être actrices de leur installation**. C'est d'ailleurs historiquement par ce biais administratif qu'elles ont acquis une compétence technique sur les exploitations.

Parmi les élèves du CFPPA, elle a fait observer que l'on trouve des **femmes conjointes collaboratrices qui viennent pour obtenir une validation des acquis de l'expérience (VAE)**. Pour autant, cette démarche ne se fait pas toujours à leur initiative mais parfois à celle de leur mari (avec une forte pression de leur part), parce qu'ils espèrent pouvoir obtenir par ce biais des aides supplémentaires à l'installation....

La proviseure du lycée a rappelé à cet égard que le **modèle historique de l'entreprise agricole est l'exploitation familiale avec le mari chef d'exploitation et la femme travaillant sans statut**. Pendant longtemps, les agricultrices n'ont revendiqué qu'un salaire, sans se soucier de leur statut juridique et des risques que leur situation précaire présentait en cas de séparation ou de divorce. De ce point de vue, **le GAEC entre époux a constitué un progrès, mais les mentalités mettent du temps à évoluer**.

Selon elle, aujourd'hui, **les jeunes femmes de l'enseignement agricole ont davantage de revendications**, d'autant plus lorsqu'elles s'installent « hors cadre familial ». On compte cependant très peu d'hommes « conjoints collaborateurs », la grande majorité étant des conjointes collaboratrices. En outre, le moins favorable des statuts actuels reste celui d'aide familiale, qui concerne souvent les enfants des agriculteurs et peut toucher aussi bien les filles que les garçons. Il est cependant limité dans la durée.

Selon la directrice du CFPPA, il est très important d'expliquer aux femmes qui aspirent à devenir exploitantes qu'il n'est pas normal qu'elles ne détiennent qu'un pourcentage minoritaire des parts. Ainsi, il peut arriver parfois que, alors même qu'elles deviennent associées, **leur statut n'évolue pas vraiment car elles ne disposent que de 10 à 15 % des parts sociales**. Elles n'ont pas toujours conscience de cette absence de protection et il est d'autant plus délicat de les informer sur ce point que cela touche à la relation avec leur mari ou avec leur belle-famille qui peut être encore très intrusive. Selon elle, **le milieu agricole reste fermé, marqué par le poids de la famille et de la tradition**.

De ce point de vue, la directrice du CFPPA a souligné les **vertus de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**, qui permet aux femmes de prendre confiance en elles et de trouver leur place sur l'exploitation, en leur montrant qu'elles y apportent une réelle valeur ajoutée.

Enfin, les sénatrices ont dialogué avec une jeune stagiaire du CFPPA qui a présenté son **parcours atypique**. Elle incarne cette **nouvelle génération d'exploitantes agricoles qui s'installent à l'issue d'un projet mûrement réfléchi** : après avoir arrêté ses études en première, elle a suivi un apprentissage dans le secteur de la coiffure, qu'elle a dû interrompre au bout d'un an pour cause d'allergies. Elle s'est ensuite tournée vers une formation dans le domaine de la manucure et de la parfumerie dispensée par l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Après la naissance de son enfant, elle n'a pas souhaité reprendre ce travail. Son père lui a alors proposé de se lancer dans le **maraîchage bio**. Elle a suivi une **formation ADEMA** en avril 2016, dont les différentes interlocutrices des sénatrices ont vanté les mérites, avant de s'inscrire en BPREA au CFPPA d'Ondes. À l'issue de sa formation, elle ambitionne de **s'installer comme associée avec son père**, sur une petite exploitation de trois hectares.

La **presse locale a fait écho du déplacement des sénatrices** en Haute-Garonne par un article montrant que ce rapport fait l'objet d'une attente certaine de la part des agricultrices¹.

¹ Le trait d'union paysan, 9 juin 2017 : « Les sénatrices en mission chez des agricultrices », Sébastien Garcia.

Compte-rendu du déplacement en Bretagne (14 juin 2017)

Le déplacement des co-rapporteur-e-s en Bretagne, auxquels s'étaient jointes deux sénatrices de la délégation aux droits des femmes de Bretagne¹, a été organisé en lien avec le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin », réseau d'agricultrices héritier des dynamiques locales créées autour des groupes de vulgarisation agricole (GVA) et des groupes de vulgarisation agricole féminins (GVAF) mis en place dès les années 1970.

Après la visite d'une exploitation avicole, la délégation a participé à un échange de vues auquel ont contribué des agricultrices élues dans les chambres d'agriculture des quatre départements bretons, des représentantes des fédérations départementales des syndicats d'exploitants agricoles (commissions départementales des agricultrices) et de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles, les animatrices départementales du groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin », des élus municipaux, départementaux et régionaux ainsi que des retraitées agricoles, soit quelque 25 personnes.

Les remerciements des co-rapporteur-e-s s'adressent à toutes les personnes rencontrées au cours de cette journée et à toutes celles et ceux qui, en contribuant à son organisation ou par leur présence, en ont fait un moment aussi éclairant que convivial.

1. - Une initiative exemplaire : le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » de Bretagne

Le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » s'est structuré en 2007 à l'occasion de la mise en place d'un Observatoire de la parité par le Conseil régional de Bretagne, qui a dans un premier temps rassemblé des élues des chambres d'agriculture des départements bretons. Ces premières participantes ont décidé de rassembler leurs forces en un groupe unique, structuré autour d'un comité de pilotage au niveau régional et décliné en groupes départementaux. C'est donc à une initiative d'élues agricoles que l'on doit la dynamique créée par le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin ».

¹ Ont participé à ce déplacement Annick Billon, Corinne Bouchoux, Françoise Laborde, Didier Mandelli, co-rapporteur-e-s, ainsi que Chantal Deseyne et Maryvonne Blondin.

Celui-ci est composé d'agricultrices élues des quatre chambres d'agriculture départementales de la région et de membres d'organisations professionnelles. Il est organisé, en lien avec la commission Stratégique Entreprise de la chambre régionale d'agriculture, autour d'une animatrice par département et d'une coordinatrice régionale, sa présidente, Nathalie Marchand. Celle-ci est intervenue lors du colloque « Être agricultrice en 2017 » du 22 février 2017 : les co-rapporteur-e-s souhaitent lui témoigner, par l'intermédiaire de ce rapport, l'admiration que leur inspire son engagement ainsi que celui de ses collègues de tous les départements bretons.

Depuis 2008, « Égalité-parité : Agriculture au féminin » conduit des actions pour favoriser l'égalité et la parité dans la profession agricole selon deux axes prioritaires :

- la formation continue et qualifiante (par exemple, formations à l'exercice des responsabilités, aux politiques européennes de l'égalité ; formations techniques, stages de relations humaines, de *management*, etc.) ;
- la communication sur les métiers agricoles exercés par des femmes.

Selon une participante à cette journée d'échanges, l'objectif est de « *tout faire pour que les jeunes restent dans l'agriculture, et notamment les jeunes femmes* ».

« Égalité-parité : Agriculture au féminin » a pour objectifs :

- de **diffuser la culture de l'égalité-parité** dans les chambres d'agriculture de Bretagne ;
- de promouvoir la **mixité en agriculture** (formation, emploi, communication, création d'entreprises) et les **métiers agricoles au féminin** ;
- d'**accompagner l'engagement et la prise de responsabilités des femmes** en agriculture : améliorer la représentativité des élu-e-s des instances décisionnelles fait en effet partie des priorités du groupe.

Parmi les actions d'« Égalité-parité : Agriculture au féminin », les co-rapporteur-e-s ont tout particulièrement noté des actions de communication dont ils estiment qu'elles devraient inspirer des actions similaires dans d'autres territoires, telles que :

- la création d'une page *Facebook* « *Agricultrices de Bretagne* » ;
- la publication d'un guide pratique *Élues agricoles de Bretagne* pour présenter des témoignages et des astuces « *pour faciliter les premiers pas dans la prise de responsabilités* » ;
- l'organisation de **manifestations à l'occasion de la Journée internationale de la femme rurale, le 15 octobre**, comme par exemple la « **journée conviviale d'échanges pour toutes les agricultrices et les salariées agricoles** » organisée le 18 octobre 2016 à Rennes et intitulée « *Bien dans ses bottes pour surfer sur la crise* ».

2. – La place des femmes dans l’agriculture bretonne

a) Les chiffres-clés en 2015

La Bretagne compte **21 770 femmes exerçant leur activité professionnelle dans l’agriculture**. Comme le montre le tableau ci-dessous :

- 46,5 % sont des cheffes d’exploitation ;
- 44,9 % sont des salariées ;
- 8 % sont des conjointes collaboratrices ;
- 0,3 % sont des aides familiales.

Les actif-ves agricoles (Bretagne, 2015)

	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Chefs d’exploitation	28 680	10 129	38 809	26 %
Conjoints collaborateurs	<i>419</i>	<i>1 784</i>	2 203	81 %
Aides familiaux	34	71	105	68 %
Total actifs familiaux	29 132	11 985	41 117	29 %
Salariés*	22 453	9 785	32 240	30 %
Total actifs agricoles	51 585	21 770	73 355	30 %

Les valeurs en italique sont des estimations

* Effectif de salariés au 31/12/2015

Source : OESR MSA

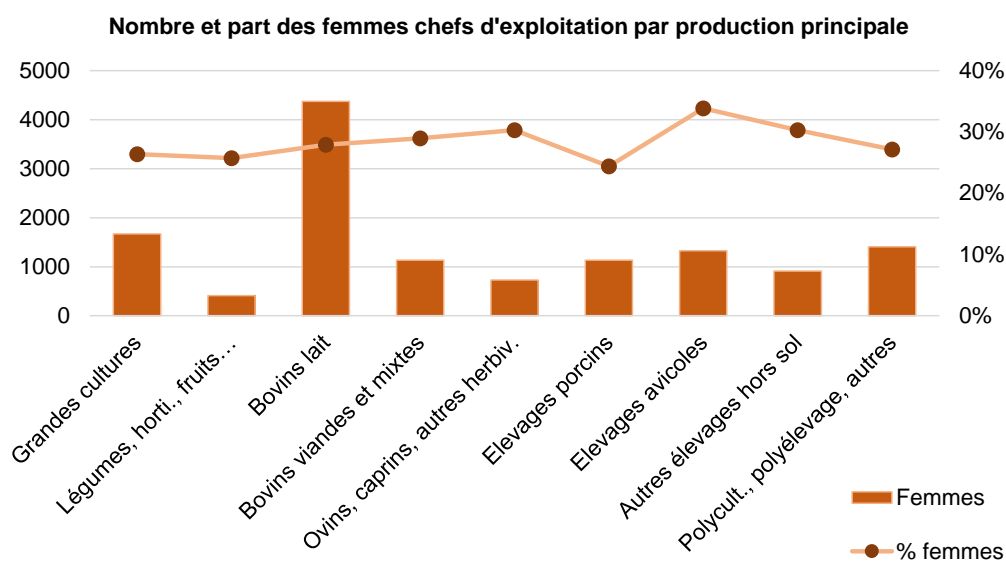
b) Des profils spécifiques

Les profils des femmes se différencient de ceux des hommes à plusieurs niveaux :

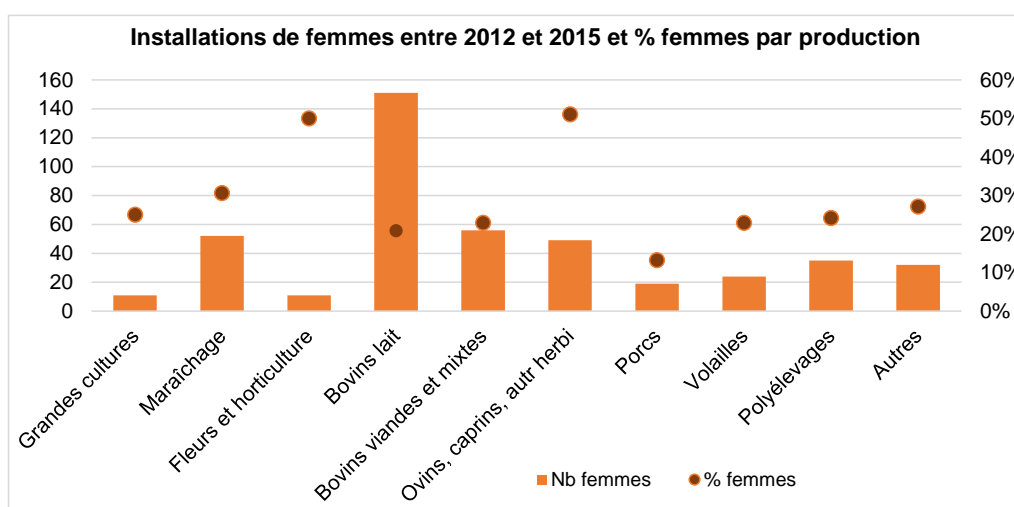
- par l’âge à l’installation : en moyenne 32 ans ;
- par leur origine, plus souvent extérieure au milieu agricole (34 %) ;
- par le fait qu’elles sont moins souvent salariées du secteur agricole ou para-agricole (16 %) et plus souvent « non salariées agricoles » (33 %) ;
- par leur surreprésentation parmi les sans emploi (chômage, formation) : 38 % ;
- par une proportion importante de femmes diplômées : 66 % ;
- par une orientation fréquente vers des ateliers de diversification, avec transformation, vente, en agriculture biologique ;
- par leur forte représentation dans l’élevage bovins-lait (151 installations en quatre ans) ;
- par le fait qu’elles réalisent la moitié des installations en élevage ovins-caprins-autres herbivores et en fleurs-horticulture.

Des cheffes d'exploitation spécialisées

À l'échelle de la Bretagne, en nombre, les femmes sont plus représentées dans la filière **bovins-lait**. Toutefois, en proportion, c'est en **aviculture** que les femmes sont le plus présentes (30 %). Il est plus facile probablement pour les femmes de monter un poulailler en complément de revenu qu'un atelier porcin par exemple.



Entre 2010 et 2015, les femmes représentent 29 % des installations de jeunes agriculteurs. Les statistiques d'installation confirment les remarques précédentes sur la **forte proportion de femmes en élevage avicole et dans la filière bovins-lait**.

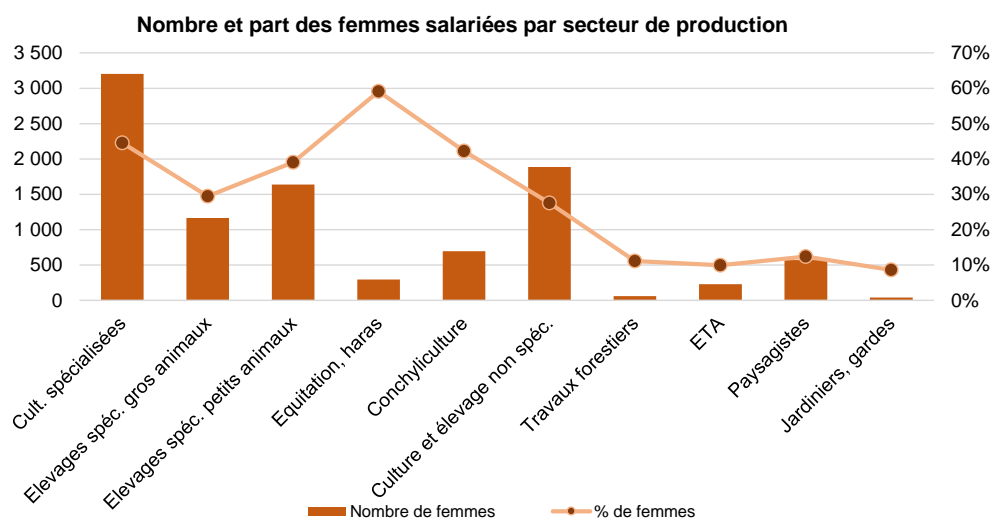


Source : CRAB – ODASEA, installations aidées 2012/2015

30 % des salariés agricoles sont des femmes

L'effectif de salariées agricoles a connu une baisse de 2 % en 2015 par rapport à 2013 (contre +1 % chez les hommes). Comme pour les chefs d'exploitation, la part des femmes parmi les salariés agricoles augmente avec l'âge (jusqu'à 59 ans). Ceci s'explique par le fait que de nombreuses femmes cheffes d'entreprise en fin de carrière optent pour le statut de salariée au sein de leur entreprise. L'objectif est, pour certaines, de faciliter la transmission de l'entreprise (en devenant salariée de l'entreprise, elles assurent la transmission des savoirs) et pour d'autres d'assurer des cotisations retraites.

Les femmes choisissent de travailler en agriculture pour les mêmes raisons que les hommes : proximité, horaires, diversité des tâches et des responsabilités. Elles sont les plus nombreuses en cultures spécialisées.



Des inégalités entre hommes et femmes dans l'agriculture

Ces inégalités concernent l'accès à la **formation initiale et continue** ainsi que les **aides à l'installation**.

Les filles choisissent des formations initiales agricoles par vocation et motivation. En productions animales et végétales, y compris l'horticulture, elles représentent 33 % des effectifs. Leur proportion n'est en revanche que de 12 % dans les formations liées à l'aménagement, qui englobent les travaux forestiers, l'entretien des espaces naturels et la gestion de l'eau.

S'agissant de la formation continue, on note en Bretagne le même déséquilibre qu'au niveau national entre contributrices au VIVÉA et bénéficiaires de ces formations : **sur les 13 000 femmes contributrices au VIVÉA (cheffes d'exploitation, conjointes-collaboratrices), 1 830 se sont formées en 2015, soit seulement 14 % (19 % pour les hommes) alors qu'elles représentent 29 % des cotisants VIVÉA.**

La proportion de salariées accédant à une formation est faible également : sur les 9 800 salariées que compte l'agriculture bretonne, seulement 900 se sont formées en 2015, soit moins de 10 %.

Une autre inégalité réside dans l'accès aux aides à l'installation : sur 215 femmes installées entre 2010 et 2015, seulement **88 ont bénéficié d'aides « Jeunes agriculteurs » à l'installation.**

3. Le programme de la journée

a) Visite d'une exploitation avicole

La délégation a tout d'abord rencontré ses interlocuteurs à l'occasion de la visite d'un élevage avicole (dinde de chair) par son exploitante, elle-même issue du milieu agricole, installée à l'âge de 22 ans à la suite de ses parents. L'exploitation est répartie sur trois sites : deux sont gérés séparément par chacun des époux, le troisième étant exploité conjointement. **La délégation a apprécié cet exemple de parité appliquée à la profession du couple.**

Les hôtes de la délégation ont mis l'accent sur la baisse de la production avicole en Bretagne, la consommation de dinde diminuant au profit de celle du poulet et la production française de dindes étant concurrencée par le développement des élevages de dindes en Europe de l'Est, plus particulièrement en Pologne.

La visite des bâtiments d'élevage a montré que des aménagements réalisés pour améliorer le bien-être animal et pour réaliser des économies d'énergie peuvent aussi avoir des effets positifs sur les conditions de travail des agriculteurs et agricultrices, qui s'en trouvent souvent facilités. **De manière générale, la modernisation des exploitations a été présentée comme nécessaire pour attirer les femmes vers les métiers de l'agriculture.** Les interlocuteurs et interlocutrices de la délégation ont par ailleurs estimé que ces investissements se révèlent également favorables à la qualité de vie des hommes et qu'ils sont indispensables, dans une perspective de prolongation de la durée de la vie active, pour maintenir l'efficacité des exploitants seniors, tant des hommes que des femmes.

b) Échange de vues sur la situation des agricultrices

La réunion qui a suivi la visite de l'exploitation a permis d'aborder des thèmes très divers et ces échanges ont enrichi la réflexion des co-rapporteur-e-s :

- l'importance de la **mixité** pour défendre l'égalité femmes-hommes dans l'agriculture : le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » est attaché à la **participation d'hommes à son combat** (un agriculteur membre du groupe était présent lors de cette réunion) car il défend autant l'égalité que la mixité dans l'agriculture. Nathalie Marchand, présidente de ce groupe, a souligné le courage qu'il faut à un homme pour assumer sa participation aux travaux du groupe ;

- la nécessité de permettre aux agriculteurs et agricultrices de **vivre de leur métier** sans laisser la grande distribution réduire leurs **revenus** : ce point a été évoqué à plusieurs reprises, notamment quand il s'est agi de la diversification des activités agricoles. « *La vente directe, cela représente beaucoup de travail* », a observé une interlocutrice de la délégation : « *ce que nous voulons, c'est un revenu qui nous permette de vivre de notre métier* », a poursuivi Nathalie Marchand ;

- la contribution des agricultrices à la **diversification des activités agricoles** : ainsi qu'elle l'avait fait lors du colloque du 22 février 2017, Nathalie Marchand a attiré l'attention de la délégation sur les limites du cliché que constitue l'assimilation de l'apport des agricultrices à la **diversification du métier** (vente directe, gîtes, etc.). Elle a toutefois estimé que la diversification représente une **chance pour les exploitations**, car elle sécurise des revenus.

À cet égard, la présidente de « Égalité-parité : Agriculture au féminin » a fait observer à la délégation que, en matière de diversification, il ne semble pas y avoir de politique cohérente sur l'ensemble du territoire en raison d'une appréciation différente, d'un département à l'autre, de la nature des activités permettant de bénéficier de la dérogation autorisant les exploitant-e-s agricoles installé-e-s en GAEC à travailler jusqu'à 536 heures par an à l'extérieur de leur exploitation. Selon les informations transmises à la délégation, dans certains départements, une station de méthanisation, la commercialisation de viande, la transformation de lait ou des panneaux photovoltaïques, par exemple, sont considérés comme des prolongements de l'exploitation et à ce titre admis comme des activités de diversification, contrairement aux gîtes ruraux, alors même que ceux-ci sont installés dans d'anciens bâtiments agricoles. Dans d'autres départements en revanche, il semblerait que l'activité relative aux gîtes ruraux soit considérée comme éligible à la dérogation au titre de la diversification des activités de l'entreprise agricole. La délégation s'est étonnée de ces divergences d'interprétation.

- La **baisse des crédits** européens, nationaux et régionaux **concernant l'égalité femmes-hommes** : le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » a exprimé la crainte que les agricultrices ne constituent pas une cible prioritaire de ces crédits.

- Les **inégalités entre agriculteurs et agricultrices concernant l'accès à la terre** : des interlocutrices de la délégation ont évoqué les **hésitations de certains cédants, réticents à vendre leur exploitation à une femme**. Le groupe a constaté cependant qu'**il ne s'agissait pas là d'une difficulté quantifiable** mais d'un **ressenti relayé par divers témoignages**. Parmi les difficultés mentionnées a également été relevée la priorité aux jeunes agriculteurs pour l'attribution du foncier, qui peut s'exercer aux dépens de projets d'installation de candidates plus âgées ou de projets d'extension d'agricultrices déjà installées.

- L'atout pour l'ensemble de la profession que constitue le **parcours des femmes** qui viennent à l'agriculture après une autre vie professionnelle : la présidente du groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » a estimé que les femmes arrivent dans les exploitations avec un projet professionnel souvent plus « mûri » que celui des hommes et des compétences qui apportent un « plus » à leur pratique.

- La **faiblesse des retraites agricoles**, et plus particulièrement celles des agricultrices, nombreuses de surcroît à être polypensionnées.

La modicité de leur montant a été imputée à divers facteurs : à la **durée** – souvent brève – de cotisation, les femmes n'ayant accédé que très tard au statut étant les plus touchées, à la **faiblesse des revenus** (selon les informations transmises à la délégation, les deux tiers des non-salarié-e-s agricoles déclarent des revenus annuels inférieurs à 1 820 SMIC horaire, soit 17 490,20 € en 2015) et aux **réticences** fréquemment observées de la part des exploitants agricoles à l'égard des **cotisations**, *a fortiori* parce que, en période de crise économique, elles apparaissent essentiellement comme un coût qu'il convient d'essayer de limiter.

Sur ce dernier point, la nécessité d'un **changement de regard** du monde agricole sur les cotisations sociales, qui devraient être considérées avant tout comme un **investissement pour l'avenir**, a été soulignée par les interlocutrices de la délégation. L'une d'elles a même évoqué une « *allergie* » du monde agricole à l'égard des cotisations. Certains interlocuteurs de la délégation ont estimé que la constitution d'une épargne en vue de la retraite serait une solution à envisager, à condition que son régime fiscal soit favorable. Ces interlocuteurs sont néanmoins conscients qu'en raison de la gravité de la crise économique, arbitrer entre les investissements nécessaires à l'exploitation et la constitution d'une épargne en vue de la retraite relève d'un exercice d'autant plus complexe que certain-e-s exploitant-e-s semblent par ailleurs faire des **choix d'investissements aux dépens de leurs cotisations** : la faiblesse des retraites serait ainsi parfois le **reflet de choix économiques** que l'on peut regretter au moment de liquider ses droits...

Ce point rejoint celui, particulièrement complexe aujourd'hui, des **choix d'investissements** : les investissements sont ressentis comme nécessaires pour maintenir l'efficacité du travail d'exploitants avançant en âge et pour accompagner l'agrandissement de certaines exploitations. Cette nécessité économique peut se traduire par des arbitrages défavorables aux cotisations de retraite.

Selon l'un des interlocuteurs de la délégation, la modicité des retraites agricoles se traduit par le **renchérissement des terres vendues par les cédants**, avec pour conséquences des difficultés accrues pour les jeunes qui souhaitent s'installer.

S'agissant plus spécifiquement des **retraites des femmes**, la question de la **majoration de retraite pour celles qui ont eu trois enfants au moins** a été évoquée : à cet égard, la **forfaitisation** a été présentée comme une évolution indispensable compte tenu de la faiblesse des retraites.

Les **pensions de réversion** ont été présentées comme une injustice, du fait de leur plafonnement ; leur alignement sur le système commun a été suggéré.

En ce qui concerne les **modalités de calcul des retraites**, la référence aux **25 meilleures années** (comme les salariés) a été présentée comme une **solution favorable**, mais il a été reconnu qu'elle ne convient pas aux carrières brèves de celles et ceux qui rejoignent l'agriculture sur le tard. Pour ces populations, la formule consistant à extraire les plus mauvaises années a été présentée comme pertinente.

- Des progrès à encourager sur le plan social :

- l'accès à un **temps partiel thérapeutique** pour les agricultrices et agricultrices : les interlocuteurs de la délégation ont affirmé que la MSA devait évoluer sur ce point, qui constituerait une mesure d'équité par rapport aux autres régimes. Dans une logique comparable, il a été déploré que les agricultrices ne puissent bénéficier d'un **congé pour grossesse pathologique** ;

- l'amélioration de la prise en charge du *burn out* par la MSA : l'attention de la délégation a été attirée sur la **faiblesse de la prise en charge par la MSA du burn out**, de plus en plus courant dans le monde agricole pour des raisons que l'on comprend aisément. Or la MSA propose un **remplacement de quelques jours**, alors que le *burn out* rend en général impossible toute activité professionnelle pendant des mois et se traduit pour les salariés par un congé de longue durée.

- Les modalités de l'engagement des agricultrices en Bretagne :

Les **chambres d'agriculture ont connu une certaine progression de la féminisation**, même si la moyenne régionale (26 % d'élues) recouvre des réalités contrastées (19 % dans la chambre d'agriculture régionale, 20 % pour l'Ille-et-Vilaine, 28 % pour le Morbihan et 33 % pour les Côtes-d'Armor et le Finistère).

Les **Bureaux des chambres d'agriculture restent toutefois masculins** : 25 % de femmes en moyenne régionale, avec là encore des réalités locales plus nuancées (16 % pour le Morbihan, 25 % pour la chambre régionale, les Côtes-d'Armor et l'Ille-et-Vilaine, 33 % pour le Finistère).

La seule chambre départementale d'agriculture de la région qui soit présidée par une femme est la **Chambre d'agriculture des Côtes-d'Armor** : Danielle Even, devenue présidente en 2016, fait partie des pionnières, puisqu'à ce jour on ne compte que **trois présidentes de chambres**

départementales d'agriculture (en Lozère, dans la Drôme et dans les Côtes-d'Armor).

Une interlocutrice de la délégation a qualifié les organisations professionnelles agricoles d'« *indifférentes* » à l'égard des obligations de féminisation créées par la loi Copé-Zimmermann¹. Elle a jugé « problématique » le respect des obligations posées par la loi à l'échéance de 2025, *a fortiori* parce que la crise amplifie l'obstacle lié à la dépense à engager pour se faire remplacer.

En règle générale, ces stéréotypes ont des conséquences concrètes sur la nature des **responsabilités** confiées aux femmes : celles-ci demeurent sollicitées pour des fonctions comme la communication, le social ou les relations avec les écoles. En revanche il reste difficile d'être une femme dans les lieux où se prennent les décisions concernant la **production**, comme les **coopératives** : alors que la traite des vaches incombe très souvent aux femmes, elles ne sont pas présentes dans les bureaux des coopératives laitières.

À cet égard, la persistance de **stéréotypes défavorables aux femmes** a été évoquée à travers un témoignage édifiant sur les difficultés des femmes à se faire admettre dans les coopératives, vécues comme un « *milieu d'hommes* » qui « *ont beaucoup de mal à accepter les femmes : il faut faire du forcing* », mais « *ça vaut le coup de persister car de petites choses commencent à bouger : maintenant on me demande mon avis* »...

- Les freins à l'engagement des agricultrices :

Parmi les **freins à l'engagement des agricultrices dans les organisations professionnelles** ont été mentionnées les **difficultés classiques liées à l'articulation des temps professionnel et familial** et au poids des responsabilités familiales et du travail domestique. « *Il faut beaucoup d'énergie pour être élue* » tout en poursuivant son travail sur l'exploitation et en s'occupant de sa famille, a observé une interlocutrice de la délégation. De manière générale, la **charge de travail** des agricultrices a été considérée comme une question centrale.

Sur ce point, plusieurs agricultrices ont déploré la pesanteur d'une culture défavorable à l'emploi d'une **aide-ménagère à domicile**, pourtant indispensable compte tenu de la charge de travail des agriculteurs et agricultrices.

À cet égard, une formation spécifique, « *Agricultur'elles* », mise en place en 2014 à l'initiative de groupes féminins, est destinée à aider les agricultrices à « *allier temps de travail et temps de vie avec efficacité et sérénité* » : cette formation de quatre jours, répartis en quatre après-midis et deux journées, a permis aux participantes, selon les témoignages recueillis

¹ Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

par la délégation au cours de son déplacement, de moins culpabiliser quand elles s'absentent de l'exploitation, de mieux s'organiser en définissant des priorités dans leur programme de travail et de mettre en place un partage plus équilibré des tâches parentales entre les conjoints. Il convient d'encourager ce type de formation et de lui permettre de s'étendre à d'autres territoires.

Un autre obstacle à l'engagement des agricultrices semble, dans une logique très concrète, résider dans les **horaires de réunion**, malaisément compatibles avec la vie familiale, et dans l'absence de **structures telles que des garderies**, pour les élu-e-s ayant de jeunes enfants. Un projet de crèche interentreprises à Rennes, qui aurait permis aux élues de chambre d'agriculture de participer plus facilement aux réunions, n'a pas pu prospérer.

Le **coût du remplacement** a été considéré comme un frein à l'engagement, des femmes comme des hommes : le coût d'une journée de remplacement (170 €) n'est pas compensé par l'indemnité perçue (92 € net, déduction faite des cotisations sociales).

La **formation** des élu-e-s constituerait une autre difficulté expliquant les **réticences à s'engager**.

Une piste à envisager pour accompagner l'absence des agricultrices conduites à suivre une formation ou à exercer un mandat : la possibilité de choisir entre un remplacement dans l'exploitation et une aide-ménagère.

L'exemple de la présidente de la FNSEA a été cité à cet égard (Christiane Lambert a d'ailleurs évoqué, lors de son audition devant la délégation, cette faculté qui lui avait été donnée après la naissance d'un enfant pour faciliter l'exercice de responsabilités syndicales).

- L'importance de l'émergence d'une « culture de réseau », tout particulièrement utile aux femmes :

Les interlocutrices de la délégation ont cité en exemple les « **groupes de développement** » dédiés spécifiquement aux femmes, qui se réunissent pour des temps d'échanges à des horaires (11h-15h) permettant aux jeunes femmes d'y participer. Ce sont ces groupes féminins de développement qui, au fil du temps, ont permis aux femmes qui n'avaient pas suivi de formation agricole spécifique de prendre confiance en elles et de participer, aux côtés des agriculteurs, à des groupes techniques. À titre d'exemple, les interlocutrices de la délégation ont mentionné la préparation au BPREA (Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole) organisée par le groupe de développement du Morbihan sur la base d'une organisation relativement compatible avec des responsabilités familiales (à raison de deux jours par semaine, pendant deux ans).

- L'importance de la formation des agricultrices à la prise de responsabilités au sein de l'exploitation :

Le groupe « Égalité-parité : Agriculture au féminin » considère comme une avancée l'accès des agricultrices au statut de cheffe d'exploitation, mais souligne que le statut d'exploitante ne permet pas toujours de prendre confiance en soi. D'où l'effort spécifique que consacre le groupe à la **formation des agricultrices à la prise de responsabilité dans leur entreprise** et à l'acquisition de compétences. Dans cette logique, des formations du groupe visent à aider les agricultrices à « **trouver leur place** » **dans l'exploitation**, vis-à-vis du banquier, des associés, des élus locaux, de la coopérative, des fournisseurs, des représentants, etc.

- La « communication positive », outil de lutte contre les clichés pour donner confiance aux femmes :

Le groupe s'élève contre toute communication qui enfermerait les femmes dans des rôles stéréotypés comme l'accueil, le tourisme à la ferme, la diversification, **aux dépens de la mise en valeur de leur participation à la production et aux innovations**. Il a attiré l'attention de la délégation sur les stéréotypes véhiculés par la communication, notamment en ligne, lors de salons comme Innov'action, alors qu'« *il faut tout faire pour attirer des jeunes, et plus particulièrement de jeunes femmes* ».

Dans une logique comparable, la délégation a été alertée sur la **publicité sexiste autour du métier et des équipements agricoles**. À cet égard, la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA a fait part à la délégation d'une démarche de protestation effectuée auprès du CSA. « *Est-il vraiment nécessaire de mettre une femme en très légère tenue dans une position pour le moins suggestive pour vendre des filets à ballots ? Est-il vraiment nécessaire de faire des sous-entendus et des jeux de mots douteux pour promouvoir un salon professionnel ou une ensileuse ?* », s'interroge-t-elle. Ce combat rejoint les convictions de la délégation, qui s'élève régulièrement contre les publicités sexistes et, tout dernièrement, contre une campagne de mode d'un grand couturier français, à quelques jours du 8 mars 2017, fondée sur des photos de modèles posant dans des postures provocatrices qui portent atteinte à la dignité des femmes¹. La délégation **a ainsi invité l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP)** à envisager des solutions pour **éviter la diffusion de publicités porteuses de stéréotypes sexuels les plus rétrogrades**.

¹ <http://www.senat.fr/presse/cp20170307a.html>

3. LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES ET CONSULTÉES

Table ronde du 30 mars 2017 : l'enseignement agricole et la formation des agricultrices

- **Mme Christine Audeguin** Chef d'établissement, lycée agricole Terre nouvelle Marvejols, représentante du Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP)
- **Mme Catherine Belloc** Professeure à l'École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique (ONIRIS)
- **Mme Laurence Dautraix** Secrétaire nationale du Syndicat national de l'enseignement technique agricole public (SNETAP-FSU)
- **M. Roland Grimault** Responsable du pôle développement de l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO)
- **M. Guy Sigala** Secrétaire général du syndicat SEA-UNSA Éducation
- **M. Gilles Trystram** Directeur général de l'établissement AgroParisTech
- **M. Philippe Vinçon** Directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt

Table ronde du 4 avril 2017 : questions sociales

- **Mme Jacqueline Cottier** Présidente de la Commission nationale des agricultrices de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- **Mme Anne Gautier** Vice-présidente de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA), présidente de la MSA Maine-et-Loire
- **M. Michel Gomez** Sous-directeur du travail et de la protection sociale au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
- **Mme Catherine Laillé** Présidente de la *Coordination rurale* de Loire-Atlantique et élue à la Chambre d'agriculture de Loire-Atlantique et des Pays de la Loire
- **Mme Rose-Marie Nicolas** Cheffe du Bureau des prestations agricoles au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
- **M. André Ricard** Directeur délégué à la CCMSA
- **Mme Christine Valentin** Présidente de la Chambre d'agriculture de la Lozère, secrétaire adjoint de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA)

Mardi 23 mai 2017 : FNSEA

- **Mme Christiane Lambert** Présidente de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)

Jeudi 1^{er} juin 2017 : Jeunes agriculteurs

- **Mme Karen Chaleix** Secrétaire générale adjointe de *Jeunes agriculteurs*
- **M. Xavier Heinzle** Conseiller installation à *Jeunes agriculteurs*

Mercredi 7 juin 2017 : Confédération paysanne

- **Mme Christine Riba** Paysanne dans la Drôme, secrétaire nationale de la *Confédération paysanne*
- **Mme Véronique Léon** Paysanne en Ardèche
- **M. Mathieu Dalmais** Animateur à la *Confédération paysanne*

Mardi 20 juin 2017 : Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB)

- **Mme Stéphanie Pageot** Présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB)
- **M. Julien Adda** Délégué général de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB)

Personne consultée**Jeudi 9 mars 2017**

- **M. Mickaël Ramseyer** Ingénieur agronome AgroParisTech, spécialisé en égalité femmes-hommes

4. COMPTES RENDUS DES AUDITIONS

Table ronde sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices

(30 mars 2017)

Présidence de M. Alain Gournac, vice-président,
puis de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, vice-présidente

Alain Gournac, président. – Nous sommes réunis ce matin pour une table ronde sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices, dans le cadre d'un rapport d'information sur les agricultrices, dont les travaux ont été lancés à l'occasion du colloque du 22 février 2017 au Sénat¹.

Nous espérons pouvoir présenter les conclusions de ce rapport à l'échéance du mois de juillet. Il nous a semblé plus que souhaitable, à la veille d'une nouvelle mandature, que la délégation aux droits des femmes soit force de proposition dans ce domaine crucial pour le Sénat.

Signe de notre intérêt unanime pour les questions relatives aux agricultrices, ce rapport sera élaboré par un groupe de travail composé d'un membre par groupe politique. Je vous en indique la liste par ordre alphabétique : Annick Billon, pour le groupe UDI-UC, Corinne Bouchoux, pour le groupe Écologiste, Brigitte Gonthier-Maurin, pour le groupe CRC, Françoise Laborde, pour le groupe du RDSE, Didier Mandelli, pour le groupe Les Républicains – il ne peut malheureusement pas être présent aujourd'hui et vous prie de l'excuser – et Marie-Pierre Monier, pour le groupe socialiste et républicain.

Entrons dans le vif du sujet. Aujourd'hui, l'enseignement agricole compte plus de 50 % de filles, avec toutefois de grandes disparités selon les filières.

Je remercie les intervenants d'avoir accepté notre invitation.

Nous avons le plaisir d'accueillir Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt ; Christine Audeguin, chef d'établissement au lycée agricole Terre nouvelle-Marjevois, représentante du Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) ; Roland Grimault, responsable du pôle développement de l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO) ;

¹ http://videos.senat.fr/video.335092_58ad8c4180c53.colloque-etre-agricultrice-en-2017-organise-par-la-delegation-aux-droits-des-femmes

Laurence Dautraix, secrétaire nationale du Syndicat national de l'enseignement technique agricole public (SNETAP-FSU); Guy Sigala, secrétaire général du SEA-UNSA Éducation; Gilles Trystram, directeur général de l'école AgroParisTech et Catherine Belloc, professeur à l'École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique (ONIRIS).

Mesdames, Messieurs, nous comptons sur vous pour nous aider à mieux appréhender la place des femmes dans l'enseignement agricole et les spécificités de la formation des agricultrices par rapport à celle des agriculteurs. Je voudrais d'ores et déjà vous demander de m'excuser car je devrai vous quitter avant la fin de nos échanges, mais mes collègues me suppléeront jusqu'à la fin de cette table ronde.

Pour commencer, je vous demande de réagir brièvement sur le thème de notre rapport relatif à l'agriculture sous le prisme féminin et de nous dire comment vous l'appréhendez.

Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) au ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. – Je remercie la délégation aux droits des femmes d'avoir pris cette initiative sur ce sujet très important. On a parfois une image très masculine du monde agricole, encore largement marqué par les stéréotypes. Parce que certains métiers demandent une force physique, ils apparaissent trop souvent comme réservés aux hommes.

Le ministère de l'Agriculture a engagé depuis longtemps un très vaste travail pour montrer que l'agriculture recouvre des métiers extrêmement diversifiés, qui peuvent certes s'adresser aux hommes, mais que les femmes sont tout aussi capables d'exercer.

Des évolutions très importantes se sont produites sur ces sujets, en particulier en ce qui concerne l'enseignement technique. En effet, les formations agricoles représentent schématiquement un quart des formations. Elles sont de plus en plus diversifiées et féminisées. Il me paraît vraiment important de démontrer cette évolution à travers des symboles, tels que l'élection d'une femme à la présidence de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)¹.

Sans sous-estimer l'importance de la force physique, qui peut être importante dans ces métiers, il importe de trouver le bon équilibre. Un gros travail reste cependant à faire pour débarrasser l'enseignement technique agricole des stéréotypes négatifs qui le frappent. Ce système, de taille relativement modeste – il représente l'équivalent d'une académie moyenne de l'Éducation nationale comme Rouen, Nice ou Strasbourg – prépare à devenir agriculteur mais ouvre également à des métiers importants dans les territoires ruraux : services à la personne et aux territoires, environnement,

¹ *Christiane Lambert a été élue le 13 avril 2017 présidente de la FNSEA. Elle est la première femme à occuper ce poste (note du secrétariat).*

agroalimentaire. Or le secteur agricole est réputé offrir des métiers d'homme, ce qui risque de décourager bien des jeunes filles de s'engager dans cette voie. Il me paraît donc très intéressant de prendre des initiatives comme celle à laquelle nous sommes associés aujourd'hui, pour pouvoir donner une meilleure information et lutter contre l'ensemble des stéréotypes négatifs que je viens d'évoquer.

Ensuite, il y a une majorité de jeunes filles dans les écoles d'ingénieurs et de vétérinaires : la problématique est donc inversée. Cela présente des aspects négatifs, mais revêt aussi une dimension positive. Ainsi, au ministère de l'Agriculture, il n'y a pas de problème de parité dans les postes de haute responsabilité, que ce soit au niveau du cabinet ou parmi les directeurs d'administration centrale.

Par ailleurs, cette question de l'égalité femmes-hommes est au cœur de l'action du ministère. Ainsi, l'agro-écologie, qui intègre tant la vision économique que la préoccupation environnementale, contribue à changer l'image de l'agriculture. Or, même s'il faut se défier des stéréotypes, je constate que le respect de la nature et le bien-être animal suscitent souvent l'intérêt auprès des jeunes filles.

Alain Gournac, président. - Les femmes ne sont pas apparues d'un coup dans l'agriculture ; cela fait très longtemps qu'elles ont une importance majeure dans ce domaine.

Christine Audeguin, chef d'établissement au lycée agricole Terre Nouvelle à Marvejols, représentante du Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP). - Sur la féminisation progressive de l'agriculture, je ferai trois remarques principales.

Tout d'abord, si l'on constate aujourd'hui une féminisation « officielle » de l'agriculture, à travers l'évolution des statuts des conjoints exploitants, le travail des femmes dans ce secteur existait depuis très longtemps, tout en demeurant « invisible ».

Deuxièmement, avec l'évolution des techniques et la mécanisation, certains travaux affectés jadis aux hommes en raison de leur force physique peuvent désormais être assurés par des femmes. La mécanisation de l'agriculture a donc contribué à sa féminisation.

Troisièmement, gardons aussi à l'esprit que l'on assiste plus généralement à une féminisation sociétale du monde du travail, qui touche l'agriculture au même titre que bien d'autres secteurs.

Je souhaite aussi apporter un bémol aux chiffres de l'enseignement agricole. Il y a deux types de formations : celle qui mène à l'agriculture proprement dite et celle qui conduit aux métiers des services à la personne. Or la seconde est beaucoup plus féminisée que la première.

Roland Grimault, responsable du pôle développement de l'Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO). – Cela a été dit, les métiers de l'agriculture ont évolué, notamment en raison de la mécanisation et de la prévention en faveur des nouvelles postures dans le travail. Cela a permis à chacun, notamment aux femmes, de prendre sa place dans l'agriculture.

Pour autant, l'enseignement agricole est très divers et les femmes sont plus présentes dans certains secteurs. Par exemple, leur nombre est important dans les postes de direction ou dans les conseils d'administration. Elles sont également bien représentées dans l'enseignement.

Je rappelle que l'enseignement agricole comporte, au-delà de l'aspect formation, un volet éducation, qui promeut le respect de la différence et la place des femmes au quotidien.

En réalité, les freins sont surtout sociétaux, tant au sein des familles qu'au niveau de l'orientation. Il est en effet difficile d'imaginer que les conseillers d'orientation puissent connaître tous les débouchés de l'enseignement agricole, tant les métiers auxquels il prépare sont variés.

Toutefois, les choses évoluent, non seulement parce que les femmes se sont battues, mais encore parce que les enfants n'exercent plus les métiers de leurs parents. J'ai ainsi vu un agriculteur prendre en apprentissage une jeune fille, car ses propres filles avaient fait d'autres choix d'orientation...

Alain Gournac, président. – En effet, les enfants ne reprennent plus systématiquement le métier de leurs parents et l'accès aux études supérieures est beaucoup plus ouvert qu'autrefois...

Laurence Dautraix, secrétaire nationale du Syndicat national de l'enseignement technique agricole public (SNETAP-FSU). – Il me semble à ce stade pertinent de faire un petit rappel historique. Dans les années 1950, il n'y a pas si longtemps, on considérait qu'il ne fallait pas confier les jeunes filles à l'école de la République, car cela risquait de les pervertir. Donc, on les envoyait dans les maisons familiales rurales et vers les congrégations religieuses. On le voit, le chemin est encore long, il reste beaucoup de stéréotypes à lever, et cette table ronde est, à cet égard, une excellente initiative.

Mon syndicat a à cœur de poser la question de la surreprésentation des filles dans la filière des services et dans le secteur privé, par opposition avec l'enseignement agricole public, dont je ne vois d'ailleurs pas de directeur autour de la table...

En outre, l'enseignement agricole public recouvre plusieurs dimensions : la formation initiale scolaire, l'apprentissage, mais aussi la formation continue. S'agissant de l'apprentissage, les filles subissent une « double peine » car les stéréotypes sexistes y sont encore plus marqués que dans l'enseignement agricole en général.

Au niveau de la formation continue, il faut mettre en avant le rôle des centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA). On oublie souvent la notion de promotion, alors qu'elle est très importante.

Il existe en outre des outils dans l'enseignement, comme le réseau *Insertion-égalité*¹, lequel est malheureusement bien souvent méconnu de la communauté éducative. Cette dernière doit donc être mieux formée pour « casser » ces stéréotypes. Un effort de communication devrait être fait pour valoriser ce type d'initiatives. Je note d'ailleurs que les projets d'établissement et les projets régionaux, de même que les schémas stratégiques de l'enseignement agricole, s'intéressent rarement à la question que nous abordons aujourd'hui.

De plus, il faut élargir la réflexion à tous les acteurs : les familles - qui ont été évoquées, la communauté éducative, les services d'orientation, les professionnels agricoles, mais également les constructeurs d'outils et de vêtements, ainsi que les syndicats.

Enfin, n'oublions pas la question de la précarité des femmes, qui concerne aussi bien les agricultrices et les saisonnières que les professionnelles de l'enseignement, notamment parmi les catégories C, plus souvent soumises au temps partiel.

Alain Gournac, président. – Je retiens de vos propos l'importance de la formation continue par le biais des CFPPA et la diversité de l'enseignement agricole.

Guy Sigala, secrétaire général du syndicat SEA-UNSA Éducation. – Pour abonder dans le sens de Philippe Vinçon, je rappelle que les femmes sont majoritaires au ministère de l'Agriculture, mais aussi dans la fonction publique de manière générale, en particulier parmi les salariés de catégorie A et au sein de l'enseignement.

La formation continue et la formation par apprentissage sont structurants dans l'enseignement agricole public, bien plus qu'à l'Éducation nationale. Cela implique donc que la coordination entre l'État et les régions soit plus forte. Un rapport budgétaire de la sénatrice Françoise Férat estimait que l'enseignement agricole était à la croisée des chemins. Il y est effectivement depuis longtemps ; il y a certes eu des efforts, par exemple la signature d'une convention entre le ministère et l'Association des régions de France (ARF) pour essayer de stabiliser, piloter, orienter et sécuriser cet enseignement, mais il est temps que l'on coordonne vraiment les deux actions.

¹ Ce réseau émanant de la DGER a pour objectif de favoriser l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des élèves et étudiants de l'enseignement agricole et l'égalité des chances entre les filles et les garçons.

Par ailleurs, on évoque le « plafond de verre » pour les femmes, mais il y a aussi un plafond tout court, surtout parmi les membres de la catégorie C. Beaucoup de femmes font ainsi face à une grande précarité. La question du « plafond de verre » est donc importante, tout comme celle de la grande précarité, auxquelles font face beaucoup de femmes.

Je veux également m'attarder sur une idée reçue : l'enseignement agricole est l'enseignement non pas de l'agriculture, mais des métiers de l'agriculture. Il mène à bien des débouchés, et les parcours sont variés, beaucoup moins figés qu'on ne le croit souvent.

En outre, l'une des spécificités de l'enseignement agricole tient à ses méthodes pédagogiques actives, qui se fondent notamment sur une démarche de projets. C'est donc en matière de diplômes que l'on peut faire bouger les choses, notamment au travers de l'éducation socio-culturelle.

En ce qui concerne l'installation des agriculteurs et agricultrices, le frein principal vient de son coût, surtout pour les personnes qui sont extérieures au monde agricole. Cela exige un capital très lourd avec une faible rotation. Les métiers agricoles s'ouvriront quand on lèvera ces freins. Je rappelle à cet égard que le nombre d'agriculteurs en Europe baisse de 25 % tous les dix ans.

De surcroît, un élément susceptible à mon sens de faire évoluer le monde agricole tient au développement des sciences et des technologies. La force physique devient ainsi de moins en moins centrale pour exercer la profession agricole, ce qui est favorable aux femmes. Encore faut-il être créatif pour faire évoluer l'ergonomie du matériel agricole.

Autre question, celle de l'internat. Les internats abritent beaucoup de filles et il faut les accompagner, y compris en s'appuyant sur le *Planning familial*. En effet, nous devons assurer à la fois l'éducation citoyenne et l'éducation à la sexualité, car certaines difficultés se font jour dans ces établissements.

Par ailleurs, pour avoir vu des jeunes extérieurs au monde agricole s'installer et mener seuls leur exploitation, je peux certifier que cette activité ne peut s'inscrire dans la durée que si l'on accompagne les femmes, notamment d'un point de vue social, par exemple pour la garde des enfants.

Pour conclure sur une note plus positive, j'ai le souvenir d'un conseil d'administration d'établissement présidé par une agricultrice âgée de moins de 35 ans, laquelle est restée longtemps en poste. Les choses évoluent par conséquent beaucoup.

Enfin, les établissements ont une très forte autonomie, ce que les élus locaux, notamment à l'échelon régional, ne perçoivent pas nécessairement. Les membres des conseils d'administration des lycées agricoles ont une importante capacité de proposition et de mise en œuvre, mais ne s'en servent à mon avis pas assez.

Gilles Trystram, directeur général de l'établissement AgroParisTech. – Je m'efforcerai pour ma part de donner le point de vue des établissements de l'enseignement supérieur agricole.

Cela a été souligné, l'enseignement agricole dépasse la simple question des agriculteurs. Il mène à bien d'autres métiers spécifiques, comme ceux de l'aménagement du territoire, du tourisme, de la bio-économie ou encore de la forêt et de la gestion des milieux naturels. La question du champ agricole ne s'arrête donc pas à la seule activité productrice, à la seule fonction d'agriculteur, mais vise aussi tout ce que l'on en fait et tout ce qui est autour ; elle est beaucoup plus globale.

En matière de statistiques, on compte une proportion importante de jeunes femmes dans les établissements supérieurs – entre 60 et 70 % dans les écoles d'ingénieurs. Il ne semble pas exister de différences très nettes dans les choix de filières entre les filles et les garçons.

En revanche, il existe une vraie sensibilité à la question du genre ; nos étudiantes sont militantes, engagées. C'est une préoccupation importante dans l'esprit de la jeunesse actuelle.

Le métier d'agricultrice ne représente pas un secteur important d'emploi à AgroParisTech. Néanmoins, au bout d'une dizaine d'années, on voit des jeunes reprendre des exploitations de tous types – qu'il s'agisse de filles ou de garçons d'ailleurs. Il ne faut donc pas limiter l'analyse au seul moment de la sortie d'école.

Alain Gournac, président. – Vous avez eu raison de souligner que l'enseignement agricole englobe un champ beaucoup plus vaste que la seule agriculture, et notamment le secteur forestier. De façon générale, il faut présenter les métiers positivement aux étudiants pour leur donner envie d'investir un secteur professionnel.

Catherine Belloc, professeur à l'École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique (ONIRIS). – Je viens d'un établissement mixte, formant des ingénieurs et des vétérinaires.

Chez les vétérinaires, nous rencontrons le problème inverse, si j'ose dire, puisque 75 % des étudiants sont des filles, avec une attractivité importante pour les animaux de compagnie. Cela pose le problème des vétérinaires dans l'agriculture.

Les vétérinaires constituent une profession réglementée, soumise à un ordre, qui dispose de données précises. On peut donc étudier ce que font les femmes vétérinaires entre 30 et 40 ans. Si l'on ne ressent pas de stéréotype au stade des études, on voit une différence importante se dessiner ensuite. Les femmes s'investissent moins dans des fonctions de représentation et sont, toute proportion gardée, plus précaires. Elles sont, en tout cas, davantage que les hommes concernées par le salariat.

Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. – Je connais bien le milieu agricole pour trois raisons principales. Premièrement, je suis élue de Maine-et-Loire et j'ai de fréquentes occasions de croiser Christiane Lambert ; vous imaginez donc l'importance que revêt l'agriculture pour moi et je me félicite que la délégation se soit saisie de ce sujet.

Deuxièmement, j'ai travaillé dans l'enseignement agricole, puisque j'ai exercé dans une école d'agronomie à Angers. J'ai à cet égard pu estimer à quel point le ministère de l'Agriculture est performant, innovant et créatif dans ses méthodes d'enseignement, compte tenu des moyens dont il dispose.

Enfin, je suis écologiste. Lors de l'examen de la dernière loi sur l'agriculture, on a donc pu s'opposer sur certains sujets...

Mes questions seront surtout d'ordre statistique. Pourriez-vous m'indiquer la part respective des filles et des garçons dans l'enseignement agricole en général, et dans chacune des branches (public et privé), mais aussi dans les différents modes de formation ?

Monsieur Trystram, pouvez-vous m'expliquer comment AgroParisTech est passé en 30 ans de 100 % de garçons à 80 % de filles ?

Par ailleurs, la part de filles dans l'enseignement agricole est passée de 39 % en 1990 à 52 % en 2010¹. La féminisation de l'enseignement agricole doit ainsi s'analyser en profondeur.

Qu'en est-il dans les autres pays ? Il me semble que l'enseignement agricole en France est plus féminisé qu'en France, notamment, ce qui tient à des différences d'organisation et de formation et pas seulement d'agriculture.

Enfin, je veux évoquer la diversité des enseignants. Les trois quarts des enseignants dans ce secteur ont connu l'entreprise, c'est bien plus que dans l'Éducation nationale, où le ratio relève du quart. Voilà une autre spécificité.

J'indique pour finir qu'au-delà de nos tables rondes, nous poursuivrons nos travaux par des déplacements dans différents départements. Le premier d'entre eux aura lieu le 6 avril dans la Drôme. Notre ambition serait que nos propositions puissent déboucher sur des mesures législatives, si cela est possible.

Philippe Vinçon. – L'enseignement agricole est, si l'on peut dire, de moins en moins agricole. Il compte aujourd'hui 10 % d'enfants d'agriculteurs, contre 40 % à la fin des années 1980. Par ailleurs, seuls 28 % des effectifs étudient dans la filière de la production agricole, soit schématiquement un quart. On y trouve des passionnés et des populations qui ont fait le choix de l'enseignement agricole pour ses valeurs,

¹ Les femmes dans le monde agricole, *analyse du Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012, Cécile Laisney.

sa pédagogie, voire son choix d'options, mais aussi, disons-le, des personnes orientées sans avoir toujours complètement choisi cette filière qui représente aussi parfois une voie de remédiation pour l'enseignement général. Enfin, on y compte un grand nombre d'enfants modestes à l'image de la population rurale. Cela donne donc une spécificité forte à cet enseignement.

Ensuite, il faut dépasser la présentation qui peut sembler idéale. Si l'on compte 51 % de femmes dans l'enseignement technique et 50 % dans l'enseignement supérieur, le détail des chiffres par filière est plus nuancé et complexe.

Le premier secteur de l'enseignement agricole est constitué des services aux personnes, héritier des écoles ménagères. Ce secteur représente 36 % des effectifs totaux et on y trouve 82 % de jeunes filles. Cela dit, cette proportion diminue puisque de plus en plus de jeunes hommes s'y engagent.

Le deuxième secteur est celui de la production agricole et il compte 37 % de jeunes filles, proportion en progression grâce aux efforts que nous avons conduits pour mieux expliquer la diversité du métier d'agriculteur.

Le troisième secteur est celui de l'enseignement général et technologique et on y observe une quasi-parité.

En revanche, dans le secteur de l'environnement, qui représente 15 % des effectifs et qui se développe, on ne trouve que 16 % de jeunes filles et cette part évolue peu.

Enfin, il y a 58 % de jeunes femmes dans le secteur de la transformation agroalimentaire.

Par ailleurs, comme l'enseignement privé est plutôt concentré sur les services à la personne, on y trouve plus de jeunes filles, et comme l'enseignement public est plutôt concentré sur la production, on y trouve davantage de garçons.

Dans l'enseignement supérieur, c'est très différent ; en caricaturant, je dirais qu'on y trouve des enfants issus de milieux plus favorisés et davantage originaires des métropoles. Il faut donc resserrer les liens entre l'enseignement technique et l'enseignement supérieur pour favoriser la promotion sociale.

Au niveau des BTS, on compte beaucoup plus de jeunes gens que de jeunes filles. Ils sont également majoritaires dans les écoles privées d'ingénieurs (55 %). À cet égard, je rappelle que les écoles privées d'ingénieurs forment les futurs dirigeants des structures professionnelles. Ainsi, les responsables de la FNSEA sont très majoritairement issus de l'enseignement privé. De plus, dans les écoles publiques d'ingénieurs, on trouve 61 % de jeunes filles ; dans les écoles vétérinaires, cette proportion atteint 74 %.

Enfin, on ne constate pas de véritables disparités régionales.

Laurence Dautraix. – Concernant la proportion de filles parmi les élèves de l’enseignement agricole, celles-ci sont très peu présentes dans les filières « production » et donc dans les établissements publics ; leur proportion est plus importante dans le privé. Gardons en tête que certaines familles ne peuvent pas, aujourd’hui, faire le choix de l’enseignement public. En effet, dans certains départements, celui-ci ne propose pas la filière « services ». En revanche, les filles sont très nombreuses dans la filière « cheval », puisqu’elles représentent 78 % des élèves. Il faut déconstruire la pensée selon laquelle les filles choisissent la filière cheval par passion et affection quand les garçons choisissent la production par raison.

Quant à l’apprentissage, voie de formation importante, on n’y dénombre que 20 % de filles environ ; cet univers reste très masculin. Ce phénomène s’explique par la difficulté, pour une fille, de trouver un contrat d’apprentissage : c’est un véritable parcours du combattant, car les employeurs sont très sélectifs. Je nuancerai néanmoins mes propos : c’est le cas dans le secondaire, mais moins dans l’enseignement supérieur.

La proportion de filles en apprentissage varie considérablement selon les filières. Elles sont 70 % dans les services aux personnes, 24 % dans la production et 5 % seulement en aménagement paysager !

Alain Gournac, président. – Je suis surpris par ces chiffres : de plus en plus de femmes, dans ma région, travaillent pourtant dans ce domaine.

Laurence Dautraix. – En effet, c’est très peu ! Énormément de stéréotypes demeurent, notamment à propos de la force physique. De gros progrès peuvent encore à mon avis être réalisés, notamment dans l’apprentissage.

J’en viens à la formation continue. Il faut reconnaître l’importance des centres de formation professionnelle et de promotion agricole, ou CFPPA. Les femmes qui viennent y suivre les stages d’installation ont déjà un parcours scolaire et professionnel important ; elles ont entre 30 et 40 ans, sont diplômées et ont un projet en tête, souvent complètement différent de ceux qui étaient envisagés dans le passé par des hommes. En effet, elles sont plus tournées vers la pluriactivité : elles entendent développer, en plus de la ferme, des activités pédagogiques ou de tourisme. De plus, elles recherchent davantage le lien social et l’ancrage dans le territoire. Ces projets sérieux montrent aussi l’évolution actuelle des modes de production.

Depuis les dernières années, dans les stages d’installation des CFPPA, les femmes représentent 50 % des effectifs. C’est une évolution positive.

Guy Sigala. – La pluriactivité et la multifonctionnalité sont importantes dans le monde agricole. Les formations tournées vers les services sont à cet égard utiles, car elles forment des animateurs de projets très polyvalents. Le rôle d’intégration à la vie sociale de l’enseignement agricole, notamment par le biais des internats, est également majeur et très

attractif pour les élèves. Cet espace de vie peut contribuer à aider des élèves parfois en grande difficulté scolaire ou familiale.

Notre enseignement se rapproche de celui dispensé dans les lycées professionnels, mais il est important que nous restions dans un ministère technique pour garder une proximité réelle avec le monde agricole et rural dans son ensemble.

Plusieurs évolutions ont permis à davantage de femmes de s'installer comme agricultrices, notamment la majoration des dotations jeunes agriculteurs accordée par le passé quand les femmes s'installaient avec leur conjoint. Un accompagnement existe donc pour permettre une présence plus importante des femmes. À cet égard, j'insiste à nouveau sur l'importance de la pluriactivité du monde agricole.

Quant aux filières « cheval », la plupart de ces formations, comme celle de palefrenier, sont utilisées par les conseils régionaux pour resocialiser des jeunes en grande difficulté, sans garantie d'emploi à leur issue. En outre, les jeunes filles rencontrent parfois des difficultés dans des centres qui sont souvent très masculins.

Alain Gournac, président. – En effet, à travers le contact qu'elles offrent avec les animaux, les filières équinnes constituent de bons vecteurs de resocialisation pour des jeunes marginalisés par le système scolaire.

Christine Audeguin. – Je voudrais revenir brièvement sur les filières « services ». Il a été dit que ces filières manquaient dans l'enseignement public : c'est vrai pour l'enseignement agricole, mais c'est faux pour l'enseignement délivré par l'Éducation nationale, notamment par le biais de la filière « Accompagnement, Soins et Services à la Personne » (ASSP). Je ne veux pas faire de polémique entre public et privé. C'est grâce à des congrégations religieuses que l'enseignement des filles a commencé, voilà plus d'un siècle. À l'époque, la République ne formait pas les filles !

Dans l'enseignement agricole privé en général, on compte 55,5 % de filles. Cette part n'est pourtant que de 39 % au niveau du collège, notamment en quatrième et troisième, proportion inférieure à la moyenne de l'Éducation nationale. Pourquoi une telle différence, au niveau du collège, entre enseignement général et enseignement agricole ? Ce dernier est très attractif pour les garçons, parce que c'est un collège de remédiation, où l'on bouge plus, et où plus de travaux pratiques et professionnels sont possibles.

Outre la filière équine, la filière « canin-félin » est très attractive pour les filles : elles y représentent 74 % des élèves dans les établissements agricoles privés. Les BTS « agroéquipement », en revanche, sont à 100 % masculins ! On compte seulement 9,5 % de filles dans les filières « gestion de l'eau et aquaculture », environ 20 % dans les filières « gestion et protection de la nature », et 2,9 % dans les filières « forêt ».

Roland Grimault. – L’enseignement agricole joue indéniablement un rôle de remédiation et d’orientation. Si nos effectifs se sont maintenus ou ont augmenté, c’est bien parce que nous avons accueilli des jeunes issus d’autres milieux que les familles d’agriculteurs.

Je veux vous rapporter des propos de jeunes filles élèves de l’enseignement agricole. Les métiers du cheval sont bien plus développés en Normandie, où j’ai longtemps travaillé, que dans le sud de la France. Les diplômées de cette filière en Normandie n’ont aucun souci pour trouver un bon emploi dans un haras. Ces jeunes filles, tout comme celles qui étudient dans les filières de services à la personne, souffrent des discours qui stigmatisent ces filières considérées comme « féminines ». Une élue a rencontré des élèves préparant un baccalauréat professionnel « Services aux personnes et aux territoires » et leur a demandé quel message elles souhaitaient qu’elle diffuse. Celles-ci ont répondu qu’il faudrait avant tout que les gens soient fiers que des jeunes filles travaillent dans le service aux personnes. Je rappelle que cette filière a été créée, voilà bien longtemps, par des femmes du milieu rural, pour pallier l’absence de formations en ce domaine ; à l’origine, il s’agissait d’un enseignement plutôt ménager, que l’enseignement agricole a eu l’intelligence de faire évoluer dans une direction de services et de professions sanitaires et sociales. Bon nombre d’élèves de cette filière ont désormais accès, par le biais de quotas, aux écoles d’aides-soignantes et d’infirmières. De nombreuses jeunes filles arrivent dans ces métiers, mais aussi 15 % de garçons, ce qui est peu, même si la proportion de garçons augmente. Par ailleurs, bon nombre de jeunes filles aboutissent dans ces filières par l’orientation post-brevet, mais repartent après l’obtention du baccalauréat vers d’autres formations.

Nous essayons en tout cas de faire découvrir les métiers des services aux personnes aux garçons, et ceux de la production agricole aux filles. Des exemples encourageants existent : ainsi, une jeune fille, actuellement en BTS formant à la maintenance des matériels agricoles, a récemment participé aux Olympiades des métiers¹.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Avant d’être sénatrice, j’ai été enseignante. De fait, au moment du brevet, les jeunes voulant s’orienter vers une carrière sanitaire et sociale se trouvent souvent confrontés à un nombre limité de places dans l’enseignement non agricole. Ils se tournent donc vers les lycées agricoles, où des formations sont proposées dans ce domaine.

Je partage l’opinion exprimée quant au rôle de remédiation de l’enseignement agricole : des élèves en grande difficulté y ont en effet trouvé une opportunité de resocialisation.

¹ *Compétition destinée à promouvoir les métiers, le savoir-faire des jeunes et la formation professionnelle de l’enseignement agricole.*

En revanche, Monsieur Grimault, vous avez présenté ces filières « services » comme issues de formations aux tâches ménagères. Pourquoi ne pas casser ces stéréotypes ?

Roland Grimault. – C'était il y a longtemps !

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Il faut que ces formations ne soient plus réservées seulement aux filles.

Roland Grimault. – Il faut insister sur l'évolution de ces formations, qui s'orientent vers une plus grande professionnalisation. Ces jeunes filles nous disent : « Nous avons choisi un vrai métier ! » C'est un choix volontaire et non par défaut.

Pour attirer les jeunes filles vers d'autres métiers, il est utile de les sensibiliser dès le collège. Dans les classes de quatrième et de troisième, un tiers des élèves sont des filles. Elles ont la possibilité, grâce à l'alternance, de découvrir diverses entreprises et autres lieux de stage. Des occasions sont offertes. Changer l'image de chaque métier dans la société, c'est un long combat !

Françoise Laborde, co-rapporteuse. – Les questions que je vais vous poser reprennent en partie des sujets que vous avez déjà quelque peu défrichés. Un article du Centre d'études et de prospective de mars 2012¹ souligne que la féminisation de l'enseignement agricole varie sensiblement selon les secteurs de formation : en 2009, dans le second degré, les filles étaient beaucoup plus présentes dans les services et la transformation que dans la production ou l'aménagement. Même au sein des filières de production, où leur part est passée de 9 % en 1979 à 37 % en 2009, elles restent concentrées dans la production canine et le cheval. Enfin, les filles semblent aussi plus attirées par le maraîchage et l'horticulture. Comment expliquer cette répartition sexuée des différentes filières agricoles ?

Est-il possible de disposer de chiffres plus récents relatifs à la proportion de filles et de garçons dans les différentes filières ?

Les constats de 2009 et 2010 demeurent-ils toujours valables aujourd'hui, ou bien observe-t-on une évolution vers davantage de mixité au sein des différentes filières agricoles ? Le cas échéant, quels en sont les facteurs explicatifs ?

Pour expliquer les préférences des jeunes filles pour les filières horticoles et les services plutôt que pour la production, la sociologue Sabrina Dahache met en avant dans ses travaux de recherche le rôle de l'orientation et le fait que les jeunes filles ont été encouragées à s'orienter vers des cursus et des apprentissages perçus comme plus « compatibles » avec leurs qualités féminines. Souscrivez-vous à cette analyse ? Que pouvons-nous faire pour infléchir ce phénomène dans l'autre sens ?

¹ Les femmes dans le monde agricole, *analyse du Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012, Cécile Laisney.

Guy Sigala. – Les filières « services » ne sont pas seulement destinées à la formation aux métiers d'aide aux personnes ; elles visent aussi, notamment pour les BTS, les métiers d'animation des territoires : offices du tourisme, mutualité sociale, coordination de projets dans des communautés de communes.

S'il y a une différence sexuée au sein de certaines filières, c'est aussi dû au coût de l'installation comme agriculteur indépendant. Les filières « production » ne débouchent néanmoins pas seulement sur des activités de chef d'exploitation ; par exemple, dans la filière horticole, elles concernent aussi les métiers d'ouvriers en pépinière. Ce sont des emplois qui demandent une activité moins lourde que, par exemple, le bûcheronnage. Des femmes peuvent certes bûcheronner, mais la plupart, hommes comme femmes, s'orientent à mi-carrière vers l'aménagement paysager, car ils sont physiquement « cassés ».

Gilles Trystram. – Je ne vois pas de différence entre les pays quant à la manière dont s'orientent les jeunes entre filières dans l'enseignement supérieur. Dans les sciences du vivant, de manière générale, il y a nettement plus de filles, quel que soit le pays.

Cela étant dit, une question clé se pose pour le supérieur. Les concours sont communs entre les écoles vétérinaires et les écoles d'ingénieurs. Il y a une appétence pour certains métiers vétérinaires parmi les jeunes filles. Cela n'empêche pas que, une fois dans les écoles, les choses s'équilibrent et que d'autres métiers soient découverts.

S'agissant du maraîchage et de l'horticulture, je constate parmi les jeunes filles un intérêt pour les agricultures diverses et nouvelles : le biologique, la permaculture, etc. Finalement, le maraîchage et l'horticulture sont des domaines où le biologique s'exprime très bien ; il y a donc sans doute une corrélation. Les filles ont-elles une sensibilité plus développée que les garçons sur ces sujets ? Je ne sais, mais les chiffres sont là. En revanche, il n'y a pas de déséquilibre entre filles et garçons dans le domaine de la végétalisation urbaine, tandis que les filières « agroéquipement », comme la mécanique et l'informatique, sont composées de garçons à 80 %, voire 90 %.

L'augmentation de la proportion de filles dans certaines formations n'a pas mené à un changement quant aux perspectives d'emploi. Les mêmes secteurs d'emplois, les mêmes proportions perdurent entre garçons et filles. Dans l'industrie alimentaire, on est passé de 50 % à 65 % de filles parmi les diplômés en une année, mais le monde industriel s'est adapté très rapidement. Pour autant, il reste à savoir s'il y a égalité dans les trajectoires de carrière.

En ce qui me concerne, j'estime que la principale inégalité qui perdure n'est pas tant entre garçons et filles qu'entre détenteurs d'un baccalauréat général scientifique ou d'un diplôme du supérieur, d'une part, et détenteurs d'un baccalauréat technologique ou professionnel, d'autre part.

Laurence Dautraix. – Comment expliquer la répartition très sexuée entre filières ? Il faut rappeler toutes les tentatives de dissuasion qui sont employées quand une jeune fille veut entrer dans une filière « masculine », des familles aux personnels de la communauté éducative. L'école, depuis la maternelle jusqu'au secondaire, doit encore évoluer à cet égard.

Par ailleurs, il ne faut pas minimiser la difficulté, pour les jeunes filles, à trouver un stage ou un lieu d'apprentissage. Le stéréotype de la force physique demeure un obstacle important. Les équipements sont aussi un problème : parfois, il n'y a pas de toilettes séparées dans les locaux ! Comme je l'ai déjà dit, il est impératif d'élargir la réflexion à tous les acteurs.

Pour autant, il y a davantage de mixité qu'auparavant. Il y a ainsi de plus en plus de filles dans les BTS « production agricole ».

En outre, l'idée de reconnaissance est importante : les filles, plus que les garçons, nous disent avoir envie de poursuivre leurs études, d'obtenir un meilleur métier et de recevoir ainsi une reconnaissance sociale.

Mais les stéréotypes sont encore bien ancrés dans les mentalités. Je connais bien le milieu viticole, qui est très compartimenté, et où des travaux souvent très pénibles sont encore réservés aux femmes. Or la question de la pénibilité n'est jamais posée. « Travaux de femmes », nous disent les viticulteurs pour les « travaux en vert »¹. Par ailleurs, selon les viticulteurs, le fait que les femmes utilisent quotidiennement des cosmétiques aurait développé chez elles des qualités sensorielles permettant de mieux goûter le vin ! On leur offre en conséquence des métiers très valorisants, dans les chais, mais il faut garder en tête le discours stéréotypé qui sous-tend cette valorisation.

Présidence de Mme Brigitte Gonthier-Maurin, vice-présidente

Philippe Vinçon. – Les choses ont évolué dans le bon sens, notamment en matière de formation agricole. Les directeurs d'exploitations agricoles étaient historiquement des hommes, mais il y a de plus en plus de femmes, souvent jeunes, qui occupent ces fonctions et qui réussissent très bien. Cela permet aux jeunes filles de mieux se projeter sur ces métiers. Parmi les nouveaux détenteurs du brevet professionnel « reprise d'une exploitation agricole », sésame qui donne la clé de l'installation, on compte aujourd'hui 40 % de jeunes femmes. Dans certains types d'exploitation, ce nombre est certes moindre, mais les lignes bougent.

¹ Les « travaux en vert » renvoient, s'agissant de la vigne, à des tâches telles que l'ébourgeonnage, le relevage, le palissage, etc...

Pour autant, dans certains cas, la situation reste plus difficile. Il faut ainsi mener un travail particulier pour les services à la personne dans un cadre interministériel. Les stéréotypes sont aussi présents dans les métiers « environnement et aménagement du territoire ». Enfin, un préjugé a trait à l'infériorité supposée de l'enseignement agricole par rapport aux formations générales offertes par l'Éducation nationale. Les stéréotypes existent aussi dans l'administration !

Quant aux jeunes filles qui choisissent la filière équine, j'ai pu en rencontrer à Saint-Affrique, dans l'Aveyron. Moi aussi, je m'interrogeais quant à leurs débouchés professionnels, mais le directeur de l'établissement a souligné combien cette formation « passion » leur permettait de reprendre confiance en elles et de trouver un emploi, pas nécessairement dans le monde du cheval d'ailleurs.

Françoise Laborde, co-rapporteuse. – Je retiens de vos propos qu'il y a des efforts à faire en matière de reconnaissance de la pénibilité pour les femmes. Pour ce qui est des stages, les équipements nécessaires doivent être fournis et les considérations physiques prises en compte.

Guy Sigala. – Si vous le permettez, je souhaiterais ajouter une remarque complémentaire sur la formation. Ne confinons pas le parcours des services aux seuls services à la personne. C'est ainsi que des jeunes suivent un BTS, puis une licence professionnelle, puis un master ou un master par apprentissage et obtiennent des emplois très éloignés de l'aide à la personne. Le baccalauréat professionnel « services » n'a pas été pensé que pour l'aide à la personne. Il y a derrière toute une dimension liée à l'animation des territoires et des activités rurales.

Christine Audeguin. – Il faut bien insister sur un point : l'enseignement agricole est un enseignement du monde rural. Les filières « services » et « production » se complètent l'une l'autre. Elles ont permis l'émancipation des femmes hors des exploitations.

Les parcours de formation aux services aux personnes et aux territoires ouvrent des voies professionnelles variées. En ce sens, l'enseignement agricole, rural, contribue à l'équilibre du monde rural. Dans la Lozère, par exemple, hormis l'agriculture et les services, les débouchés sont peu nombreux.

Nous constatons enfin une évolution sensible du nombre de garçons dans la filière « services ».

Philippe Vinçon. – Si vous me le permettez, j'aimerais faire à ce stade une brève présentation de l'organisation de l'enseignement agricole, en rappelant que celui-ci concerne plus de la moitié du personnel et près de la moitié du budget du ministère de l'Agriculture. Sa part a même augmenté au cours du quinquennat, avec la création de 1 000 postes. Sur les 30 000 fonctionnaires que compte le ministère, 18 000 évoluent aujourd'hui dans le domaine de l'enseignement agricole.

Cet enseignement est constitué de trois branches : l'enseignement scolaire, l'apprentissage, et la formation professionnelle continue. Ses missions sont la formation et l'animation des territoires bien sûr mais aussi l'expérimentation, l'international et l'insertion.

La répartition des élèves entre le public et le privé au sein de l'enseignement agricole est très différente de celle qui prévaut dans l'Éducation nationale : 38 % pour le public pour 62 % pour le privé, contre respectivement 79 % et 21 % pour le second degré de l'Éducation nationale. Cela s'explique par le fait que le Conseil national de l'enseignement agricole privé et les maisons familiales rurales, qui accueillent la majorité des élèves et étudiants, sont des organismes privés. Nous constatons néanmoins une légère hausse de la part de l'enseignement public depuis quelques années.

Nous comptons aujourd'hui 30 000 apprentis et 250 000 stagiaires en formation professionnelle continue, dont un nombre important de boursiers, répartis dans des établissements implantés sur tout le territoire, y compris dans les outre-mer.

Notre dispositif est globalement efficace. On le voit aux taux de succès dans l'obtention des diplômes, qui sont supérieurs de 5 % à 10 %, pour des diplômes équivalents, à ceux de l'Éducation nationale. Le taux de réussite en matière d'insertion professionnelle est également plus élevé.

Les résultats sont bons également dans l'enseignement supérieur.

Des marges de progrès existent, évidemment. J'en vois notamment dans le lien entre l'enseignement technique et l'enseignement supérieur, qui doit être renforcé.

Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, co-rapporteuse. – Quelles mesures mettre en place pour améliorer l'attractivité de ces parcours pour les filles ?

De nos échanges, je relève plusieurs points durs : le besoin de formation de tous ceux qui peuvent contribuer à faire bouger les choses – les intéressées, bien sûr, mais aussi les familles, les enseignants et les formateurs ; l'accompagnement social des jeunes filles, avec la question notamment des conditions d'accueil dans les internats ; la nécessité pour elles d'avoir des équipements adaptés, par exemple pour la traite des vaches... J'ai également pris note de leur difficulté à obtenir un contrat d'apprentissage. Nous avons aussi évoqué les questions relatives à la pénibilité, aux différences salariales, à la précarité. Il est plus difficile, pour une femme, d'avoir accès au foncier, par exemple. Ces femmes, enfin, qui exercent une activité très prenante en milieu rural, ont parfois des difficultés pour accéder à la culture ou aux activités sportives.

Mais je retiens aussi de nos échanges la fierté de ces jeunes femmes qui ont pu s'installer : elles trouvent ce faisant un sens à leur action.

Cela dit, Catherine Belloc m'a inquiétée tout à l'heure, quand elle a évoqué l'évolution de carrière des femmes vétérinaires aux alentours de la trentaine.

Catherine Belloc. – Ma réflexion se fondait sur des données de l'Observatoire de la profession de vétérinaire. Les praticiens qui s'installent doivent s'inscrire au tableau de l'ordre vétérinaire. Parmi ceux qui se retirent, on trouve des hommes qui partent à la retraite, mais aussi des femmes entre 30 ans et 40 ans, en lien avec leur maternité.

Pour nos étudiantes, exercer une profession dite masculine reste quelque chose de compliqué, en particulier dans la filière des soins aux animaux d'élevage. Intervenir auprès de ruminants quand on est enceinte, c'est difficile. De manière générale, on note chez les femmes, par rapport aux hommes, une prévalence du salariat, un nombre moins élevé d'installations, et donc une différence de revenus.

Guy Sigala. – L'enseignement agricole, et plus particulièrement l'enseignement technique, est à la croisée des compétences de l'État et de la région. Rien ne se fera sans ces deux acteurs. Nous réclamons donc, et ce point nous paraît fondamental, un accord partenarial, signé entre le ministère de l'Agriculture et les régions, qui se penche notamment sur les questions de formation. Il faut surtout convaincre les régions de coopérer.

Un autre point sur lequel il faut travailler concerne la visibilité des différents métiers de sortie, lesquels restent souvent méconnus des élèves. On parle beaucoup des métiers de chef d'exploitation ou d'ouvrier. Mais avec un BTS « services », en particulier avec une double compétence, on peut trouver des métiers très divers. J'ai en tête l'exemple d'une jeune femme qui avait suivi ce parcours, et qui était également monitrice de ski. Ses aptitudes en animation du territoire et en ski lui ont permis de se faire recruter en tant que directrice de station.

Avec nos filières, l'insertion professionnelle est meilleure, car les élèves sont plongés immédiatement dans la vraie vie, au contact des territoires. Ils sont dynamiques, moins spectateurs de leur insertion que ceux d'autres filières.

Vous avez évoqué la nécessaire formation des formateurs. Ayons conscience que les conditions de travail, d'emploi et de rémunération des 3 000 formateurs de l'apprentissage et de la formation continue dépendent de la décision de chacun des 200 conseils d'administration des établissements concernés. Ce problème existe depuis longtemps. Pour la plupart, les formateurs arrivent formés. Ensuite, pour ce qui est de la formation longue, c'est le désert.

Les enseignants de l'Éducation nationale bénéficient de nouveau d'une formation initiale d'un an. Nos 3 000 formateurs, eux, sont placés « sans filet » devant des publics pouvant être difficiles. Cela, l'État et les régions ne le voient pas. Or, vu les enjeux de formation ou de réinsertion que

ces filières impliquent, ce devrait être une priorité. Cette situation crée le risque de voir imposer l'enseignement agricole.

Christine Audeguin. - Pour répondre à votre question sur la communication, je dirais que l'enseignement agricole ne fait pas de communication spécifiquement ciblée vers les filles ou les garçons.

Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, co-rapporteuse. - Faudrait-il le faire, selon vous ?

Christine Audeguin. - Bien sûr ! À l'heure actuelle, la seule institution qui m'interpelle sur les questions d'égalité femme-homme est la région.

Gilles Trystram. - À mon sens, la question de l'information sur nos métiers est générique et ne concerne pas que l'égalité femme-homme. Il est vrai que les stéréotypes se construisent très tôt, dans de multiples endroits, jusque parfois dans les cours de biologie. Nos métiers ont une mauvaise image. De plus, ils vont beaucoup changer dans les années qui viennent. C'est sur ces points qu'il faut travailler. Il faut donc améliorer la compréhension globale de nos métiers, de leur dynamique. C'est très important.

Laurence Dautraix. - S'agissant de l'information et de la communication, je rappelle que des outils existent au sein du ministère de l'Agriculture, comme le réseau *Insertion-égalité*, que j'ai déjà évoqué, mais ils sont relativement méconnus. Une convention interministérielle, avec des objectifs précis en matière d'égalité femme-homme, a même été signée en février 2013 et prolongée jusqu'en 2018, mais elle est inconnue de la communauté éducative. Nous avons donc besoin d'une vraie formation continue de tous les personnels de la communauté éducative sur ces sujets.

Ensuite, quand les femmes sont installées, d'autres problèmes se posent. Le catalogue de formations VIVÉA¹ comporte ainsi assez peu de formations ouvertes aux femmes qui pourraient concerner les questions de postures, de pénibilité...

Vous avez également parlé des équipements. C'est un problème fréquent, par exemple pour les vestiaires. J'ai en tête le cas de vestiaires flambants neufs, construits pour un établissement forestier, et qui ne prévoyaient rien pour les femmes ! Il faut féminiser les équipements professionnels de sécurité (taille des chaussures et forme, taille de lunettes, coupe des pantalons...).

Dans certaines régions, des acteurs - les chambres d'agriculture notamment - ont réfléchi à la question de l'égalité. C'est le cas en Bretagne, où s'est tenu en 2014 un colloque portant sur les outils, les équipements, les formations pour les femmes. C'est aussi le cas en Poitou-Charentes, avec

¹ Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant.

le programme « Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Il faut valoriser ce type d'initiatives.

Les choses bougent, donc, et tous les acteurs doivent être mobilisés.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Vous avez dit qu'une part importante des élèves étaient des internes ; il est donc important de savoir si tout est fait pour que les filles se sentent à l'aise en internat et si le fait de devoir être interne ne constitue pas un frein pour intégrer ces filières.

On l'a dit au début de notre réunion, l'idée que l'on se fait généralement du métier d'agriculteur est que c'est plutôt un métier d'homme. Les élèves, filles et garçons, appréhendent-ils différemment ce métier ?

Il a aussi été dit que peu de filles choisissent la voie de l'apprentissage. Existe-t-il des maîtresses de stage ? L'implication de femmes adultes ayant valeur d'exemple pourrait inciter les jeunes filles à intégrer cette filière à l'avenir. À l'inverse, arrive-t-il que des garçons soient placés sous la responsabilité d'une maîtresse de stage ?

Enfin, comment casser ces préjugés, ces stéréotypes de genre dans les métiers agricoles ? L'idée selon laquelle le métier d'agriculteur serait un métier d'homme correspond-elle toujours à la réalité aujourd'hui ?

Philippe Vinçon. – La question de l'internat est très importante puisque l'une des spécificités de l'enseignement agricole, c'est de compter une majorité d'élèves internes. Je ne sais pas si tout est fait pour accueillir les jeunes filles dans les meilleures conditions, mais d'après un sondage récent, il apparaît qu'elles s'y sentent bien, et même mieux que les garçons, ce qui est plutôt rassurant.

S'agissant de la relation avec les régions, se pose la question de la visibilité de l'enseignement agricole. Celui-ci « pèse » globalement entre 4 % et 5 % des bacheliers, mais les disparités régionales sont fortes et l'orientation se joue dès la quatrième. Dans certaines régions, il ne fait donc pas partie des priorités. Le ministre a signé le 23 juin 2016 une convention avec Philippe Richert, président de l'Association des Régions de France (ARF) et de la région Grand Est ; depuis lors, seule une région l'a suivi : la région Occitanie, mais le mouvement semble s'amorcer.

S'il existe un consensus pour dire que l'enseignement agricole fonctionne bien, alors il va falloir que les investissements, sur lesquels les régions ont la main, suivent. Il faut donc que l'État contractualise avec les régions.

S'agissant du lien avec l'Éducation nationale, si l'orientation des jeunes est de plus en plus tardive, si l'on ne lutte pas contre les préjugés touchant l'enseignement agricole en présentant mieux l'intérêt des formations et des métiers auxquels elles préparent, alors ce sera problématique. Certains lycées, notamment en zone rurale, sont en situation

de grande fragilité. Les lycées périurbains, eux, se portent bien parce qu'ils proposent aux populations urbaines une autre manière d'enseigner, davantage fondée sur le projet, sur un lien au vivant qui séduit beaucoup de jeunes et leurs familles. Ils nécessitent davantage d'attention pour mieux répondre aux difficultés des territoires ruraux et périurbains.

Dernier sujet, celui de l'attractivité vis-à-vis des professeurs. L'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) peine à recruter, pour des raisons très générales qui tiennent aux préjugés vis-à-vis tant de l'enseignement professionnel que du monde agricole et rural.

En outre, il faut aussi tenir compte de la difficulté pour les conjoints de ces professeurs à trouver un emploi en zone rurale.

De fait, on compte de moins en moins de candidats aux concours de professorat agricole, dans une proportion supérieure aux autres concours.

Guy Sigala. – Mes deux filles ont été internes, et je puis vous dire qu'elles étaient ravies quand elles rejoignaient leur internat le lundi ! Pour autant, il est vrai que d'autres enfants peuvent avoir besoin d'un temps d'adaptation.

Les établissements sont très inégalement équipés, selon les régions. Néanmoins, des efforts sont faits. Ainsi, la collectivité territoriale de Corse vient de décider d'investir un million d'euros pour réaliser des travaux dans l'internat du lycée de Sartène, de taille très modeste.

La vie sociale des élèves internes est une question majeure. C'est le rôle du ministère de porter et de dynamiser des projets de vie scolaire et culturels liés à l'animation socioculturelle, en relation avec les établissements, par ailleurs autonomes. Pour cela, il faut des moyens, notamment pour permettre une décharge d'un tiers des heures pour certains enseignants qui doivent pouvoir se consacrer à l'animation culturelle des établissements. Le dynamisme de l'établissement, c'est cela qui attire dans ces internats et qui fait toute la richesse de ces espaces de vie.

Dans le cadre du brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) a été mis en place un module dit « M11 », qui vise à préparer l'élève à sa sortie de l'établissement par un travail sur son projet professionnel. Ce module est appelé à faire tache d'huile. L'accompagnement et l'orientation des enseignants, qui consacrent à ce travail plusieurs centaines d'heures, permettent aux élèves de réfléchir à ce qu'ils envisagent de faire dans la suite de leur cursus.

Cette mission essentielle d'insertion professionnelle est très peu connue à l'extérieur. Or, grâce à cela, les deux tiers des étudiants issus des BTSA, avant même de passer leur examen, savent dans quelle université ils vont s'inscrire pour passer leur licence professionnelle et ont un projet clair – parfois, les élèves qui sortent d'une école d'ingénieur ne savent pas

trop ce qu'ils vont faire après ! De fait, ces outils d'accompagnement devraient être développés dans toutes les formations.

J'insiste également sur le fait que nos cursus prévoient depuis plus de quinze ans des modules pluridisciplinaires qui permettent à des économistes, des géographes et des sociologues d'intervenir dans les formations pour aider à l'émergence de projets professionnels et de projets d'étude. L'enjeu est d'imposer cette réflexion non pas à un petit réseau, mais à tout le monde.

En conclusion, je dirais que l'enseignement agricole tire sa richesse de son animation et que nous disposons de nombreux outils pour faire des choses très originales.

Roland Grimault. – Notre réseau compte 80 % d'internes ; certains établissements ne comptent même que des internes. La mixité dans les formations et la présence de plusieurs filières au sein d'un même établissement conduisent à une cohabitation entre les garçons et les filles. Grâce aux régions et, dans une moindre mesure, aux départements - il faudra voir ce qu'il en sera à la suite du vote de la loi NOTRe¹ – les établissements peuvent donc proposer des internats adaptés.

Cette mixité est très bénéfique, et j'en donnerai deux exemples. Quand les élèves rentrent de stage, il y a toujours un temps d'échange sur ce qu'ils ont vécu. Et lorsqu'une fille explique à ses camarades masculins ce qu'elle a fait durant son stage dans un secteur d'activité plutôt investi par les garçons, elle force leur respect !

En outre, dans des établissements qui comptaient les deux filières « services » et « production », des jeunes filles ont participé à la démarche lancée par le ministère de l'Agriculture « Produire autrement », visant à promouvoir la production locale, tandis que les garçons de la filière production agricole ont joué les animateurs de ferme pédagogique en accueillant des classes de maternelle – activité traditionnellement animée par des jeunes filles de la filière services aux personnes. L'objectif était de leur faire découvrir les métiers des uns et des autres.

En matière de formation des formateurs, on essaie de faire intervenir des professionnelles, des agricultrices, des anciennes élèves.

Les maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation, dans les territoires, œuvrent en faveur d'une place accrue pour les femmes dans l'agriculture, laquelle passe aussi par l'éducation des jeunes. À ces âges, ils sont tout à fait ouverts et prêts à bouger. En internat, quel que soit le milieu d'où l'on vient, on se confronte à d'autres et on prend conscience des enjeux liés aux différences sociales, d'origine et de genre.

¹ Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

Pour citer une bonne pratique, je rappellerai que certaines régions ont mis en place des aides spécifiques pour les contrats d'apprentissage dans les métiers peu féminisés, dont l'agriculture. Dans la logique de ces aides, le maître d'apprentissage bénéficiait d'un soutien supplémentaire lorsqu'il recevait une fille.

Christine Audeguin. - Dans mon lycée, il est compliqué pour les filles qui suivent la filière « production animale », et dont les parents ne sont pas agriculteurs, de trouver un stage. Heureusement, il y a au sein de l'établissement quelques maîtres de stages qui acceptent de les accueillir et qui n'ont toujours que des filles au final...

Il faudrait faciliter la démarche. À l'issue du stage, les maîtres sont toujours très contents de leurs stagiaires filles, auxquelles ils ont confié les mêmes tâches qu'aux garçons. Mais au départ, ils avaient sans doute une appréhension.

Les filles d'agriculteurs, en revanche, n'ont aucun souci pour trouver un stage.

Dans l'enseignement agricole, nous travaillons beaucoup par projets, en répondant aux appels d'offres de la Mutualité sociale agricole (MSA), du ministère et de tous nos partenaires. Ces projets peuvent avoir trait, par exemple, à la vie de l'internat ou aux Olympiades des métiers. Les filles les prennent souvent à bras-le-corps. Elles jouent un rôle moteur dans l'animation et dans la vie du lycée.

Laurence Dautraix. - Les maîtres d'apprentissage sont souvent réticents à recevoir des filles en apprentissage. C'est un véritable conservatisme, qui ne favorise pas l'embauche de celles-ci, et qu'il faut donc lever. Quant aux maîtresses d'apprentissage, elles n'accueillent pas systématiquement des filles.

Pour en revenir aux internats, la question de l'accueil des filles se pose en termes non pas de bâtiments, lesquels sont bien adaptés, mais plutôt de taux d'encadrement. Dans certains petits établissements, la présence de filles impose le recrutement d'une assistante d'éducation, même si les filles sont très peu nombreuses, en plus des assistants d'éducation qui encadrent les garçons.

Un autre problème se pose : le faible nombre d'infirmiers et d'infirmières, dans les internats. Quant aux assistantes sociales, il n'y en a pas du tout.

Les filles ont véritablement une approche différente du métier - surtout celles qui ont une formation bac + 2 ou d'ingénieur, dont le cursus n'a parfois rien à voir avec l'agriculture : finance, informatique, industrie... Il en résulte des différences en termes à la fois de compétences, de crédibilité, de projets, du point de vue social et des modes de production.

Philippe Vinçon. – Pour aller dans le sens de ce que disait Christine Audeguin, l’enseignement agricole est très marqué par les projets. Je pense notamment au *Trophée national des lycées agricoles*. Les concurrents doivent passer une épreuve pluridisciplinaire au cours de laquelle il faut manipuler des animaux et en parler, mais aussi présenter une affiche et une vidéo. Les équipes de filles y font merveille, entre autres par leurs capacités d’expression.

De la même façon, les délégués de classe sont très souvent des jeunes filles, qui font preuve d’une grande maturité.

Annick Billon, co-rapporteuse. – Je souhaite revenir sur les chiffres cités par Philippe Vinçon. Dans l’enseignement agricole, la répartition des établissements – 38 % publics ; 62 % privés – est presque inversée par rapport à celle qui existe dans l’Éducation nationale : 20 % privés, contre 80 % publics.

Le « désintérêt » de l’Éducation nationale pour l’enseignement agricole n’explique-t-il pas la méconnaissance de ces métiers, ainsi que la difficulté d’orientation vers cette filière ?

En tant que mère de famille, je sais combien il est utile de s’adresser à des professionnels de l’orientation, car les conseils dispensés par l’Éducation nationale en la matière sont assez limités.

Pour mes enfants, je ne me suis jamais posé la question de l’enseignement agricole. Je suis donc curieuse de connaître le parcours des agricultrices : sont-elles femmes ou filles d’agriculteurs ? Pourquoi s’orientent-elles vers ce métier, alors même que l’Éducation nationale ne dispense pas d’informations à cet égard et qu’elle est peu présente dans cette branche de l’enseignement ?

Du reste, le secteur agricole n’est pas le seul à rencontrer des difficultés en matière d’apprentissage. À l’occasion du débat sur la loi El Khomri¹, la délégation aux entreprises du Sénat, dont je suis membre, a mené un travail important sur ce sujet et fait des propositions². Ces problèmes sont récurrents, qu’il s’agisse pour l’élève de trouver un stage, ou pour l’État et la région de financer l’apprentissage.

En tant que sénatrice de Vendée, je connais bien le rôle des maisons familiales rurales (MFR). Elles accomplissent un travail extraordinaire et leurs personnels, très compétents, accompagnent les jeunes de façon personnalisée. Nous méconnaissions ce réseau qui tend vers l’excellence. Alors que je présentais le Sénat voilà deux semaines devant deux classes de BTS de ce réseau, j’ai appris que tous ces élèves avaient l’intention de poursuivre leur cursus !

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

² Droit du travail : ce dont les entreprises ont besoin, rapport n° 647 (2015-2016) de Mme Annick Billon, fait au nom de la délégation aux entreprises, 26 mai 2016.

Pour les parents d'élèves de l'Éducation nationale « standard », l'enseignement dispensé par ce réseau a pourtant, tout comme l'apprentissage, une connotation négative. Que peut-on faire pour favoriser l'orientation vers les professions agricoles et vers les MFR qui assurent ces formations ?

En outre, un article du Centre d'études et de prospective de mars 2012¹ constate que les agricultrices ont moins souvent suivi une formation agricole que les hommes, condition nécessaire à l'obtention de la dotation jeune agriculteur (DJA). Ce constat vous paraît-il toujours valable aujourd'hui ? Quelles peuvent en être les conséquences du point de vue de l'insertion professionnelle des femmes concernées ?

D'après cet article, les jeunes exploitantes sont également beaucoup plus diplômées que les jeunes exploitants. Quelles en sont les raisons ?

Plus généralement, à diplôme égal, quels sont les parcours et les chances de progression des garçons et des filles dans le secteur agricole ?

De même, le fait que les jeunes femmes soient généralement plus diplômées et/ou s'orientent plus tardivement comme agricultrices peut-il avoir un impact sur le déroulement de leur parcours professionnel et leur statut ?

Enfin, si notre délégation a souhaité aborder la question du rôle des femmes dans l'agriculture, c'est aussi au vu d'un contexte difficile : l'actualité très lourde que connaît le monde agricole depuis 2016, qui peut avoir une incidence sur la situation des femmes.

Laurence Dautraix. - Le « désintéret » - j'ai bien compris que le terme était à mettre entre guillemets - de l'Éducation nationale pour l'enseignement agricole est assez récent.

Depuis les années 1850 jusqu'aux années 1970, celui-ci a effectivement été dispensé par des maîtres agricoles de l'Éducation nationale, dont le rôle éducatif et social a été très important. Ce sont eux qui ont porté toute cette idée d'éducation populaire et incité les jeunes filles et jeunes garçons à ne pas quitter les campagnes. Un jour, contexte politique aidant, on leur a imposé cette alternative : soit ils restaient maîtres agricoles et passaient au ministère de l'Agriculture, soit ils choisissaient l'Éducation nationale.

Ce rappel historique montre que l'Éducation nationale a bien porté l'enseignement agricole par le passé.

¹ Les femmes dans le monde agricole, *analyse du Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012, Cécile Laisney.

Par ailleurs, ce ne sont plus majoritairement des filles d'agriculteurs ou d'agricultrices que l'on retrouve aujourd'hui dans l'enseignement agricole. Toutes les catégories sociales sont représentées, en particulier celle des ouvriers et employés.

S'agissant de la DJA, les femmes n'ayant pas la capacité pour s'installer ne perçoivent pas cette dotation. Or, cette dernière est très incitative, car elle permet l'accès au crédit et à la banque, donc par définition au foncier. Un nombre important de femmes suivent par conséquent des formations agricoles pour obtenir cette capacité.

Enfin, il faut souligner les écarts d'insertion entre filles et garçons : le taux net d'emploi en 2015 est de 60,9 % pour les filles contre 66,3 % pour les garçons. S'ils existent à l'échelon des formations supérieures, ces écarts sont plus faibles qu'au niveau CAP, où ils sont considérables. Les jeunes filles n'ayant que le CAP ont accès à l'emploi majoritairement par le biais de contrats saisonniers, soit des activités incomplètes qui, le plus souvent, correspondent à des temps partiels inférieurs à 50 %. L'enseignement doit aussi porter une ambition éducative pour ces jeunes filles.

Guy Sigala. – Je reviens un instant sur la médecine scolaire. Nous comptons le syndicat majoritaire des médecins scolaires au sein de l'UNSA Éducation, et ceux-ci nous expliquent qu'ils n'arrivent pas à suivre l'Éducation nationale. Alors comment voulez-vous qu'ils suivent l'enseignement agricole ? Il en va de même pour les dotations infirmières : celles-ci ont, me semble-t-il, été identifiées comme une priorité du ministère, mais ensuite se pose la question des moyens...

S'agissant de la concurrence entre public et privé, rappelons à quel point les suppressions d'emplois dans l'enseignement public entre 2007 et 2012 ont été causes de difficultés. En outre, nos effectifs sont plafonnés alors que, dans certains secteurs, nous pourrions avoir des marges de progression.

Les rapports avec l'Éducation nationale sont plus complexes. Nous n'avons pas une mauvaise image auprès de ses personnels et représentants, qui nous reconnaissent un certain dynamisme, saluent nos pédagogies actives ou la qualité de nos internats, mais il y a une profonde méconnaissance du contenu de notre enseignement.

En outre, dans le cas des formations qui sont proposées tant dans les établissements relevant de l'enseignement agricole que dans ceux relevant de l'Éducation nationale, cette dernière cherche à capter les élèves. Ceci aboutit au paradoxe suivant : certaines de nos classes, par exemple scientifiques, sont identiques en termes d'enseignement et de programmes à celles de l'Éducation nationale, avec des débouchés sur des études supérieures et d'excellents résultats, mais nous ne parvenons pas à les remplir.

Cela étant, je ne peux pas laisser dire que la remédiation est du seul ressort des MFR. Elle est au cœur de nos méthodes pédagogiques, donc portée dans tout l'enseignement agricole – avec une différence, peut-être, au niveau de la gestion de l'alternance dans les MFR, dont on pourrait discuter.

Par ailleurs, pour avoir encadré des stages de préparation à l'installation, je peux témoigner du fait que la présence des femmes s'est accrue dès lors que les plafonds ont augmenté au niveau des prêts. Cela leur permettait, effectivement, de soutenir des projets de ferme éducative ou dans le secteur de la production.

Une autre problématique que nous n'avons pas encore évoquée tient au fait que nous accueillons aussi des agricultrices qui viennent passer des BTS par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de valoriser leur parcours professionnel et leur investissement dans le monde agricole, voire pour réorienter leur carrière. La VAE est donc un outil encouragé par le ministère.

Pourquoi les filles s'orientent-elles vers l'enseignement agricole ? J'ai deux filles qui ont suivi un tel enseignement, l'une pour travailler dans la gestion d'espaces naturels, l'autre pour faire de la production fromagère. Certes, il est peut-être plus compliqué de s'orienter ou d'entrer dans les ENIL¹ lorsqu'on est une fille, mais l'ampleur et la nature des blocages dépendent probablement du niveau d'enseignement et des secteurs choisis. On ne peut pas généraliser.

Annick Billon, co-rapporteuse. – J'ai évoqué les MFR parce que j'en ai visité beaucoup, ce qui n'est pas le cas des lycées agricoles. Mais cela ne saurait tarder !

Guy Sigala. – Je me permets d'insister sur la question des plafonnements. On ne nous a pas accordé la même souplesse qu'à d'autres secteurs et nous avons perdu des centaines d'emplois ces dernières années.

Christine Audeguin. – Le bac professionnel est suffisant pour pouvoir s'installer en tant que jeune agriculteur et, souvent, les garçons qui atteignent ce niveau n'ont pas envie de continuer leurs études. Pour ces jeunes intéressés par une formation pratique, l'obtention d'un BTS, avec un certain nombre de matières générales, représente un trop gros effort. C'est pourquoi les filles, qui visent probablement moins la dimension concrète de l'enseignement, ont souvent un meilleur niveau d'études, d'autant plus qu'elles sont plus poussées en ce sens que les garçons par les familles, notamment les familles d'agriculteurs. Ainsi, dans la filière « production animale » au lycée Terre Nouvelle, l'effectif féminin passe de 11 % en bac professionnel à 61 % en BTS.

¹ *Écoles nationales d'industrie laitière, des analyses biotechnologiques et de l'eau. Leur mission est de former le personnel des entreprises agroalimentaires, de l'industrie laitière, des laboratoires et des métiers de l'eau.*

Philippe Vinçon. – La question de la relation avec l'Éducation nationale constitue un véritable sujet : un système dans lequel 5 % des jeunes sont formés au travers d'un dispositif différent de celui qui est proposé aux 95 % restants, avec, en outre, une répartition un tiers public et deux tiers privé, est tout de même un peu particulier.

En règle générale, comme l'a déjà dit Guy Sigala, la qualité de notre enseignement, les dynamiques de projet, l'action à l'international, l'approche pluridisciplinaire, nos réalisations en matière d'éducation socio-culturelle sont reconnues par le ministère de l'Éducation nationale. Nous ne rencontrons de difficulté ni au niveau central, ni à l'échelle des rectorats et des directions régionales de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF). En revanche, la situation est plus complexe sur les territoires, car les dynamiques démographiques parfois faibles en zone rurale peuvent générer des concurrences entre enseignements agricole et général, entre secteurs public et privé.

Lors d'un récent colloque, le directeur adjoint du cabinet de la ministre de l'Éducation nationale a réaffirmé que son ministère n'avait pas l'intention de « récupérer » l'enseignement agricole.

Il faudra donc, en début de mandature, une impulsion politique pour préciser la place et le rôle de chacun, sachant que, comme cela a été dit, nous sommes dans une sorte de dispositif de *numerus clausus* et que nous avons parfois l'obligation de maintenir des sections dans certaines zones, ce qui nous empêche, pour des raisons budgétaires, de répondre à la demande dans les zones les plus dynamiques.

Brigitte Gonthier-Maurin, présidente, co-rapporteuse. – Je vous remercie toutes et tous chaleureusement de votre précieuse contribution à l'élaboration de notre rapport, que nous espérons pouvoir présenter au public d'ici la mi-juillet.

Table ronde sur les questions sociales

(4 avril 2017)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Chantal Jouanno, présidente. – Après notre colloque du 22 février sur les agricultrices, qui a permis des échanges très sincères et très denses, nous nous sommes engagés à poursuivre nos travaux pour approfondir les thématiques abordées et publier un rapport au mois de juillet.

Nous sommes donc réunis cet après-midi pour une deuxième table ronde dans le cadre du rapport d'information sur les agricultrices, après celle du jeudi 30 mars sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices, et avant notre premier déplacement sur le terrain, jeudi 6 avril, dans la Drôme.

Nous avons choisi d'aborder aujourd'hui les questions sociales. En effet, à plusieurs occasions, lors du colloque, ont été évoquées les difficultés rencontrées par les agricultrices en matière de protection sociale : il s'agit notamment de la problématique du nombre encore trop important de femmes travaillant sans statut dans une exploitation agricole, du montant des retraites, très souvent dérisoire, que touchent les agricultrices, et de la conciliation des temps de vie. La santé fait aussi partie des sujets que nous voulons plus particulièrement aborder avec vous aujourd'hui.

Ces sujets suscitent un tel intérêt au sein de la délégation que nous avons constitué un groupe de travail réunissant des représentants de tous les groupes politiques. J'ajoute que notre délégation adopte en général des rapports consensuels, sans pour autant que ses propositions se réduisent au plus petit dénominateur commun. Participent à ce groupe de travail – je les cite dans l'ordre alphabétique : Annick Billon pour le groupe UDI-UC, Corinne Bouchoux pour le groupe Écologiste, Brigitte Gonthier-Maurin pour le groupe CRC, Françoise Laborde pour le groupe du RDSE, Didier Mandelli pour le groupe Les Républicains et Marie-Pierre Monier pour le groupe socialiste.

Marie-Pierre Monier représentera aujourd'hui le groupe de travail. Didier Mandelli, qui devait être présent, vous prie de bien vouloir l'excuser. Je propose donc de poser ses questions à sa place.

Je remercie tous les intervenants d'avoir accepté notre invitation. Nous avons le plaisir de retrouver deux des participantes à notre colloque : Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), et Catherine Laillé, présidente de la *Coordination rurale* de Loire-Atlantique, qui est également élue à la Chambre d'agriculture de la Loire-Atlantique et des Pays de la Loire.

Nous accueillons aujourd'hui pour cette table ronde Christine Valentin, présidente de la Chambre d'agriculture de la Lozère, secrétaire adjointe de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture, l'APCA – je précise que l'on ne compte actuellement que trois femmes présidentes de chambre d'agriculture. Nous accueillons aussi Anne Gautier, vice-présidente de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA), et présidente de la Mutualité sociale agricole (MSA) de Maine-et-Loire, André Ricard, directeur délégué à la CCMSA et Michel Gomez, sous-directeur du travail et de la protection sociale au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, qui est accompagné de Rose-Marie Nicolas, cheffe du Bureau des prestations sociales agricoles.

Mesdames et Messieurs, nous comptons sur vous pour nous aider à mieux identifier les difficultés que peuvent rencontrer les agricultrices et nous faire part de vos propositions, afin que ce rapport puisse être utile au Gouvernement et, surtout, au Parlement qui sera issu des élections de cette année. Soyez donc très libres dans vos propos.

Nous vous poserons des séries de questions auxquels vous pourrez répondre librement. N'hésitez pas, par ailleurs, à nous adresser des contributions écrites, car ces thèmes sont si vastes qu'il sera difficile de les épuiser en un après-midi.

Je suggère à Anne Gautier et à Michel Gomez de bien vouloir nous présenter brièvement les différents statuts sous lesquels peuvent travailler les agricultrices, en indiquant le nombre de personnes concernées dans chaque cas et en précisant les implications qui en découlent en termes de couverture sociale.

Il nous serait également très utile que vous puissiez nous broser un rapide panorama historique, pour nous indiquer si l'on observe des différences générationnelles. En politique, on dit souvent que le futur sera meilleur, mais tel n'est pas toujours le cas en ce qui concerne la condition des femmes. Les nouvelles générations sont-elles vraiment mieux protégées que leurs aînées ?

Anne Gautier, vice-présidente de la CCMSA, présidente de la MSA de Maine-et-Loire. – Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je ferai une brève introduction sur les différents statuts et Michel Gomez développera de manière plus précise les statistiques.

Les femmes qui travaillent dans l'agriculture le font sous trois principaux statuts : cheffe d'exploitation, conjoint collaborateur¹ et salariée. On trouve encore des aides familiales et, malheureusement, un trop grand nombre de femmes sans statut.

Les trois statuts principaux répondent à des philosophies différentes. Au fil du temps, on observe malgré tout une évolution : aujourd'hui, les femmes qui viennent à la profession d'agricultrice n'acceptent plus de le faire sans statut – situation qui ne devrait d'ailleurs plus exister. Les personnes sans statut ont en général plus de 50 ans. Les statuts varient également selon les types de productions.

Michel Gomez, sous-directeur du travail et de la protection sociale au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt. – Le statut d'aide familiale est effectivement résiduel, il ne concerne plus que 5 000 personnes environ.

Les deux statuts qui offrent la meilleure protection sociale sont ceux de chef-fe d'exploitation et de salarié-e. On compte aujourd'hui 111 000 cheffes d'exploitation, 26 000 femmes sous statut de conjoint collaborateur et 410 000 salariées. L'importance numérique des femmes au sein de la population active agricole est significative : plus d'un demi-million de femmes travaillent dans le secteur agricole. Il n'en va pas de même au sein de la population des retraités du secteur.

Contrairement à l'image commune que l'on peut se faire de l'agriculture, très peu de métiers agricoles occupent moins de femmes que d'hommes. On trouve un peu plus de femmes que d'hommes dans la viticulture et un peu plus d'hommes que de femmes dans le secteur paysager.

Depuis le début des années 2000, la proportion des femmes parmi les chefs d'exploitation est assez stable, autour de 24 %. Dans cette catégorie, l'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes – 51,5 ans contre 48 ans. Cette situation s'explique par l'accession plus tardive des femmes à ce statut : en fait, la femme succède souvent à son mari quand il part à la retraite, pour permettre la poursuite de l'exploitation. Le phénomène est parfaitement connu et il est inutile de le passer sous silence. Logiquement, l'âge moyen d'entrée dans le statut de chef-fe d'exploitation est plus élevé pour les femmes que pour les hommes : 45 ans contre 36 ans. En 2016, 3 000 femmes ont accédé à ce statut, contre 8 700 hommes.

¹ Créé en 1999, le statut de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole, communément appelé « conjoint collaborateur », ouvre droit à la retraite pour le conjoint ainsi qu'à des prestations sociales en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, à une pension d'invalidité en cas d'incapacité partielle ou totale et à une créance de salaire différé en cas de décès de l'époux et de divorce. Il est défini à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime.

Une majorité des cheffes d'exploitation exercent leur activité sous une forme sociétaire, avec une dominante des groupements agricoles d'exploitation en commun, les GAEC¹, en raison des avantages associés à cette forme sociétaire, surtout depuis que la constitution d'un GAEC entre époux a été autorisée, en 2010.

On compte aujourd'hui 252 000 conjoint-es d'agriculteur ou d'agricultrice. Parmi eux, on trouve 150 000 femmes qui ne sont ni cheffes d'exploitation ni collaboratrices, avec une prédominance d'une forme d'emploi salarié qui peut s'exercer dans l'exploitation du conjoint, dans une autre exploitation ou dans une autre entreprise. Le statut de conjoint collaborateur concerne 26 000 femmes. L'importance numérique des femmes concernées par ce statut décroît fortement, et ce dans des proportions plus significatives que la diminution globale du nombre de chefs d'exploitation. Avant les années 2000, on recensait environ 100 000 femmes ayant le statut de conjoint collaborateur. La chute est significative et corrobore les propos d'Anne Gautier : les statuts les moins attractifs en termes de droits, notamment à la retraite, deviennent de plus en plus résiduels. Il se peut que, d'ici à dix ans, le nombre de conjoints collaborateurs soit de nouveau divisé par deux.

Historiquement, au milieu des années 1995, la génération qui a commencé à travailler dans l'après-guerre est arrivée à l'âge de la retraite et l'on a alors fait le constat de la faiblesse des pensions. Les pouvoirs publics et la profession agricole ont ainsi pris conscience de cette difficulté.

Une série de mesures a été alors adoptée, qui concerne non pas uniquement les femmes, mais tous les assurés sociaux – le droit social n'opère pas de distinction « sexuée ». Il est cependant vrai qu'une problématique particulière, notamment pour les retraites, concerne plus singulièrement les femmes. Celles-ci vont bénéficier des progrès de la protection sociale au fil du temps, la dernière étape importante en date étant la loi de 2014².

André Ricard, directeur délégué à la CCMSA. – J'ajoute une précision concernant les salariées dans la production agricole : plus de 80 % d'entre elles ont des contrats à durée déterminée. L'ensemble représente un peu moins de 100 000 équivalents temps plein (ETP).

Anne Gautier. – J'ajoute que nos statistiques ne permettent pas de dissocier, au sein des salariées du secteur agricole, les femmes d'exploitants.

¹ *Société civile de personnes permettant à des agriculteurs associés la réalisation d'un travail en commun dans des conditions comparables à celles existant dans les exploitations à caractère familial.*

² *Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (loi « Touraine »).*

Chantal Jouanno, présidente. – Je vais maintenant vous poser une série de questions – qui vous ont été préalablement communiquées – sur le thème de la précarité et de la faiblesse des droits sociaux. Je souhaite insister sur trois points particuliers.

En premier lieu, l'absence de statut, problème évoqué lors du colloque du 22 février 2017, concernerait 5 000 à 6 000 femmes. Cette donnée correspond-elle à vos évaluations et quelles solutions permettraient de la réduire ?

En deuxième lieu, l'accès tardif au statut de cheffe d'exploitation ou de co-exploitante est-il lié au fait que les femmes ne l'obtiennent qu'au moment du départ à la retraite de leur conjoint ? Quelles propositions formulez-vous pour que les femmes accèdent plus jeunes à ce statut ?

En dernier lieu, lors d'une rencontre de la FNSEA dédiée à « l'engagement des agricultrices face à la crise », le constat a été fait que, « Pour nombre de leurs maris ou conjoints, une des solutions face à la crise est de les licencier et de les inciter à trouver du travail à l'extérieur de l'exploitation »¹. Ainsi, la crise agricole durable ne risque-t-elle pas de précariser prioritairement les femmes ?

Catherine Laillé, présidente de la Coopération rurale de Loire-Atlantique, élue à la Chambre d'agriculture de Loire-Atlantique et des Pays de la Loire. – Contrairement aux jeunes agricultrices qui suivent toutes aujourd'hui une formation, les femmes qui n'ont pas de statut n'ont pas été formées. Elles ont travaillé toute leur vie à la ferme, mais ne sont pas informées sur les différents statuts.

Par ailleurs, quand une exploitation dégage des revenus insuffisants, il est difficile de payer à la fois un salaire et des cotisations pour la retraite, qui représentent une charge pour l'exploitation.

Parfois, l'expression « chef-fe d'exploitation » fait peur, en raison des responsabilités qu'elle implique. Or certaines femmes manquent de confiance en elles et se sous-estiment.

Certaines femmes commencent à travailler en raison de l'évolution de l'exploitation et de la situation du conjoint, à tous les âges, souvent sans avoir suivi de formation. Elles manquent de réseau, et donc d'information.

Enfin, certaines femmes ne voient pas l'intérêt d'avoir un statut, étant donné le niveau « minable » des retraites des agricultrices.

Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA. – Ce sujet est très inquiétant, parce que l'on sait bien que l'absence de statut est toujours dramatique quand survient un

¹ « L'engagement des agricultrices face à la crise », www.fdsea80.com, compte-rendu de la rencontre du 3 novembre 2016 de la Commission nationale des agricultrices (CNA) avec les commissions départementales des Hauts-de-France.

événement grave - accident du travail, veuvage ou même divorce, puisqu'elle empêche l'ouverture de droits.

La FNSEA mène actuellement une réflexion sur la définition d'un statut de l'agriculteur professionnel. Nous allons communiquer sur l'importance que revêt le fait d'avoir un statut. Nous avons déjà réalisé une opération avec la MSA, il y a six ans, afin d'alerter toutes les agricultrices qui sont ayants droit de leur mari, donc sans statut, et de leur indiquer les risques qu'elles encourent. Nous leur proposons d'évoluer vers le statut de conjoint collaborateur ou le salariat. On a pu observer des mouvements vers ces deux statuts, mais encore insuffisants au vu du nombre d'agricultrices qui demeurent sans statut. Une opération de communication de ce type devrait pouvoir être relancée.

Il faut aussi essayer d'associer à ces démarches nos délégations aux droits des femmes.

Christine Valentin, présidente de la Chambre d'agriculture de la Lozère, secrétaire-adjointe de l'APCA. - D'après notre expérience du terrain, le problème des agricultrices sans statut est à relier à la difficulté rencontrée par les hommes à accepter de faire une place aux femmes dans les exploitations : ils acceptent sans problème qu'elles travaillent, mais sont plus réticents à leur reconnaître un statut.

Traditionnellement, les activités réservées à la femme étaient plutôt celles qui rebutaient les hommes, comme la traite ou la récolte des fruits. En outre, la femme s'occupe de l'intendance - par exemple, organiser les repas au moment de l'ensilage ou de la récolte des fruits : cela représente beaucoup de travail, mais n'est pas vraiment considéré comme un métier. Pourquoi donc lui reconnaître un statut pour cette tâche qu'elle accomplit de toute façon à la maison ?

Je me félicite de la diminution du nombre de conjoints collaborateurs, car elle révèle une prise de conscience. Les jeunes qui arrivent dans le métier ont besoin d'une reconnaissance comme chef-fe d'exploitation ou d'entreprise, notion à laquelle ils sont formés dès l'école. Il faut donc insister sur l'importance du statut au moment de la formation et de l'installation et, surtout, inculquer aux hommes l'idée que tout travailleur sur une exploitation doit absolument être couvert par un statut.

Il me semble qu'il faut aussi sensibiliser nos élus au fait qu'une femme qui travaille sur une exploitation n'a pas vraiment le temps de garder ses enfants tous les jours et qu'elle doit pouvoir bénéficier des structures d'accueil des enfants en bas âge - crèches, écoles maternelles accueillant les enfants dès l'âge de deux ans. Quand j'ai demandé l'accès à la crèche, il y a vingt ans, on me l'a refusé, bien qu'étant exploitante installée, parce que j'étais chez moi dans la journée. Il faut donc faire évoluer les mœurs et le regard porté sur la femme travaillant dans l'agriculture.

L'âge moyen de l'installation baisse, même s'il reste encore élevé. Il est grand temps que les femmes se préoccupent de leur statut et de leur retraite.

En réponse à la crise agricole, notamment dans l'élevage, prépondérant dans mon département, de nombreux agriculteurs ont estimé que les femmes, puisqu'elles sont « plus disponibles », pouvaient aller chercher du travail à l'extérieur. Dans les petites communes rurales, de nombreuses femmes qui travaillaient auparavant sur l'exploitation de leur mari sont désormais employées dans les cantines scolaires, les écoles maternelles ou le transport à la demande. Cette situation déstabilise complètement le fonctionnement de l'exploitation et du couple. Il s'agit donc d'une réponse insuffisante à la crise agricole.

Il faudrait que les élus accordent davantage de considération aux conjoints d'exploitant : il faut que la présence d'une femme dans l'exploitation ouvre des droits supplémentaires, même si je ne sais pas quelle solution concrète il faudrait proposer (aide à l'investissement qui simplifie l'effort physique). L'absence de la femme, même pour quelques heures, perturbe parfois le fonctionnement de l'exploitation.

Anne Gautier. – Je souhaite ajouter une précision : près de 60 % des cheffes d'exploitation accèdent à ce statut lorsque leur époux prend sa retraite. Pour ces femmes, le statut de chef d'exploitation est plus subi que choisi.

La question de l'évolution des mœurs se pose avec une particulière acuité dans le monde agricole. Le statut de conjoint collaborateur a sans doute permis d'éveiller les consciences et de reconnaître un vrai statut aux femmes qui travaillaient sur les exploitations, mais ce n'est qu'une première étape. En effet, ce statut n'en est pas vraiment un : la femme reste dépendante du chef d'exploitation et cette situation ne doit pas être généralisée outre mesure.

À la MSA, nous sommes bien placés pour constater que, lorsqu'elles arrivent à l'âge de la retraite, les femmes découvrent avec indignation qu'elles ne vont toucher qu'une très faible pension. Il est alors très délicat pour nous de leur expliquer que leur mari, à un moment donné, a fait le choix de ne cotiser que pour lui. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer, mais je pense que certaines structures d'exploitation ne permettent pas de cotiser pour deux, ce qui renvoie à la problématique de la rentabilité des productions. S'il y a du travail pour deux, on doit pouvoir dégager les moyens de cotiser pour deux – quand on emploie un salarié, on est bien obligé de cotiser – et il est tout de même curieux de faire assumer plus qu'un temps plein à l'épouse et de ne pas vouloir financer les cotisations, comme le font certains chefs d'exploitation.

Il me semble que le cursus de formation agricole ignore totalement le chapitre de la protection sociale et qu'une formation devrait être délivrée à ce titre. Tous nos jeunes sont incollables sur les questions techniques, mais ils n'ont aucune notion de la protection sociale et considèrent le fait de cotiser à la MSA comme une charge. Effectivement, c'en est une, tout comme l'achat des engrais ou des semences.

Michel Gomez. – Concernant l'absence de statut, il est très difficile d'évaluer quantitativement un phénomène dissimulé, pour reprendre le mot prononcé lors du colloque. La MSA avance le chiffre de 5 000, qui peut donner un ordre d'idée, mais il est impossible d'avoir des certitudes.

Même si l'on peut penser qu'il s'agit d'un phénomène marginal, on a affaire à une situation grave, qui résulte de choix qui peuvent être rationnels ou contraints – dans certains cas, le revenu de l'exploitation ne permet pas de dégager l'équivalent de deux SMIC.

Pour autant, les armes juridiques existent pour corriger ces situations. Le contrôleur de la MSA ou l'inspecteur du travail qui relève une situation de travail permanent, distincte du « coup de main » occasionnel, peut imposer une affiliation obligatoire. J'ignore le nombre annuel d'affiliations obligatoires, mais il est probable qu'il n'est pas à la hauteur du problème posé.

Si l'on considère que les conditions économiques permettent de dégager des revenus réguliers, comment faire en sorte que la femme accède au statut de cheffe d'exploitation ou de salariée – ces deux statuts sont les plus adéquats en termes d'ouverture de droits ? Il est de la responsabilité de l'exploitant de faire en sorte que son épouse bénéficie d'une couverture sociale, sinon l'État ne pourra pas lui proposer plus que les *minima* sociaux, ce qui n'est pas favorable.

Pour mieux informer chacun de ses responsabilités, le rôle de l'enseignement a été évoqué, même s'il n'est pas encore suffisamment développé, ainsi que celui des campagnes d'information de la MSA sur le terrain.

Je reviendrai sur les réponses à apporter à la réelle variabilité des revenus agricoles quand nous parlerons des retraites.

Jacqueline Cottier. – Il faudrait réfléchir à la proposition suivante : permettre aux femmes sans statut, dont la MSA a les coordonnées, de bénéficier d'un audit social et économique, financé par la région, en vue d'examiner, en lien avec le centre de gestion, dans quelle mesure le versement d'une cotisation sociale pour l'agricultrice mettrait en péril l'exploitation.

Catherine Laillé. – Dans les années 1980-1990, les chambres d'agriculture mettaient en place des formations spécifiques de 200 heures pour les agricultrices, dont j'ai pu bénéficier. Ces formations devraient être de nouveau proposées, dans un format éventuellement plus court.

Les chambres d'agriculture me semblent les mieux placées pour dispenser ce genre de formation où peuvent intervenir des conseillers de la MSA, des juristes, voire des notaires, afin d'évoquer tous les aspects de la carrière d'une agricultrice. Il existe aujourd'hui des formations organisées par le Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (VIVÉA) sur l'informatique ou les circuits courts, mais pas de formation spécifique pour les femmes. Pourtant, le fait de se retrouver entre nous pour échanger sur nos expériences personnelles nous motive, nous encourage et nous associe au sein d'un réseau : nous ne sommes plus seules, ou enfermées dans le tête-à-tête avec notre conjoint, quand nous devons prendre nos décisions.

Il faudrait relancer ce type de formation, selon des modalités à définir. De même, l'information en amont dans les écoles d'agriculture est essentielle. Enfin, le comptable, par sa connaissance de l'exploitation, peut jouer aussi un rôle, ne serait-ce qu'en indiquant des contacts.

Le statut de conjointe collaboratrice n'est pas un vrai statut : quand on exerce un métier, on est agricultrice, comme on est infirmière ou professeure, on n'est pas « conjointe de » ! Cette appellation est gênante en soi : le terme de conjoint-e n'est pas satisfaisant pour désigner un métier. À la *Coordination rurale*, nous ne souhaitons donc pas l'utiliser. À cet égard, pourquoi ne pas s'inspirer de ce qui a été fait pour les aidants familiaux, qui ont le droit d'exercer cinq ans sous ce statut, période au terme de laquelle ils doivent en adopter un autre ? Cette période transitoire en tant que « conjoint collaborateur » donnerait ainsi le temps de se former et de voir comment l'exploitation évolue, avant de choisir un statut digne de ce nom.

Christine Valentin. – Les formations des chambres d'agriculture s'adressent à des chefs d'exploitation, puisqu'elles sont organisées par le VIVÉA. Les chambres d'agriculture ont certes un rôle à jouer, mais je pense qu'un ensemble, constitué par les organisations professionnelles agricoles (OPA), les centres de gestion, qui ont un contact direct avec les chefs d'exploitation, et la Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations, devrait organiser un recensement de toutes les personnes sans statut et leur proposer une formation-information. Je suis assez séduite par l'idée de l'audit proposée par Jacqueline Cottier, car cela permettrait de répondre en bonne partie aux soucis de ces femmes.

Chantal Jouanno, présidente. – Merci pour ces précisions. Je passe la parole à ma collègue Marie-Pierre Monier.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Merci à toutes et à tous d’être venus, car nous avons besoin de votre expérience du terrain. Je souhaite aborder plus en détails la question des retraites et des prestations sociales.

Quel est le nombre de femmes retraitées recevant une pension de retraite ou une pension de réversion de la MSA ? Quel est le montant moyen d’une pension de retraite pour une salariée et une non-salariée agricole ? Quelle est la population d’agricultrices la plus exposée en ce qui concerne la faiblesse de la pension de retraite ou de la pension de réversion ?

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour faire en sorte de revaloriser les pensions de retraite agricoles et les pensions de réversion et de réduire l’écart existant entre les hommes et les femmes ? En particulier, quelles actions sont mises en place pour améliorer l’information relative à l’ouverture des droits, dont vous avez déjà laissé entendre que vous la jugez défaillante ?

Entre 1995 et 2002, des avancées importantes ont été réalisées : la pension de retraite de base a été portée à 50 % du SMIC, le régime de retraite complémentaire obligatoire, ou RCO, a été mis en place et le statut de conjoint collaborateur a été créé – sur ce dernier point, j’ai bien compris que la situation n’était pas satisfaisante et que vous n’approuvez pas la référence au conjoint...

Au-delà de 2002, plusieurs évolutions ont eu lieu, notamment en 2007 dans le cadre de la modification de la législation sur les successions et en 2010 lors de la réforme des retraites – aménagement de la condition de durée d’activité, ouverture de la retraite complémentaire agricole aux conjoints collaborateurs, exclusion du capital d’exploitation agricole du recours sur succession de l’allocation de solidarité aux personnes âgées, majoration de durée d’assurance de quatre trimestres accordée au titre de la grossesse. Plus récemment, dans le cadre de la loi de 2014 garantissant l’avenir et la justice du système de retraites¹, la pension de retraite de base a été revalorisée à 75 % du SMIC, des points gratuits de RCO ont été attribués aux conjoints collaborateurs et le cumul de la retraite de réversion pour le conjoint survivant a été rendu possible. Disposez-vous déjà de chiffres concernant les retombées de ces mesures sur les retraites des agricultrices ? Peut-on quantifier l’évolution du montant de leurs retraites ou pensions de réversion ?

Plus généralement, quelles autres pistes de réformes pourraient améliorer la situation des retraitées agricoles actuelles et futures ?

Enfin, en cas de séparation ou de divorce, quels sont les droits des agricultrices et quelles sont les difficultés qu’elles rencontrent, notamment lorsqu’elles sont sans statut ou avec un statut faiblement protecteur ?

¹ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014.

Quels dispositifs d'accompagnement existent ou pourraient être mis en place - information sur les droits, aides à la reconversion ou autres ? Qu'en est-il par exemple de la prestation compensatoire, destinée à compenser la disparité que crée la rupture dans les conditions de vie des deux époux ?

Anne Gautier. - Pour les éléments chiffrés, je propose que nous vous adressions une contribution écrite.

Chantal Jouanno, présidente. - Nous vous en remercions par avance.

Catherine Laillé. - D'après les renseignements que j'ai pu obtenir, la pension de retraite moyenne d'une agricultrice se situe entre 500 et 600 euros par mois. On constate donc une discrimination non seulement entre hommes et femmes, mais aussi entre les différentes catégories socioprofessionnelles. Il n'échappe à personne que les retraites des agricultrices sont les plus basses de toutes.

En décembre dernier, le président national des *Restos du cœur* nous a déclaré que son organisation secourait de plus en plus de retraitées agricoles. C'est un comble, quand on sait que ces femmes ont travaillé toute leur vie à nourrir la population et n'ont pas de quoi se payer à manger une fois qu'elles sont à la retraite !

Les exploitations agricoles sont des entreprises : elles doivent dégager un revenu suffisant pour payer des cotisations et garantir une retraite équivalant au minimum au SMIC.

Par exemple, une femme de ma génération, née dans les années 1960-1970, ayant travaillé trois ans comme salariée à l'étranger, quatorze ans comme conjointe participant aux travaux sans statut et vingt-six ans comme cheffe d'exploitation, avec des revenus peu élevés, touchera à 62 ans une pension de retraite de 662 euros bruts mensuels, soit 615 euros nets.

Nous demandons par conséquent que le niveau minimal des pensions de retraite des agricultrices soit relevé dès 2017 au niveau du minimum vieillesse, soit 800 euros. Il s'agit vraiment d'un enjeu de solidarité nationale, d'une juste reconnaissance du travail de femmes qui ont consacré leur vie à nourrir la population entière. Cette mesure étant malgré tout insuffisante, il faudrait également supprimer la CSG et la CRDS sur les plus petites retraites.

Depuis une quinzaine d'années, la *Coordination rurale* propose une sorte de TVA sociale. Elle a rencontré le Président de la République et le président national de la MSA à ce sujet et envoyé un dossier à tous les parlementaires nationaux et européens. Il s'agirait d'organiser un transfert de charges : les cotisations de la MSA représentent une charge pour nos productions ; leur suppression permettrait de réduire nos prix hors taxes et serait compensée par des points de TVA ; le prix TTC des produits

alimentaires n'augmenterait que très peu - le relèvement des taux de TVA n'a pas eu de répercussions sur les prix affichés dans les magasins.

Cette TVA sociale permettrait de taxer tous les produits importés que nous consommons, mais qui ne participent pas à notre protection sociale. Faire supporter le financement de la protection sociale à l'ensemble des consommateurs est aussi une forme de solidarité, puisque le consommateur qui a le plus de moyens participera davantage à la protection sociale que le consommateur qui a moins de moyens.

Cette piste intéressante mérite d'être creusée, même si nous avons déjà réalisé des études. Nous vous transmettrons le dossier.

Jacqueline Cottier. - La FNSEA est favorable à ce que nous restions sur les 25 meilleures années pour arriver à une retraite plus intéressante.

Nous demandons surtout que la retraite de base soit revalorisée. En effet, elle ne l'a pas été depuis trois ans, alors que le coût de la vie a beaucoup augmenté. C'est ce qui pénalise nos retraités.

Par ailleurs, la *Commission nationale des agricultrices* de la FNSEA milite depuis longtemps en faveur d'une bonification pour enfants qui soit forfaitaire, et non plus assise sur un pourcentage du montant de la retraite. En effet, comme je l'avais expliqué la dernière fois que j'ai été auditionnée, dans la mesure où les agricultrices ont de faibles retraites, la bonification pour enfants dont elles bénéficient est beaucoup moins importante que celle qui est accordée aux autres femmes. De surcroît, la bonification est dorénavant fiscalisée, ce qui pénalise encore plus les agricultrices. Il faut donc supprimer cette fiscalisation et obtenir une bonification forfaitaire pour enfants.

Christine Valentin. - Bien évidemment, je suis tout à fait favorable à la revalorisation des retraites, mais pas seulement celles des femmes. On travaille souvent en couple, et les deux retraites sont de toute façon très basses.

J'appuie complètement l'idée du calcul sur les 25 meilleures années. Sans cela, on n'avancera pas.

Au-delà, le plus gros effort doit être fait à l'avenir pour que les femmes aient réellement un statut, afin qu'elles puissent se constituer elles-mêmes leur retraite.

Ensuite, il faut promouvoir la solidarité. Ces femmes ont non seulement travaillé sur l'exploitation, mais elles ont aussi élevé des enfants. Une bonification forfaitaire me semble donc une bonne solution. Le problème se pose également avec le congé parental : les agricultrices n'en profitent pas beaucoup, car elles perdent des avantages en matière de retraite. Il importe donc de travailler sur ce que j'appellerai le temps d'éducation des enfants, qui doit être pris en compte pour le calcul de la retraite.

Anne Gautier. – La bonification forfaitaire pour enfants, c'est vraiment quelque chose qui remonte régulièrement par l'intermédiaire de nos délégués. Tous les ans, nous avons une motion sur ce sujet. Bien évidemment, un pourcentage assis sur une très faible retraite n'est pas satisfaisant. C'est même purement scandaleux, quand on sait que ces familles, avec trois enfants ou plus, ont déjà dû faire un gros effort pour assurer à ceux-ci une éducation correcte. Pourtant, elles élèvent leurs enfants tout aussi bien que d'autres qui peuvent bien souvent bénéficier d'une retraite élevée. La bonification forfaitaire pour enfants serait beaucoup plus juste pour tout le monde.

Vous avez évoqué le problème des femmes sans statut, en cas de décès du conjoint par exemple. Quand elles sont mariées, elles bénéficient d'un certain nombre de droits, ce qui n'est plus le cas dans des situations relativement fréquentes. Si les agricultrices choisissent de plus en plus leur situation, elles ne se protègent pas toujours en adoptant un statut familial. Dès lors, on assiste parfois à des drames. J'ai eu à gérer dans ma caisse un cas de figure qui est resté gravé dans ma mémoire : la femme travaillait à temps plein sur l'exploitation ; le couple avait trois enfants, sans être ni marié ni pacsé. Cette femme n'avait aucun droit. Autant vous dire que l'accompagnement social a été un imbroglio infernal.

Ainsi, au-delà du statut que la femme peut avoir sur l'exploitation, il faut aussi penser à la situation familiale. Le mariage n'est pas qu'une institution « désuète », mais il permet de préserver les individus en cas de drame familial, que ce soit un suicide, un décès prématuré ou un autre événement. Je tiens à le rappeler, car cette problématique a un peu disparu de nos préoccupations. Pourtant, je le répète, le mariage ne sert pas à rien, surtout en présence d'enfants.

Michel Gomez. – Je l'ai déjà dit, on constate une faiblesse générale des retraites dans le régime agricole. En clair, elles sont 2,5 fois plus faibles que la moyenne, tous régimes confondus. Je vous communiquerai par écrit tous les chiffres, que je croiserai avec ceux de la MSA, pour être bien sûr que l'on parle de la même chose, même si nous avons les mêmes bases.

En revanche, il ne faut pas oublier qu'une grande partie des femmes sont polypensionnées. On compte environ 870 000 femmes retraitées aujourd'hui dans le régime agricole, et, parmi elles, 710 000 sont polypensionnées. En moyenne, semble-t-il, la retraite de ces femmes est de l'ordre de 1 000 euros. Je n'aurai pas l'indécence de dire que c'est confortable, mais ce montant se rapproche de ceux d'autres régimes similaires, comme celui des indépendants.

Ensuite, aujourd'hui, les systèmes de retraite sont tous contributifs, que ce soit le régime agricole, le régime général ou le régime des indépendants. Cela signifie que la cotisation de retraite que l'on paie s'apparente à un salaire différé. Si l'on veut avoir des droits dans le futur,

il faut cotiser. Il n'y a pas de raison que le régime agricole ne fonctionne pas comme les autres à cet égard.

C'est ce qui explique que, à l'heure actuelle, la situation des stocks soit aussi dégradée. Pendant très longtemps, des gens sont entrés tardivement dans le statut de chef-fe, ou des épouses ont bénéficié du statut de collaborateur avec des cotisations faibles, de l'ordre de 400 SMIC. Dans ces conditions, on ne peut pas prétendre à une retraite décente, et on relève finalement d'autres mécanismes.

Il y a aujourd'hui un vrai débat sur les réformes à entreprendre pour mettre fin à ce type de situations.

La solution des 25 meilleures années est sur la table, mais on pourrait aussi choisir d'éliminer les plus mauvaises années, ce qui s'adapterait peut-être mieux au domaine agricole. C'est le prochain gouvernement qui devra traiter du sujet.

Sur le statut de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole, que nous appelons par commodité conjoint collaborateur, mais qui ne concerne pas que les conjoints au sens juridique du terme, j'ai entendu les propositions de la *Coordination rurale*. Tout est sur la table : faut-il continuer avec un statut particulier ? Faut-il le borner dans le temps ? Y a-t-il d'autres solutions, sur le modèle de ce qui a été fait avec les aides familiaux ?

Voilà les options qui sont aujourd'hui ouvertes à la discussion et qui concernent, je le répète, tant les femmes que les hommes. La discussion est très ouverte, puisque nous sommes dans une situation très particulière, comme Madame la présidente l'a fait remarquer.

Chantal Jouanno, présidente. – Je vous remercie de vos interventions. Je précise que nous serions preneurs d'estimations financières dans les observations écrites que vous nous communiquerez.

J'aborde maintenant la question de la conciliation des temps de vie pour les agricultrices, sujet peut-être moins lourd, mais qui n'est pas anodin pour les personnes concernées. Nous y incluons aussi l'accès à la formation. Ensuite, Marie-Pierre Monier parlera des questions de santé.

Karen Serres a mentionné, lors du colloque du 22 février, la nécessité d'un dispositif de remplacement spécifique pour les agricultrices. Cela peut aussi concerner les hommes lors d'un congé maladie.

Quelles sont vos remontées de terrain sur cette question ? Quels sont les besoins spécifiques des agricultrices en ce qui concerne le remplacement lors de congés maladie, grossesse, vacances et loisirs ? Quels dispositifs existent pour répondre à ces besoins ?

Plus généralement, les services de remplacement vous paraissent-ils actuellement suffisamment adaptés aux problématiques des agricultrices ? Sinon, quelles solutions mettre en œuvre pour permettre aux agricultrices

de dégager un temps qu'elles pourraient dédier à d'autres activités que leur métier et leur rôle de mère de famille ?

Par ailleurs, l'une des intervenantes au colloque du 22 février 2017 a proposé de mettre en place une politique de « discrimination positive » pour favoriser le retour en formation des agricultrices. En effet, seules 8,6 % d'entre elles accèdent à la formation, contre 12 % pour l'ensemble des contributeurs. Cela semble d'autant plus injuste qu'elles représentent près de 40 % des contributeurs au VIVÉA (fonds de formation agricole). Selon cette intervenante, des actions volontaires, par exemple à l'échelon des régions, en faveur des femmes devraient permettre d'organiser leur remplacement dans l'exploitation, voire de financer leurs déplacements, si elles en ont besoin. Que pensez-vous de ces propositions ?

Enfin, d'après une note du Centre d'études et de prospective de mars 2012¹, « le développement des formes sociétaires, les coopératives d'activité et d'emploi, qui permettent des formes de rythmes de travail choisis, en améliorant l'équilibre vie privée-vie professionnelle, peuvent faciliter l'entrée des femmes dans le monde agricole ». Que pensez-vous de cette analyse ? Selon vous, les formes sociétaires d'exploitation sont-elles effectivement plus favorables à la conciliation des temps de vie ?

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – S'agissant des maladies professionnelles des agricultrices, un document de la MSA indique que 3,3 millions de personnes étaient couvertes par la MSA pour le risque maladie au 1^{er} janvier 2015. Est-il possible de connaître la proportion de femmes concernées par rapport à celle des hommes, ainsi que le type de maladies concernées ? Pouvez-vous commenter ces données ?

D'après la note du Centre d'études et de prospective de mars 2012 précitée, qui se réfère aux données de la MSA, si les hommes sont plus touchés par les accidents du travail, les femmes déclarent plus souvent des maladies professionnelles. Comment expliquer ces tendances ? Les chiffres actuels sont-ils proches de ceux de 2010, que reprend la note susvisée ? Constate-t-on encore ces différences, ou bien observe-t-on une évolution ?

Au cours du colloque du 22 février 2017, Jacqueline Cottier a rappelé les progrès obtenus s'agissant du congé de remplacement en cas de maternité. Pour autant, si cette avancée ne peut être que bénéfique à la santé des agricultrices, seules 55 % d'entre elles y ont recours. Quelles sont vos remontées du terrain sur cette question ? Quelles solutions préconisez-vous pour inciter davantage de femmes à prendre ce congé ?

Par ailleurs, disposez-vous de statistiques exactes sur les congés de remplacement maternité et leur durée pour les agricultrices ? Pourriez-vous préciser quel est le montant de la prise en charge financière associée à un congé ?

¹ Les femmes dans le monde agricole, *analyse du Centre d'études et de prospective*, n° 38, mars 2012, Cécile Laisney.

Enfin, je voudrais avoir vos avis sur les conséquences de l'isolement en milieu rural.

Ainsi, selon l'une des intervenantes du colloque du 22 février, l'isolement vécu en milieu rural est aussi une difficulté pour les agricultrices. Que pensez-vous de cette affirmation ? Quelles actions sont menées et pourraient être envisagées pour surmonter les difficultés liées à l'isolement des territoires ruraux, notamment s'agissant de l'offre de services de santé et d'accueil des jeunes enfants ?

Mais nous serons bien entendu réceptifs à toute autre thématique que vous souhaiteriez aborder.

Catherine Lailé. – Je vais m'efforcer d'apporter des éléments de réponse aux nombreux points qui ont été évoqués.

Le système de remplacement n'est pas toujours adapté. Certes, il en existe dans tous les départements, mais ceux-ci ne fonctionnent pas forcément tous de la même manière. En Loire-Atlantique par exemple, nous avons des associations cantonales ou inter-cantonales. Ces structures de proximité sont plus efficaces et moins coûteuses en déplacements. Dans d'autres départements, en revanche, la gestion s'effectue à l'échelon départemental et les salariés sont envoyés aux quatre coins du département, ce qui n'est pas l'idéal.

Il faut aussi préciser que nous souffrons d'un manque de salariés. Il y a encore quelques années, les enfants des agriculteurs assuraient le remplacement, mais comme il y en a de moins en moins qui s'orientent vers ce métier, nous manquons de salariés, notamment dans certaines productions spécialisées.

Pour un salaire de remplacement, il faut compter 160 euros par jour pour huit heures de travail. Quand on s'absente pour exercer des mandats professionnels ou syndicaux, on peut bénéficier d'une indemnité de 100 euros en moyenne, ce qui laisse tout de même un « reste à charge » de 60 euros. Comme il faut compter plusieurs journées par an, cela représente un coût supplémentaire. C'est une raison de la désaffection rencontrée par ce dispositif.

Il y a aussi des freins psychologiques à l'embauche. Les agriculteurs ont beaucoup d'appréhension à prendre un salarié de remplacement, la première fois. Pourtant, pour l'avoir expérimenté personnellement à l'occasion d'une naissance et de mes mandats professionnels, je peux vous dire qu'une fois que l'on connaît le système, on l'utilise volontiers, parce que l'on en retire des bienfaits en termes de santé, physique comme psychologique. Mais les agricultrices ne le ressentent pas forcément si elles ne l'ont pas vécu. Il faut donc diffuser des témoignages positifs sur ces remplacements.

J'ai aussi été pendant 15 ans trésorière d'une association de remplacement, et j'ai pu constater qu'à peu près 65 % des agriculteurs, hommes et femmes confondus, s'assuraient réellement pour le remplacement en cas de maladie, d'accident ou de décès. Si tous ces événements ne sont pas pris en compte à l'avance, ils peuvent aboutir à la ruine d'une exploitation quand ils surviennent. C'est fou, les agriculteurs sont prêts à payer des assurances pour les biens matériels, les tracteurs, les bâtiments, mais leur propre santé ne les préoccupe pas. Comment informer ceux qui ne sont pas assurés de l'intérêt de le faire ? Est-ce à la MSA de le faire ? Aux chambres d'agriculture, aux syndicats ? Il faudrait pouvoir disposer d'un petit fascicule où sont répertoriées toutes les possibilités offertes aux agriculteurs. Cette information serait délivrée lors des formations ou à l'occasion d'entretiens individuels avec les conseillers MSA dans les exploitations.

Jacqueline Cottier. - Certaines commissions régionales ont édité le « guide des femmes en agriculture », qui retrace tout le parcours professionnel d'une agricultrice et reprend tous les droits auxquels elle peut prétendre, de la maternité jusqu'à la retraite. Cela se fait en partenariat avec la MSA et les régions.

Néanmoins, il faut toujours renouveler, réactualiser les données et continuer à sensibiliser.

Pour ce qui est du remplacement, nous travaillons à bien identifier les freins qui empêchent le recours à un agent de remplacement. À cet effet, nous allons essayer de mettre en place une enquête *via* nos réseaux.

On a assisté ces dernières années à une grande diversification des activités en agriculture, vers la transformation, la commercialisation. On a donc besoin d'agents un peu plus « pointus ». Mais c'est vrai que le recrutement est compliqué, avec des périodes d'été très chargées pour les services de remplacement. On a beaucoup de mal à trouver des jeunes en juillet et août.

Il faut absolument développer ce service pour le bien de nos agriculteurs et de nos agricultrices.

Par ailleurs, je pense que le Service de remplacement est « sous-consommé », car les agriculteurs n'ont pas l'habitude de déléguer des tâches, de gérer un salarié. Pourtant, les agricultrices pourraient en retirer beaucoup de bienfaits, notamment dans leur vie familiale.

Le crédit d'impôt pour congé des exploitants agricoles¹, lui, fonctionne quand même bien. On pourrait peut-être raisonner à partir de ce principe pour le remplacement. Cela pourrait aider les femmes à faire le choix de prendre des responsabilités sans que cela affecte la vie familiale.

¹ Article 200 undecies du code des impôts.

Chantal Jouanno, présidente. - Quand allez-vous lancer votre enquête ?

Jacqueline Cottier. - Elle est en cours d'élaboration. Elle va bientôt démarrer. Nous voulons vraiment avancer sur ce point.

Anne Gautier. - Je vais aborder la question des maladies professionnelles et des accidents du travail. Nous avons des chiffres que nous vous communiquerons.

Le constat, c'est que les hommes sont plus exposés aux accidents de travail, tandis que les femmes sont plus sujettes aux maladies professionnelles.

En effet, il se trouve que les hommes travaillent plus avec le matériel et les animaux, dans la manutention, alors que les femmes sont plutôt victimes de troubles musculo-squelettiques, car leur corps est mis à contribution par la traite, qui occasionne des problèmes d'épaule ou de canal carpien, le maraîchage, l'horticulture, la pépinière.

Vous le voyez, c'est vraiment lié à la répartition des tâches sur les exploitations.

Je vous laisse juges du caractère normal ou pas de cet état de fait. (*Sourires.*)

Vous avez aussi abordé la question de l'isolement. Par définition, les ruraux ne vivent pas dans le monde urbain. D'ailleurs, c'est parfois la coexistence avec des urbains qui peut compliquer la vie du monde rural. C'est une problématique qui ajoute de la complexité.

Bien sûr, l'accès à la culture, aux divertissements est parfois plus compliqué, car il faut faire de la route. On ne peut pas avoir tous ces services dans de très petites communes, même s'il y a quelquefois des cinémas itinérants ou d'autres initiatives. Nous ne réclamons rien dans ce domaine.

En revanche, nous sommes très vigilants sur ce qui concerne l'accès aux services de santé. Dans certains départements, le phénomène de désertification médicale est très préoccupant. Certaines populations peuvent carrément être en danger, car elles sont très éloignées de ces services.

Les maisons de santé pluridisciplinaires commencent à se développer. C'est une bonne chose, mais il faut certainement entretenir cette dynamique. Il y a celles qui sont labellisées par les agences régionales de santé (ARS), mais il y a aussi des initiatives privées de médecins qui choisissent de se regrouper avec un kinésithérapeute, une infirmière, etc. Il serait dramatique pour les campagnes de ne plus avoir de médecins généralistes, lesquels sont plus attirés par le littoral méditerranéen ou atlantique que par la Corrèze ou la Creuse. (*Sourires.*) Même la Mayenne souffre beaucoup ! C'est tout simplement une question de santé publique.

Enfin, vous avez évoqué l'engagement professionnel, notamment pour les femmes.

Le monde agricole, vous l'avez deviné depuis le début, reste quand même très masculin. Quand les femmes s'engagent, c'est qu'elles ont réussi à obtenir un vrai statut et que les maris acceptent naturellement qu'elles prennent des responsabilités plutôt qu'eux, lorsque les deux sont chefs d'exploitation.

En ce qui me concerne, j'ai commencé à prendre des engagements dans la coopération, là où il y a encore moins de femmes. À l'époque, j'étais la seule au milieu de trente hommes. Après mon départ, ils ont mis dix ans à en remettre une autre dans le conseil... Lorsque je leur demandais pourquoi leur femme ne participait pas à ces activités à leur place, ils tombaient des nues.

L'engagement des femmes dans les organisations professionnelles agricoles (OPA) est sans doute encore plus compliqué que le problème du statut. Il faudra franchir un certain nombre de barrières pour y arriver.

Pour autant, je pense qu'elles ont tout intérêt à le faire, car elles y trouvent un réel épanouissement social et personnel. Elles souffrent moins de l'isolement et de l'ennui qui en résulte.

Christine Valentin. - La forme sociétaire, souvent en GAEC, rend plus facile l'engagement des femmes dans la vie associative, syndicale ou politique, car elle leur permet de se libérer plus facilement. Mais cela peut aussi provoquer des déséquilibres entre les associés. Il faut donc s'efforcer de se faire remplacer quand on n'est pas là.

Prendre des responsabilités suppose d'avoir un mari compréhensif et patient, car il faut souvent partir à l'improviste. C'est un peu pareil dans l'autre sens, d'ailleurs.

Selon moi, c'est moins l'exploitation que la famille qui en souffre. Les enfants, quel que soit leur âge, ont besoin d'avoir une maman présente pour les devoirs, les repas, ou pour préparer le sac du lendemain. C'est très compliqué.

J'en viens au problème du remplacement de l'agricultrice sur l'exploitation. On a besoin de former des salariés agricoles. Il y a un problème non seulement de recrutement des salariés, mais aussi de formation. Il n'est pas facile de se fondre dans le fonctionnement d'une exploitation, avec des associés de GAEC que l'on ne connaît pas. Il faut qu'ils acquièrent des compétences professionnelles, mais aussi des compétences sociales.

Il faut envisager le remplacement de l'agricultrice non seulement en tant que productrice, mais également en tant que mère au foyer, ce qui implique que les gens soient polyvalents. Il ne faut donc pas hésiter à inclure

des femmes dans les services de remplacement pour assumer les deux types de tâches.

À mes yeux, les enfants ne doivent pas souffrir de la situation.

Je n'ai rien à ajouter sur les maladies professionnelles.

Pour ce qui est des congés parentaux, j'estime qu'ils devraient nous donner des droits à retraite.

Quant à l'isolement en milieu rural, c'est avant tout un choix de vie. C'est peut-être un peu différent lorsque l'on a choisi d'y suivre son conjoint. Nous essayons pour notre part d'accompagner les initiatives visant à mettre en place des bus-garderie ou des crèches. Il importe de développer les aides maternelles en milieu rural, lesquelles sont pour l'instant en nombre trop faible. Il peut y avoir aussi des nounous à la campagne.

Certes, on n'a pas accès au cinéma ou au théâtre, mais on peut profiter de la nature et de ses beautés.

À mon sens, le principal problème actuel se situe au niveau de l'accès au numérique. On ne peut plus vivre sans l'accès au numérique, y compris pour nos enfants.

Jacqueline Cottier. – Je veux revenir un instant sur les faibles retraites. Beaucoup d'agricultrices prennent aussi en charge leurs parents ou leurs beaux-parents et font un peu l'impasse sur leur vie personnelle. C'est difficile pour elles, surtout quand les enfants sont encore étudiants.

Chantal Jouanno, présidente. – Monsieur Gomez, avez-vous quelque chose à ajouter ?

Michel Gomez. – Nous ferons un point statistique, que nous vous communiquerons.

Maryvonne Blondin. – J'ai participé il y a quelques semaines à des journées « portes ouvertes » dans des exploitations, organisées par des femmes. J'ai pu échanger avec un certain nombre d'entre elles sur leur statut et leurs difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Comment pourraient-elles cotiser davantage pour que soient mieux reconnues leur implication et leur passion pour ce métier ? Mais peut-être avez-vous déjà traité ce sujet avant mon arrivée ?

Chantal Jouanno, présidente. – Nous avons effectivement évoqué le problème des statuts, avec la nécessité de mieux informer les femmes sur leurs droits ainsi que de sensibiliser les conjoints.

Cyril Pellevat. – Je suis fils d'agriculteurs. Ma mère était responsable de la société avec mon père. Je me retrouve dans ce tout ce qui vient d'être dit, car je l'ai vécu au quotidien.

Il nous faut vraiment travailler sur un statut de la femme cheffe d'entreprise. J'ai été maire d'une petite commune rurale avec une dizaine d'exploitations viables. Il y a de plus en plus de femmes qui viennent du privé rejoindre leur mari sur les exploitations et qui n'arrivent pas à se dégager de salaire.

Je connais bien aussi le problème des congés maternité, qui sont très réduits. Il n'y a pas forcément d'argent disponible pour financer un remplacement.

Le problème se pose aussi pour les femmes d'artisans.

Je serais très heureux que nous puissions formuler des recommandations pour faire progresser les retraites et le statut des agricultrices.

Catherine Laillé. – Vous avez abordé le thème de l'exploitation sous forme sociétaire. C'est vrai, il y en a de plus en plus, et c'est là que l'on retrouve le plus de femmes cheffes d'exploitation. Quand on crée un groupement agricole d'exploitation en commun (GAEC)¹, une entreprise agricole à responsabilité limitée (EARL)² ou une société civile d'exploitation agricole (SCEA)³, on adopte un règlement intérieur, qui prévoit le temps de travail de chacun, les tâches, les tours de garde pour les week-ends ou les congés. Cela donne des bases pour déterminer le temps de travail de chaque associé et la rémunération qui lui revient. Peut-être faudrait-il adopter le même principe pour les exploitations individuelles entre le mari et la femme ?

Le fait d'être associé permet aussi d'avoir du temps disponible qui soit plus facilement prévisible. C'est utile pour les femmes engagées dans différents mandats. Par ailleurs, il est beaucoup plus facile d'intégrer un salarié de remplacement quand il y a un ou deux associés déjà sur le terrain.

J'ajoute également qu'il y a de nouveaux emplois à créer, notamment pour la garde des enfants. Il existe aujourd'hui des dispositifs permettant de bénéficier d'heures de travail pour du ménage ou du jardinage. Il faudrait prévoir le même système pour les gardes d'enfants sur place. En effet, cela prend du temps de faire les trajets en voiture pour aller récupérer les enfants.

Les élus territoriaux doivent prendre conscience de nos besoins, que nous n'arrivons pas toujours à formuler.

¹ Société civile de personnes permettant à des agriculteurs associés la réalisation d'un travail en commun dans des conditions comparables à celles existant dans les exploitations de caractère familial.

² Société civile ayant une activité agricole employant jusqu'à dix associés, et dont les associés sont responsables dans la limite de leur apport.

³ Société civile à vocation agricole : elle se compose d'au moins deux associés et n'a pas de capital minimal ou maximal. Les apports en nature ou en industrie sont possibles. Société à objet exclusivement civil, elle ne doit pas avoir d'activité commerciale et est libre de constitution. Elle permet de gérer une ou plusieurs exploitations agricoles, quelle que soit leur taille.

Enfin, si les retraites des agricultrices étaient vraiment à la hauteur de ce qu'elles méritent, les femmes prendraient plus facilement le statut de cheffe d'exploitation. Il faut aussi une bonne politique agricole française et européenne pour nous assurer des prix rémunérateurs qui nous permettent de cotiser.

Chantal Jouanno, présidente. – En effet, tout cela est lié !

Anne Gautier. – S'agissant des gardes d'enfants, la MSA a beaucoup contribué à développer les micro-crèches. Dans certains départements, on a surtout développé des maisons d'assistantes maternelles, car il y avait un vivier ; dans d'autres, on a plutôt insisté sur les micro-crèches.

André Ricard. – Pour compléter ce que vient de dire Anne Gautier sur les micro-crèches, je précise que nous essayons de travailler aussi sur la question des horaires atypiques, propres au milieu rural, pour améliorer l'accueil des enfants. Il y a également le problème des week-ends. Nous lançons des expérimentations sur ces questions.

Maryvonne Blondin. – Toujours lors des journées « portes ouvertes » auxquelles j'ai participé, j'ai demandé à mes interlocutrices si l'école venait voir comment vivaient les exploitations. On m'a répondu que les enfants n'étaient pas toujours sensibilisés à la vie agricole, même dans des bourgs ruraux. Les visites semblent tombées en désuétude. Cela m'a étonnée. À mon avis, il faudrait essayer de mettre quelque chose en place.

Jacqueline Cottier. – La FNSEA organise tous les ans l'opération « Fermes ouvertes ». Dans le Maine-et-Loire, cette manifestation a lieu cette semaine. Nous recevons 920 enfants du primaire dans tout le département pour les sensibiliser à la vie agricole. Nous avons une convention avec l'Association de parents d'élèves de l'enseignement libre (France) pour l'organisation. Il existe aussi des fermes pédagogiques, où le travail est beaucoup plus poussé. Ces initiatives sont en effet indispensable pour recréer du lien avec l'urbain.

Cyril Pellevat. – Je reviens au problème des remplacements. Les agriculteurs rencontrent des difficultés pour trouver de la main-d'œuvre intéressée. Dans mon village, on doit aller chercher des travailleurs agricoles en Roumanie. Il y a dix ans, c'était plutôt dans les pays du Maghreb.

Anne Gautier. – Effectivement, c'est très compliqué. Pour des tâches basiques, au quotidien, on a déjà du mal à trouver ; autant vous dire que, quand il faut remplacer le ou la chef-fe d'exploitation, c'est encore plus compliqué.

Cyril Pellevat. – Oui, et c'est rendu encore plus complexe par la barrière de la langue.

Christine Valentin. – Je voulais également aborder le problème de la formation des jeunes et des stagiaires par les exploitants agricoles. Aujourd'hui, accueillir un stagiaire, cela veut aussi dire le loger et le nourrir.

Il est totalement immergé dans la vie familiale. On tient beaucoup à former des jeunes dans les années à venir, mais il faudrait trouver une solution pour les loger dans d'autres conditions, peut-être au moyen d'une indemnité pour la famille d'accueil.

En effet, il est souvent difficile de vivre cette situation, surtout pour les conjointes qui ne sont pas agricultrices. Elles n'ont pas forcément envie d'entretenir quelqu'un en plus de leurs enfants quand elles rentrent du travail. Il y a également un problème de sécurité, de risques, de responsabilités qui peut se poser.

Il faut imaginer autre chose, mais je ne vois pas comment la formation agricole peut faire l'impasse sur cette question pratique.

Jacqueline Cottier. - Les jeunes filles ont encore plus de difficultés pour trouver des maîtres de stage, car les agriculteurs sont encore nombreux à douter des capacités physiques d'une jeune femme. Pourtant, le métier s'est modernisé ; il y a moins de pénibilité.

Chantal Jouanno, présidente. - Que pourrait-on faire ?

Jacqueline Cottier. - Communiquer ! Nous devons faire des efforts de notre côté. Il y a le problème du logement, mais aussi celui de la rémunération, qui est maintenant obligatoire.

Christine Valentin. - Il y a aussi un travail à mener avec les écoles. En effet, les périodes de stage sont les mêmes pour toutes les formations. J'ai eu trois stagiaires en même temps pendant 15 jours. On n'a pas d'autres choix que de les prendre pendant les vacances scolaires. Il faudrait travailler avec le ministère de l'Agriculture sur ce point.

Catherine Laillé. - On a juste effleuré le problème du divorce des agricultrices, qui peut conduire celles qui n'ont pas de statut à de grandes difficultés. Nous proposons qu'elles bénéficient d'un droit à la formation au moins pendant un an après avoir quitté l'exploitation.

Il est aussi regrettable que les agriculteurs et agricultrices n'aient pas de droit au chômage.

Comme nous ne cotisons pas, il faudrait réfléchir à un financement adapté.

Anne Gautier. - Dans les caisses de la MSA, on se rend compte que les hommes divorcés ont du mal à gérer la partie administrative, car c'était leur femme qui s'en occupait. (*Sourires.*)

Chantal Jouanno, présidente. - C'était le mot de conclusion, à mon sens très significatif.

Je vous remercie très chaleureusement de votre participation.

**Audition de Mme Christiane Lambert,
présidente de la FNSEA**

(23 mai 2017)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Chantal Jouanno, présidente. – Dans le cadre de l'élaboration de notre rapport relatif aux agricultrices, nous accueillons Christiane Lambert, que je félicite pour son élection à la présidence de la FNSEA. C'est un symbole fort. Je précise que notre réunion est ouverte à nos collègues de la commission des affaires économiques – ici représentée par son président – et de la commission des affaires sociales.

Signe de notre intérêt unanime pour les questions abordées dans ce rapport, il sera élaboré par un groupe de travail composé de six membres : un par groupe.

Après le colloque du 22 février 2017, les co-rapporteur-e-s ont poursuivi leurs travaux avec deux tables rondes, l'une sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices, l'autre sur les questions sociales. Des déplacements ont eu lieu dans la Drôme et en Vendée. Deux autres sont prévus à Toulouse et en Bretagne. Nous espérons présenter les conclusions de ce rapport d'ici juillet, de sorte qu'elles puissent inspirer les députés nouvellement élus, le Gouvernement, et le Sénat qui sera issu du prochain renouvellement...

Nos auditions et déplacements ont fait apparaître les obstacles rencontrés par les agricultrices, par exemple lorsqu'il s'agit de financer leur projet d'installation. En matière de protection sociale, la question des statuts et des retraites sont de vraies difficultés. Nous nous intéressons aussi à l'accès des agricultrices à la formation continue et aux leviers pour leur permettre de s'engager dans les instances agricoles, tant il est difficile, pour beaucoup d'agricultrices, de concilier temps personnel et professionnel.

Pouvez-vous nous présenter l'action menée par Xavier Beulin, votre prédécesseur, pour améliorer la situation des agricultrices et l'égalité femmes-hommes dans le secteur ? Comment comptez-vous poursuivre cette action ? Quelles seront les priorités de votre mandat dans ce domaine ? Quels moyens comptez-vous mettre en œuvre ?

Avant tout, pourriez-vous commencer par nous présenter votre parcours hors du commun ? Je laisse la parole au président Lenoir puis nous vous écouterons avec intérêt.

Jean-Claude Lenoir, président de la commission des affaires économiques. – Je tenais à saluer Christiane Lambert et à la féliciter pour son élection à la présidence de la FNSEA. Madame la présidente, vous succédez à Xavier Beulin, avec lequel nous avons beaucoup travaillé et dont la disparition nous a profondément touchés. C'est un réconfort de savoir que notre coopération se poursuivra avec vous.

Malheureusement, l'agenda de la commission des affaires économiques va m'obliger à vous quitter : le groupe de travail sur la PAC se réunit en effet cet après-midi, pour trois auditions. Nous aurons toutefois l'occasion de nous revoir prochainement et prendrons rapidement contact avec vous pour une audition devant notre commission.

Christiane Lambert, présidente de la FNSEA. – Merci, madame la présidente, pour votre invitation. Je connais votre travail, et j'avais été impressionnée par la façon dont vous évoluiez dans un milieu d'hommes lorsque vous étiez ministre de l'Écologie.

Je suis accompagnée de Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA, et de Nadine Normand, chargée à la FNSEA des relations avec les assemblées parlementaires. Nous avons aussi une directrice : la FNSEA compte beaucoup de femmes parmi ses cadres !

Je salue Corinne Bouchoux, que j'ai côtoyée dans le Maine-et-Loire : elle s'est toujours montrée curieuse des sujets agricoles et nous avons souvent eu des discussions constructives et des points d'accord – ce qui n'est pas toujours le cas avec des élus EELV !

Je trouve surprenant d'être félicitée pour mon accession à la tête de la FNSEA, car je n'ai pas le sentiment d'avoir fait des choses exceptionnelles... Mes parents étaient militants à la Jeunesse agricole chrétienne (JAC), et j'ai très tôt mis la main à la pâte. Les années 1960 ont été une période de progression sociale pour les agriculteurs, avec les lois d'orientation agricole de 1960 et 1962, qui ont permis aux petites exploitations de se moderniser. Être issue d'une famille pétrie de valeurs chrétiennes et terriennes, qui nous a appris que le travail était récompensé, est un marqueur important. J'ai décidé dès l'âge de huit ans d'être agricultrice. Baccalauréat D, BTS techniques agricoles et gestion d'entreprise : je mesure combien je dois à mes parents et à mes enseignants qui m'ont poussée à poursuivre une formation alliant technique et gestion, permettant d'appréhender les grands sujets agricoles. En effet, les agricultrices sont souvent freinées dans leur engagement par le sentiment de ne pas disposer d'un bagage agricole et technique suffisant. Il y a aussi l'impression de ne pas savoir s'exprimer en public qui freine encore beaucoup de femmes...

L'enseignement que j'ai reçu était marqué par l'ouverture d'esprit et l'esprit de synthèse, les rencontres avec des socio-professionnels : on ne transmettait pas un savoir professoral. Sur cent étudiants, huit filles ! Pour moi qui n'avais jamais quitté l'exploitation familiale - mes parents ne prenaient pas de vacances - ce fut l'occasion de rencontrer des jeunes venus d'une quarantaine de départements : une vraie ouverture !

Bac en poche à 17 ans, BTS à 19 ans et, tout de suite, installation, avec la reprise d'une exploitation voisine de celles de mes parents, dans le Cantal. Passer de la vie étudiante à la vie en exploitation, toute seule, fut difficile ; j'ai saisi l'occasion de m'engager et suis devenue très vite présidente du centre cantonal de *Jeunes agriculteurs* - à 19 ans et demi ! Mon premier réflexe a été de me former à l'Institut de formation des cadres paysans (IFOCAP), créé par Michel Debatisse. Mon premier stage : prendre la parole en public et piloter une réunion !

Je suis devenue vice-présidente du centre départemental : la vice-présidence féminine, spécificité de nos organisations, a été un moyen pour de nombreuses femmes d'accéder à des responsabilités - même s'il a d'abord fallu les convaincre. J'y ai porté des dossiers concernant prioritairement l'installation et le financement, ainsi que certains dossiers économiques.

Aspirée très vite au niveau régional, j'ai été élue présidente du Centre régional de *Jeunes agriculteurs* d'Auvergne en 1986.

En 1989, j'ai quitté le Cantal pour reprendre, avec mon mari, une exploitation porcine dans le Maine-et-Loire. Notre fils aîné est né la même année, mais j'ai vite repris des responsabilités : le monde agricole est une grande famille, et j'ai été très bien accueillie par l'équipe départementale. Après la naissance de notre deuxième enfant en 1991, j'ai accepté, en 1992, un mandat national au bureau du Centre national des jeunes agriculteurs (CNJA). Un responsable d'organisation professionnelle agricole doit se rendre régulièrement à Paris - ce qui suppose d'organiser la garde des enfants. Mon mari m'a poussée à accepter et le président du CDJA, Jean-Marc Lézé, m'a proposé une solution : prendre comme agent de remplacement, non pas un garçon pour travailler dans la porcherie, mais une jeune femme pour s'occuper des enfants. C'est ainsi que notre nounou est entrée dans la famille ; marraine de notre fille, elle est encore salariée chez nous 24 ans plus tard. Cette entorse au règlement du service de remplacement m'a permis de présider le CNJA pendant quatre ans, tout en conservant une vie familiale apaisée.

Un parcours professionnel, c'est aussi la facilitation permise par les autres, car il n'est pas aisé d'être à la fois mère de famille, chef d'exploitation et responsable d'organisation professionnelle. J'ai pu m'investir dans mes responsabilités et m'y épanouir en ayant une vision positive et non

sacrificielle de l'engagement. Les échanges au niveau national ont été enrichissants aussi pour la conduite de mon exploitation.

Première femme à présider le CNJA, de 1994 à 1998, j'ai pu orienter les projecteurs sur nos dossiers, en mettant l'accent sur l'installation des jeunes agriculteurs, en chute libre après la réforme de la PAC en 1992. Parmi nos slogans : « *Nous avons plus besoin de voisins que d'hectares !* » Avec Philippe Vasseur, alors ministre, nous avons élaboré la Charte nationale pour l'installation des jeunes agriculteurs. Les résultats tangibles - un tassement de la baisse des installations - furent une grande satisfaction.

En 1998, à 35 ans, je suis frappée par la limite d'âge posée par *Jeunes agriculteurs*. Je m'étais juré de faire un vrai *break*, mais appelée par Luc Guyau, alors président de la FNSEA, j'ai accepté, en octobre 1999, de prendre la présidence du Forum de l'agriculture raisonnée respectueuse de l'environnement (FARRE), qui porte une vision de l'agriculture performante sur le plan tant économique qu'environnemental. J'ai beaucoup aimé cette responsabilité concrète.

En 1999, le jour même de la naissance de notre benjamine, je suis élue au Conseil d'administration de la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Maine-et-Loire, au nom de la section porcine, ma production actuelle. En 2001, j'arrive au niveau national puis, en 2005, à la vice-présidence de la FNSEA, non comme responsable du dossier des agricultrices, mais comme vice-présidente en charge de dossiers. Je travaille aux côtés de Jean-Michel Lemétayer.

En 2010, je deviens première vice-présidente, chargée de suppléer le président en son absence, ce qui me vaut de côtoyer de très près Xavier Beulin. Brillant, éloquent, doté d'une grande capacité d'analyse et de conviction, il avait annoncé, le 25 janvier, sa candidature à un nouveau mandat. La vie en a décidé autrement : à son décès, le 19 février, j'ai donc assuré l'intérim. Je connaissais le rythme de travail, la pression, interne et externe, dont Xavier Beulin avait souffert, mais les 23 membres du bureau de la FNSEA m'ont encouragée à postuler à sa succession. J'ai été élue le 13 avril pour un mandat de trois ans. Cela n'a guère surpris les adhérents et les fédérations, mais les journalistes, eux, n'en reviennent toujours pas !

Grâce à Xavier Beulin, nous avons instauré il y a six ans une obligation de 30 % de femmes sur les listes syndicales pour l'élection aux chambres d'agriculture : deux hommes, une femme, et ainsi de suite. Cela nous convient ; vu la démographie, il serait difficile d'observer une parité absolue, sachant que les femmes représentent 25 % des chefs d'exploitation et 33 % des actifs agricoles. Il nous faudra convaincre le ministère sur ce point...

Notre objectif est bien sûr de défendre et de promouvoir l'agriculture. Les métiers ont beaucoup évolué, et l'image nostalgique et bucolique des fermes d'antan est loin. Nous ne pourrions pas vivre et travailler comme le faisaient nos parents et nos grands-parents. La jeune génération intègre la robotisation, le travail par délégation, qui allège les contraintes et fait gagner en précision, la vente directe en ligne... L'agriculture vit avec son temps !

Les agriculteurs sont extrêmement investis, en phase avec les problématiques du vivant, à commencer par le climat. Notre entreprise n'a pas de toit, mes 106 hectares sont au grand air, s'il grêle, je n'ai plus rien, une sécheresse dévaste tout. Cette connexion au climat est cause d'une très grande vulnérabilité pour les agriculteurs, ce qui explique l'émotion...

La sécheresse est ressentie différemment selon que l'on a un jardin potager ou 106 hectares, c'est évident ! Ce métier crée aussi de vraies satisfactions et un espoir renouvelé année après année, car même après une mauvaise récolte, on sème encore l'année d'après et on espère une bonne récolte. Ainsi va la vie, quand on est agriculteur.

Ma mère est devenue agricultrice en se mariant, en 1959. C'est en 1961 - année de ma naissance - que le terme d'agricultrice est entré dans le *Petit Larousse*. Ce n'est qu'en 1988 qu'un statut plein et entier leur a enfin été accordé. C'est d'ailleurs grâce à cette réforme que mon mari est passé du statut de conjoint-collaborateur à celui de co-gérant ! Grâce à l'implication des agricultrices dans nos organisations, les femmes peuvent désormais constituer un Groupement agricole d'exploitation en commun (GAEC) avec leur conjoint, à égalité de responsabilités.

La FNSEA, ce sont 94 fédérations départementales, 13 fédérations régionales, 210 000 agriculteurs adhérents ; *Jeunes agriculteurs*, 20 000. Les élections professionnelles qui se tiennent tous les six ans sont le test de notre représentativité. Depuis leur instauration en 1981 par Édith Cresson, alors ministre de l'Agriculture, la FNSEA a toujours été majoritaire, même si le paysage syndical s'est étoffé depuis : 56 %, avec 68 % de votants, lors des dernières élections.

Le choix s'est donc porté sur un projet pour une agriculture dynamique, audacieuse, tournée vers l'avenir, sans nostalgie. Notre organisation est également caractérisée par un fort sentiment européen et un intérêt pour les politiques européennes. Nous mettons l'accent sur les préoccupations sociétales que sont le respect de l'environnement, la réponse aux attentes qualitatives des consommateurs, la traçabilité alimentaire, l'empreinte carbone de l'agriculture. Mais les consommateurs sont volatils, et pas toujours au rendez-vous... Nous traversons actuellement une crise grave : alors que 85 % des aliments sont achetés en supermarché, la distribution est très concentrée et les quatre opérateurs engagés dans une concurrence fratricide pour faire baisser les prix. *Quiestlemoinscher.com*

est l'un des sites les plus consultés – or en matière de *low cost*, les produits français sont les moins bien placés. On l'a vu dans le Maine-et-Loire dans le secteur de la chaussure : 12 000 emplois il y a vingt ans, 1 200 aujourd'hui ! L'agriculture risque de connaître la même spirale dramatique. Nous nous battons pour maintenir l'activité agricole sur l'ensemble des territoires, car l'agriculture, c'est aussi l'alimentation, le paysage, l'emploi, la gastronomie : l'agriculture est constitutive de l'identité et du rayonnement de la France.

Chantal Jouanno, présidente. – Merci pour ce témoignage transparent et sincère.

Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA. – L'élection de Christiane Lambert est un message fort pour les agricultrices : elle montre que l'on peut y arriver, à condition de bénéficier de leviers en matière de formation et d'accompagnement. Merci, Christiane !

Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. – Les femmes contribuent financièrement à la formation mais n'en bénéficient guère. Comment développer la formation des agricultrices ?

Ne va-t-on pas voir se creuser la différence entre les agriculteurs issus d'une famille d'agriculteurs et les nouveaux venus qui, s'ils ne manquent pas d'enthousiasme et ont souvent un bon niveau d'instruction, ne sont pas imprégnés de culture agricole ? Tout ne s'apprend pas dans les livres...

Annick Billon, co-rapporteuse. – Notre déplacement en Vendée, où nous avons retrouvé Jacqueline Cottier, a mis en exergue la problématique du statut de conjoint-collaborateur. Nous avons été frappés par le volontarisme des agricultrices que nous avons rencontrées : elles mènent un combat permanent pour gagner leur place, faire reconnaître leurs droits. Nous en avons eu des témoignages, le système de remplacement manque de souplesse – par exemple, quand le congé maternité démarre plus tôt que prévu. Autres difficultés : la relation aux banques pour les femmes qui s'installent, la reprise d'une exploitation... Je me félicite des déplacements à venir, car les agricultrices sont sensibles à votre souhait de les écouter.

Catherine Procaccia. – Merci, madame la présidente, d'avoir associé les membres de la commission des affaires sociales à cette réunion.

J'aimerais savoir si la double activité est plus répandue chez les femmes que chez les hommes.

Ma seconde question concerne les nouvelles technologies : vous l'avez évoqué, les agriculteurs ne travaillent plus depuis longtemps comme certains l'imaginent encore. Qu'en est-il des formations en matière de nouvelles technologies satellitaires pour le calcul des rendements, pour le traitement des parcelles (rendements à l'hectare, pesticides) ? Proposez-vous

un certain nombre de formations ou d'informations pour permettre aux agriculteurs de suivre ces questions ?

Je suis moi-même retraitée de l'agriculture, puisque j'étais salariée de la Mutualité agricole, des Assurances mutuelles agricoles puis de Groupama. Si les femmes ont conquis une certaine place dans l'agriculture, j'ai le sentiment qu'elles ont plus de mal à « faire leur trou » dans les organisations comme les chambres d'agriculture, la Mutualité ou le Crédit Agricole. Comment l'expliquez-vous ?

Christiane Lambert. – Un mot d'abord sur la formation. Je préside VIVÉA, le fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant. Si 19 % des agriculteurs se forment chaque année, le taux n'est que de 15 % à 16 % pour les femmes. Cela tient d'abord à la difficulté de quitter l'exploitation, notamment quand on travaille dans l'élevage où les contraintes sont fortes. Nous incitons à recourir aux services de remplacement, avec un tarif préférentiel pour favoriser l'accès à la formation. Il faut aussi décomplexer certaines femmes qui craignent de se voir reprocher d'avoir « du temps à perdre », les mettre à l'aise en constituant des groupes d'agricultrices. Reste que l'accès à la formation est plus facile par exemple dans l'Ouest que dans les Hautes-Alpes, où le moindre déplacement prend beaucoup de temps. C'est pourquoi nous développons les *Mooc*, pour lever ce frein géographique. Les formations à distance sont en outre plus compatibles avec l'organisation d'une exploitation.

Le profil des agriculteurs a beaucoup changé : 35 % des jeunes agriculteurs qui s'installent le font hors succession familiale. En 1992, ce chiffre était de 30 % dans les Pays de la Loire ou en Bourgogne-Franche-Comté, mais de 7 à 8 % seulement dans certains départements. En outre, l'installation se féminise. En 2016, sur 6 800 nouveaux venus, on compte 25 % de jeunes femmes – souvent viticultrices, maraîchères, horticultrices, mais aussi dans l'élevage, notamment de lapins, d'ovins et de caprins. Elles ont souvent un niveau de formation supérieur à celui des hommes – sachant que 92 % des jeunes qui s'installent, femmes et hommes confondus, ont le niveau baccalauréat, 34 % le niveau BTS et 17 % le niveau ingénieur. Le niveau de formation augmente, car dans ce métier il faut être polyvalent !

Les nouveaux profils de retour tardif à la terre ont aussi besoin de formation technique : le soutien du fonds VIVÉA à l'installation est ainsi passé de 4,5 à 9 millions d'euros en cinq ans.

Bref, le profil des jeunes qui s'installent est très varié, c'est un *melting pot* enrichissant. Ils ont des attentes différentes de celles de leurs aînés, sur le séquençage entre temps de travail et de loisir, sur l'articulation entre vie familiale et professionnelle, sur l'exigence de résultats aussi : ils n'accepteront pas trois années en résultat négatif. Il y aura donc des entrées, mais aussi des départs, il faut en prendre conscience.

Les progrès obtenus sur le statut de conjoint-collaborateur l'ont été grâce à la personnalité des femmes qui ont porté ce combat, et grâce aux hommes qui ont su les écouter. Marie-Thérèse Lacombe a su convaincre son mari, Raymond Lacombe, alors président de la FNSEA...

On trouve davantage de femmes prêtes à exercer des responsabilités au niveau cantonal ou départemental qu'au niveau régional ou national, car les temps de trajet et la nécessité d'organiser l'intendance sont d'incontestables obstacles. Et les responsabilités familiales reviennent davantage aux femmes... Cela dit, les choses changent. De plus en plus de conjointes d'agriculteurs travaillent en dehors de l'exploitation, comme infirmière, enseignante, etc. Dans ma commune, sur quinze exploitations, nous sommes le seul couple d'agriculteurs ! Ce sont donc les pères qui déposent les enfants à l'école et vont les chercher, car le métier agricole leur laisse une certaine souplesse d'organisation. La société évolue, donc.

Lorsque je me suis présentée devant le banquier, à 19 ans, il m'a rétorqué que je n'étais pas « un élément stable et sécurisant ». Sans la caution de mes parents, je n'aurais pas pu m'installer. Du reste, l'activité agricole étant extrêmement capitalistique, dans un contexte d'accroissement de la volatilité et du risque, il n'est pas anormal qu'un banquier demande davantage de garanties. Le statut d'exploitant agricole entraîne des droits économiques - emprunts, caution, aides, ce qui explique qu'il soit encadré pour éviter tout détournement. Toutefois, certaines jeunes femmes affirment rencontrer plus de difficultés que les hommes pour emprunter.

La double activité a longtemps concerné les femmes plus que les hommes ; je ne suis pas sûre que ce soit encore le cas aujourd'hui. Désormais, les agricultrices choisissent leur métier. Elles ont parfois un métier tout autre mais sont attirées par la qualité de travail de leur mari et trouvent plus agréable de travailler avec lui qu'à l'extérieur de l'exploitation. Elles rejoignent l'exploitation vers l'âge de trente ans après avoir suivi une formation, puisqu'on ne peut pas s'improviser éleveur, agriculteur ou maraîcher. Elles développent l'exploitation en y amenant souvent une activité qui leur est propre : vente directe ou autre atelier à leur goût tel que production de lapins, de poulets...

La double activité n'est toutefois pas la règle. Dans certains départements, il est difficile d'être pluriactif dans la mesure où il faut parfois parcourir de longues distances pour aller travailler. Selon que l'on se trouve dans un territoire dynamique ou en recul, l'approche est différente. Dans les zones en recul, cette pluriactivité aide à faire bouillir la marmite...

Jacqueline Cottier. - Nous alertons les agricultrices qui, en retournant travailler à l'extérieur, quittent leur statut agricole, mais continuent en réalité à travailler dans l'exploitation. En cas d'accident par exemple, les conséquences peuvent être graves. Quant au statut de conjoint collaborateur, il ne peut pas être durable. Nous encourageons les femmes

à réfléchir aux progrès de leur activité et à franchir éventuellement le pas vers le statut plein et entier d'exploitant.

Christiane Lambert. - Le nombre de jeunes filles qui veulent devenir agricultrices est impressionnant. Les pères qui voient leur fille s'installer éprouvent une vraie fierté, comme vous pouvez l'imaginer. La force physique est moins déterminante qu'auparavant et les filles s'épanouissent dans des métiers supposés masculins.

On compte beaucoup de femmes à la MSA - qui a eu une présidente, un peu chez les assureurs tels que Groupama, très peu au Crédit Agricole et encore moins au sein des coopératives. C'est regrettable. Le président de coopérative et sénateur Daniel Gremillet me disait qu'il avait fait entrer deux femmes au conseil d'administration de sa coopérative et que le débat s'en était trouvé enrichi.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. - Que la FNSEA ait une femme présidente n'est pas anodin. Les femmes ont besoin de symboles auxquels s'identifier. Entrez-vous dans cette fonction avec une sensibilité féministe ? Avez-vous réfléchi à des causes particulières à promouvoir ? J'ai été frappée, au cours de nos travaux, par la grande technicité, la polyvalence du métier d'agricultrice ainsi que par la difficulté à articuler les temps de vie professionnelle et personnelle. Quelles seront vos actions en matière de santé, de lutte contre les violences, d'accès à la culture, au sport ? Vous avez dit ce que chacun pense ici : on ne veut renoncer à rien quand on est une femme.

Maryvonne Blondin. - Vous avez évoqué l'importance vitale de la formation professionnelle et le profond attachement de la FNSEA à l'Europe. Quelles sont vos actions de coopération internationale, en particulier en Afrique ? Un proverbe africain dit : « Éduque un homme, tu éduques une personne ; éduque une femme, tu éduques un village. » J'ai beaucoup travaillé avec Agriculteurs français et développement international (AFDI) en Bretagne et suis par ailleurs en charge de la coopération décentralisée. J'ai mis en place des formations à Madagascar ; elles manquent dans ce pays plein de potentialités. Allez-vous soutenir ce type d'actions ?

Les groupements de valorisation des agricultrices mènent des actions concrètes. Un moyen d'attirer les femmes peut être, comme dans le Finistère, de promouvoir des vêtements conçus en fonction de leur morphologie. Un travail important a été réalisé en partenariat entre un groupement de valorisation agricole de femmes et des élèves du lycée Le Paraclet, à Quimper, puis développé par l'entreprise Armor Lux®, pour des vêtements plus pratiques, adaptés aux femmes tout en étant solides. Ce type d'initiative renforce le rôle des femmes dans l'agriculture.

Yannick Vaugrenard. - J'ai beaucoup apprécié la présentation de votre parcours exceptionnel. Cette réussite, c'est aussi la présence d'une famille à vos côtés. Vous avez dit qu'à huit ans, vous vouliez devenir

agricultrice. C'est bien plus sain que de vouloir, au même âge, devenir Président de la République !

Dans l'une de vos premières interviews en tant que présidente de la FNSEA, vous avez insisté sur la nécessité d'une grande loi de simplification. On sait bien que l'abus de normes nuit à l'économie. Vous avez aussi souhaité un Grenelle de l'alimentation. Pouvez-vous nous en dire plus ?

La forte augmentation des votes extrêmes a été soulignée lors de l'élection présidentielle. On a coutume d'entendre que ces votes ont concerné les secteurs ruraux. Or on le constate, le Front national est plutôt bas là où les agriculteurs sont les plus présents. Très souvent, les responsables politiques mettent en avant une Europe empêcheuse de tourner en rond – c'est parfois vrai pour la PAC. Pourtant, l'Europe est une chance. Comment mettre en avant l'intérêt du monde agricole à développer l'Union européenne ?

Françoise Laborde, co-rapporteuse. – Vous avez effectué un très beau cursus, vous venez du terrain. Vous avez suivi une formation initiale, des formations continues, vous avez travaillé dès 19 ans, vous êtes mère de famille et vous avez exercé des mandats syndicaux, jusqu'à devenir présidente ! Vous exprimez bien votre passion en montrant que vous en tirez une satisfaction malgré les contraintes et les obligations liées à l'exercice de responsabilités.

Les agricultrices contribuent davantage au financement de la formation continue qu'elles n'en bénéficient, car elles doivent affronter des problèmes de logistique. Toutefois, s'il existe les *Mooc*, les formations ne sont pas remplaçables car elles donnent l'occasion de sortir et de rencontrer d'autres personnes. La FNSEA travaille-t-elle sur ce sujet ?

Même si la politique de lutte contre le chômage est remise à plat après l'élection présidentielle, comment peut-elle s'étendre aux agriculteurs ?

Hermeline Malherbe. – Je préside le conseil départemental des Pyrénées-Orientales, territoire pourtant souvent considéré comme machiste.

Madame la présidente, quel sera votre travail pour faire évoluer l'image des agriculteurs et agricultrices ? Qu'on arrête avec celle de l'agriculteur pollueur ! Il est fondamental de lier agriculture et alimentation. À titre d'exemple, la cuisine centrale publique des Pyrénées-Orientales, qui fournit nombre de restaurants scolaires du département, organise des animations auprès des jeunes avec des agriculteurs ou des éleveurs. Ce type d'initiative fonctionne bien pour faire évoluer l'image du métier. Qu'allez-vous faire, à la FNSEA, pour prendre en compte cette dimension qui me semble très importante ?

Christiane Lambert. – Je suis moi aussi très impressionnée par vos parcours, mesdames les sénatrices, car je mesure combien il est difficile pour une femme de gravir les échelons en politique. Cela me semble moins dur à la FNSEA.

J'ai été élue par un conseil d'administration de 69 personnes, dont 17 % de femmes. Je n'ai pas été choisie parce que j'étais une femme, mais pour mes compétences. Je porte un message d'ensemble fort sur les problématiques agricoles, sans m'excuser d'être une femme. Beaucoup d'agricultrices l'attendent de moi.

Afin d'améliorer l'image des agriculteurs, j'accueille dans notre exploitation familiale beaucoup de journalistes, très curieux de voir une agricultrice et un élevage de porcs *in situ*. On n'a jamais vu autant de petits cochons à la télévision : c'est important car nous souffrons beaucoup de l'*agriculture bashing* porté par des militants extrémistes de la cause environnementale, qui à mon avis exagèrent les problèmes. Quand j'ai décidé d'être agricultrice, à huit ans, puis quand mes parents ont construit une porcherie, deux ans plus tard, j'ai été l'objet de quolibets inimaginables et de railleries blessantes à l'école. Par la suite, des professeurs et maîtres de stage ont tenté de me dissuader de suivre un cursus agricole, au motif que j'avais de bons résultats scolaires. Or ce métier est passionnant ! J'ai envie de redorer son blason. Nombre d'agriculteurs ont des « bleus au cœur » et comptent sur moi pour porter le flambeau et travailler à améliorer l'image de notre métier. Je prône l'agriculture « décomplexée » : j'éleve des porcs et je l'assume. Je fais ce métier dans le respect de l'environnement : c'est possible. Je préparais, avant de venir à cette audition, ma réunion du 2 juin dans les Ardennes : les agriculteurs veulent qu'on y parle des attaques dont ils font l'objet, notamment de la part des « anti-viandes ».

J'ai toujours cultivé la nécessité de bien communiquer, d'aller au-devant des autres avec une parole vraie, sincère et argumentée. La FNSEA a choisi une femme capable de se livrer et de montrer par la preuve ce que les agriculteurs font, concrètement. Les opposants syndicaux prétendent que le choix d'une femme relève d'un simple souci de communication. Moi, je montre l'agriculture telle qu'elle est. J'ai vu que vous aviez rencontré en Vendée Sylvie Douillard¹ : voilà une agricultrice épanouie, impliquée. Les agricultrices ne sont pas des phénomènes !

L'un de mes collègues disait que PO, pour Pyrénées-Orientales, signifiait « pays oublié ». Nous, nous sommes la profession oubliée. Je souhaite décomplexer tout le monde en parlant de l'agriculture telle qu'elle est et non telle qu'elle est caricaturée. Combien de fois ai-je entendu mes enfants répéter tout le mal qu'en avaient dit leurs professeurs ?

¹ Sylvie Douillard préside la Commission des agricultrices de la FDSEA 85.

Vous avez cité des actions des groupements de valorisation agricole. L'agriculture est un laboratoire social. À bien des égards, nous avons été des précurseurs : les coopératives d'utilisation du matériel en commun ne sont rien d'autre qu'un « Blablacar » physique et non numérique ; les services de remplacement ne sont rien d'autre que les services à domicile appuyés sur des plateformes numériques.

Catherine Procaccia. – En effet, cela existait bien avant !

Christiane Lambert. – C'est normal que le monde agricole soit un laboratoire social : quand on est loin de tout, il faut tout inventer.

Beaucoup de femmes participent à AFDI, avec lequel la Commission nationale des agricultrices travaille beaucoup. J'ai notamment accueilli une agricultrice burkinabé pendant trois semaines dans mon exploitation. Les femmes d'Afrique ont encore plus de mérite que nous.

J'en viens à l'annonce du Président de la République pour une loi de simplification et pour des « états généraux de l'alimentation ». L'empilement réglementaire, en effet, est insupportable. Les agriculteurs renoncent à des projets de méthanisation ou de réserve d'eau par crainte de lourdeurs administratives. En France, la mise en place d'un projet de méthanisation dure huit ans, contre deux ans à l'étranger. Face à ces difficultés, le nouveau ministre de l'Agriculture, Jacques Mézard, a l'air très pragmatique.

Le Président de la République a fait de la simplification une priorité. Ce serait vraiment une source d'économies pour notre pays. Et même si c'est la vingtième fois que l'on nous parle de simplification, j'y crois toujours.

M. Macron a touché du doigt un aspect majeur de la crise agricole. Les agriculteurs qui vendent en dessous des coûts de production se lèvent le matin pour perdre de l'argent. C'est insensé ! Il est anormal que le secteur de la distribution ait un tel poids et que les producteurs soient écrasés. C'est destructeur pour l'économie de nos territoires et pour l'emploi. Nous souhaitons donc une réforme de la loi de modernisation de l'économie, qui a ouvert un « boulevard » aux entreprises de distribution. Les agriculteurs ne comprennent pas qu'un groupe comme Savencia, qui affiche + 83 % de résultats nets, soit celui qui paie le lait le moins cher. Ce n'est pas tenable dans la durée.

La semaine dernière, le directeur du département opinion de l'IFOP pointait la confusion entre vote rural et vote agricole qu'évoquait M. Vaugrenard. Plus la dynamique agricole est forte dans une commune, moins elle vote FN – regardez la Bretagne et la Normandie, et à l'inverse, le Nord et le l'Est ! Nous n'avons pas du tout aimé que l'on nous colle cette étiquette « FN ». Ma commune compte 700 habitants, dont 500 votants, et quinze familles d'agriculteurs. Ces derniers représentent donc au mieux 30 bulletins. Est-ce qu'ils font le résultat du FN ? Non !

Certains syndicats cultivent le sentiment anti-européen. Pas la FNSEA. Au contraire, le sentiment pro-européen y est très développé. Nous pouvons dire que nous sommes pro-européens, que ce soit sur les questions de la monnaie, des marchés, des échanges ou de la circulation des biens et des personnes. Nos jeunes connaissent l'Europe, qu'ils sillonnent dans le cadre du programme *Erasmus*. Ils découvrent d'autres pratiques, puis décident de revenir s'installer en France : c'est extrêmement porteur. À la FNSEA, nous avons pris le parti d'expliquer ce qu'apporte l'Union européenne à l'agriculture, à la ruralité et à la société française. Nous nous réjouissons de l'issue du scrutin présidentiel.

Les *Mooc* et la formation à distance sont très importants mais, en effet, rien ne remplace le présentiel : il redonne le moral à des personnes qui captent de l'énergie dans le groupe. Il faut lever les freins à la formation en présentiel, je rejoins Mme Laborde sur ce point.

Les critères d'accès au RSA et à la prime d'activité ne sont pas adaptés au profil des agriculteurs, qui ne se versent pas de salaire mais prélèvent un revenu quand l'exploitation est rentable ou empruntent quand elle ne l'est pas.

Françoise Laborde, co-rapporteuse. – La FNSEA travaille-t-elle aux critères d'accès ?

Christiane Lambert. – La FNSEA y travaille avec la MSA mais Bercy se montre plutôt « psychorigide » à cet égard.

Les Pyrénées-Orientales ont grandement souffert de la perte de production dans des secteurs tels que la viticulture, l'horticulture, le maraîchage et l'arboriculture. Une grande partie des surfaces consacrées à l'arboriculture et à la culture de la salade des Pyrénées-Orientales est désormais en friche. Comme le disent les producteurs, on regarde passer les camions espagnols et on accueille au salon professionnel MedFEL les producteurs de fruits de toute la planète. C'est extrêmement difficile pour les producteurs.

Hermeline Malherbe. – Les producteurs locaux sont présents au MedFEL. Cela a contribué à changer l'image des productions locales.

Christiane Lambert. – L'agriculture, c'est l'alimentation. Il faut le rappeler, alors que le rapport des Français à l'alimentation change. Ils sont de plus en plus attachés à l'origine des produits, à leur non-transformation, à la santé. J'entendais parler ce matin, sur BFM Business, d'une *start-up*, *Frichti*, qui cuisine des plats maison et les livre à domicile. Aux États-Unis, on construit des appartements sans cuisine car les habitants se font livrer. L'agriculture est prête à répondre à une demande de circuit court, raisonné, biologique et labellisé. Elle est prête à fournir les grands circuits commerciaux classiques comme McDonald's ou KFC. Elle est aussi prête

à alimenter l'France et l'Angleterre en fruits et légumes du soleil. Elle peut également fournir la restauration à domicile. Nous soutenons tous les modèles d'agriculture car il y a de la place pour tous les modèles d'alimentation.

Élisabeth Doineau. – Merci pour ce témoignage. Avez-vous donné envie à vos enfants de devenir agriculteurs ?

En Mayenne, beaucoup de retraitées de l'agriculture souffrent du niveau très faible de leurs revenus. Ce n'est plus acceptable. Mènerez-vous un combat pour elles ?

Christiane Lambert. – J'ai trois enfants. L'aîné, 27 ans, travaille dans un cabinet d'avocats d'affaires à La Défense. Le deuxième a fait ses études à Sciences Po Bordeaux ; il y a découvert les grands enjeux alimentaires et a décidé de suivre un BTS agricole à Angers, en apprentissage. Il travaille actuellement en Pologne pour une entreprise française d'alimentation du bétail et est passionné par son métier. Enfin, ma benjamine, 18 ans, étudie en classe préparatoire véto-agro ; elle s'intéresse aux gros animaux. Je laisse libres mes enfants qui ont la fibre agricole. J'ai vu tant j'ai vu d'agriculteurs « exploser » à trente ans sous le poids d'un héritage qu'ils avaient embrassé sans le souhaiter ! J'ai également été une militante de l'installation hors cadre familial. Ce sont des fils ou filles spirituels que l'on accueille et c'est bien ainsi.

La retraite moyenne des agricultrices est de 500 euros mensuels. Même si celles qui partent aujourd'hui ont des niveaux de retraite plus élevés, certaines agricultrices âgées, qui ont beaucoup travaillé, qui ont une santé usée, touchent des retraites scandaleusement basses. Nous nous battons pour que le calcul de la retraite soit fondé sur les 25 meilleures années, ce qui pour l'instant n'a pas l'écho de Bercy. Le candidat Macron proposait d'augmenter les retraites de 200 euros : pour nous, ce serait un sacré progrès. En agriculture, un point de hausse équivaut à 2 milliards d'euros, or le secteur agricole compte trois fois plus de retraités que d'actifs... Pour commencer, il faudrait améliorer la fiscalité agricole afin d'encourager les agriculteurs à capitaliser pour leur retraite.

Catherine Procaccia. – Le Président de la République a évoqué la convergence de tous les systèmes de retraite. Cela fait quarante ans que j'entends parler de l'intégration de la MSA dans le régime général.

Christiane Lambert. – La convergence des niveaux serait bénéfique aux agriculteurs, puisque le niveau moyen général des retraites est de 1 300 euros mensuels contre 800 euros pour les agriculteurs et 500 euros pour les agricultrices.

La convergence des caisses serait un autre projet. Les frais de gestion de la MSA sont inférieurs à ceux des caisses de sécurité sociale et des autres caisses. En outre, ce serait une mauvaise réponse au sentiment de déclassement de la ruralité que de retirer les dernières antennes locales de

la MSA, du Crédit Agricole ou de Groupama. L'intitulé du ministère de la « cohésion des territoires » me semble être tiré des enseignements du second tour de l'élection présidentielle.

Chantal Jouanno, présidente. – Voici une belle conclusion. Il nous reste à vous remercier, ainsi que Jacqueline Cottier, d'être venues témoigner devant nous.

Christiane Lambert. – Je vous fais part du plaisir et de la satisfaction des agricultrices des territoires qui vous reçoivent dans le cadre de vos travaux.

Audition de représentants de *Jeunes Agriculteurs* (JA)

(1^{er} juin 2017)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Chantal Jouanno, présidente. – Dans le cadre de nos travaux sur le rapport relatif aux agricultrices, nous avons le plaisir d'accueillir ce matin Karen Chaleix, secrétaire générale adjointe du syndicat *Jeunes Agriculteurs*, accompagnée de Xavier Heinzle, conseiller installation, que je remercie de leur présence.

Nos travaux ont débuté à l'occasion d'un colloque organisé le 22 février dernier au Sénat sur le thème « Être agricultrice en 2017 », lequel a rencontré un grand succès. Il s'agit d'identifier, au-delà des difficultés communes à tous les agriculteurs, les problématiques spécifiques aux femmes, afin de formuler des propositions.

Signe d'un intérêt unanime pour les questions abordées, le rapport d'information sur les agricultrices que nous préparons sera élaboré par un groupe de travail composé d'un membre par groupe politique.

En raison de la période électorale, les membres de ce groupe de travail ne peuvent malheureusement être présents ce matin et vous prient de bien vouloir les excuser. J'ai donc le plaisir de les représenter. Le nouveau Gouvernement et le nouveau Parlement issu des prochaines élections pourront, grâce à nos travaux, disposer de propositions claires pour leur début de mandat.

Depuis le colloque du 22 février, les co-rapporteur-e-s ont poursuivi leurs travaux, avec l'organisation de deux tables rondes en mars et avril, l'une sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices et l'autre sur les questions sociales. La semaine dernière, nous avons entendu Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, et nous avons procédé à trois déplacements : dans la Drôme, en Vendée et à Toulouse. Nous entendrons également la semaine prochaine la *Confédération Paysanne*, et un dernier déplacement est prévu en Bretagne.

Les différents témoignages recueillis au cours de nos auditions et déplacements ont bien souvent souligné les difficultés rencontrées par les agricultrices pour financer leur projet, mais aussi pour accéder aux aides à l'installation ou à la terre. C'est notamment sur ces problématiques que nous souhaiterions vous entendre.

Nos travaux ont également fait émerger des questions en matière de protection sociale, comme celles des statuts et des retraites.

Par ailleurs, nous nous intéressons beaucoup à l'accès des agricultrices à la formation continue, à laquelle elles contribuent plus qu'elles n'accèdent. Nous nous sommes également penchés sur la question de leur engagement au sein des instances agricoles.

Sur l'ensemble de ces questions, il s'agit d'identifier la réalité des faits et d'élaborer des propositions visant à améliorer la situation.

Avant toute chose, pourriez-vous commencer par nous présenter votre parcours et nous expliquer ce qui vous a menée à devenir secrétaire générale adjointe de *Jeunes Agriculteurs* ?

Ensuite, nous souhaiterions entendre votre point de vue sur la question des jeunes, les adhérents à votre syndicat étant tous âgés de 35 ans au plus.

Karen Chaleix, secrétaire générale adjointe du syndicat *Jeunes Agriculteurs*. - Permettez-moi tout d'abord de me présenter. Agricultrice installée en Haute-Vienne en EARL « mari-femme » pour la production de bovins-viande de race limousine, j'ai également créé une ferme pédagogique.

Originnaire d'Orléans, je ne suis pas issue du milieu agricole. J'ai fait des études générales, puis choisi de m'orienter vers les métiers de l'agriculture en choisissant un DUT en agronomie, mon objectif étant de travailler au contact de la nature et des animaux, mais d'un point de vue technique. J'ai également suivi un cursus d'école d'ingénieurs en agriculture, à l'ESITPA de Rouen. Après avoir rencontré mon mari, qui était déjà installé sur une exploitation, je l'ai rejoint. Les aspects techniques appris pendant mes études ne coïncidant pas toujours avec la réalité, il m'a semblé opportun de travailler directement sur le terrain.

S'agissement de mon engagement syndical, j'ai commencé à m'investir au sein de *Jeunes Agriculteurs* au niveau cantonal. Le premier événement auquel j'ai participé a été « Nature Capitale ». Je suis encore vice-présidente de *Jeunes Agriculteurs* dans mon département, mais, depuis trois ans, je fais partie du Conseil d'administration national, pour le groupe « installation ». Depuis un an, je suis secrétaire générale adjointe.

Chantal Jouanno, présidente. - Ma première question concerne, justement en matière d'installation, l'accès aux aides et aux terres. Selon vous, les difficultés dans ce domaine concernent-elles plus les femmes que les hommes ? Avez-vous des propositions en la matière ?

Karen Chaleix. - Nous n'avons pas eu de remontées du terrain concernant un blocage, pour les femmes, de l'accès au foncier ou aux aides. Ces dernières sont accessibles aux hommes comme aux femmes, dans la mesure où les critères d'accessibilité sont remplis.

Certes, dans certaines campagnes lointaines, lorsqu'une femme souhaite s'installer « hors cadre familial », des personnes âgées pourraient se montrer inquiètes à l'idée de céder leur terre à une femme. Toutefois, les mentalités changent. Cette question rejoint celle de l'engagement dans un milieu d'hommes.

Chantal Jouanno, présidente. – S'agissant de la dotation jeunes agriculteurs (DJA), les femmes s'installant souvent plus tardivement que les hommes sur une exploitation, le critère d'âge limite de 40 ans pour accéder à cette dotation pourrait se révéler discriminant. Une telle situation vous paraît-elle avérée ? Dans cette hypothèse, un recul de l'âge limite au-delà de 40 ans vous semblerait-il intéressant ?

Karen Chaleix. – Un tel problème n'avait pas effleuré ma pensée. C'est vrai, le transfert entre époux donne tardivement accès aux femmes à l'installation. Selon nos statistiques, il semblerait qu'un nombre important de femmes – 44 % – s'installent à plus de 40 ans.

Un recul de l'âge limite de l'accès aux aides serait très certainement contrecarré par l'Europe. Par ailleurs, une telle mesure ne me semble pas mettre en valeur les femmes.

Chantal Jouanno, présidente. – Mais cela s'appliquerait aux hommes et aux femmes !

Karen Chaleix. – Hormis dans le cas de certaines reconversions professionnelles, l'installation se fait généralement vers l'âge de 30 ans. Cette mesure ne me paraît donc pas appropriée.

Chantal Jouanno, présidente. – Une fois la décision d'octroi de l'aide notifiée, le bénéficiaire doit élaborer son plan d'entreprise dans un délai de neuf mois : peut-on envisager de considérer la grossesse comme une circonstance exceptionnelle justifiant la non-réalisation des engagements prévus dans le plan d'entreprise, ce qui permettrait de repousser ce délai ?

Karen Chaleix. – Le plan d'entreprise s'effectue avant la notification d'aide, laquelle ouvre un délai de neuf mois pour procéder à l'installation. Par conséquent, la réalisation du plan d'entreprise et les formations nécessaires à l'obtention des aides sont limitées à deux ans.

Xavier Heinzle, conseiller installation au syndicat Jeunes Agriculteurs. – Entre l'agrément du plan de professionnalisation personnalisé et sa validation, le délai est de deux ans.

Karen Chaleix. – J'estime cette question très pertinente. Effectivement, que ce soit pendant les deux ans du plan de professionnalisation personnalisé ou pendant les neuf mois qui suivent la notification d'aide, une éventuelle grossesse peut venir compliquer les choses. Il me paraît donc intéressant que les femmes puissent accéder à un report des délais limite dans ces circonstances.

Chantal Jouanno, présidente. – Avez-vous d'autres éléments à évoquer concernant la dotation jeunes agriculteurs ? Quelle est l'aide la plus avantageuse : la DJA ou le prêt bonifié ?

Karen Chaleix. – Les prêts bonifiés sont en cours de réforme. Il s'agit désormais d'une quatrième modulation de la DJA, dénommée « coût de reprise/effort de modernisation important ». En effet, nous nous étions rendu compte que les prêts bonifiés ne présentaient guère d'intérêt au regard des offres bancaires. Nous avons donc souhaité faire évoluer ce dispositif.

S'agissant de la DJA, il n'existe aucune différence entre hommes et femmes, comme je l'ai déjà fait observer.

Chantal Jouanno, présidente. – Au cours de nos travaux, plusieurs agricultrices ont fait état des difficultés rencontrées pour accéder aux aides financières ou au foncier. Des témoignages de ce type sont-ils entendus au sein de *Jeunes Agriculteurs* ? Est-ce une problématique sur laquelle vous travaillez ?

Karen Chaleix. – Nous travaillons beaucoup sur l'accession au foncier, dont le coût est très élevé et qui constitue aujourd'hui l'un des freins majeurs à l'installation.

Nous nous intéressons notamment à l'anticipation de la cession. Encore récemment, le cédant contactait la MSA six mois avant de partir à la retraite. Dès lors, il s'abstenait de remettre ses terres en culture ou de travailler à améliorer la génétique de son cheptel. Ainsi, au moment de l'arrivée du jeune, l'exploitation n'était plus en état de production. Nous œuvrons donc à la mise en relation des jeunes avec les cédants en amont de la transmission. Bien évidemment, cette question ne se pose pas quand l'exploitation est reprise par les enfants. Dans chaque département, le RDI, le Répertoire Départ Installation, recense toutes les exploitations à reprendre ou en recherche d'un associé. Les stages de parrainage, qui durent de six mois à un an, permettent de vérifier la « compatibilité » du cédant et du jeune.

Xavier Heinzle. – Pour ce qui concerne la structuration du réseau de transmission, certaines régions ont fait le choix d'avoir des « points accueil transmission ». Pour le moment, la situation est très hétérogène selon les territoires. Nous nous efforçons de développer ces structures au niveau national, au travers notamment de l'appel à projets AITA (Programme pour l'Accompagnement à l'Installation et à la Transmission en agriculture).

Nous avons également le projet de développer une expertise nationale, destinée à permettre l'accès à un cadre national d'experts en matière de transmission : notaires, experts comptables, autres professionnels. Il s'agit de donner aux cédants, en toute transparence, un document unique réunissant l'avis de tous ces experts, ce qui devrait leur permettre de prendre convenablement leur décision. Il apparaît en effet qu'ils ne consultent le plus souvent qu'un seul organisme.

Karen Chaleix. – Nous avons réuni l'ensemble de nos propositions au sein d'un manifeste, qui a été remis aux candidats aux élections présidentielle et législatives. Nous voulons avancer pour ce qui concerne les actifs, mais aussi l'aide fiscale à la transmission d'exploitation.

Aujourd'hui, certaines personnes possèdent des terres, font faire du travail à façon et perçoivent des aides.

Chantal Jouanno, présidente. – Menez-vous des actions spécifiques pour convaincre les femmes de devenir agricultrices ? Si ce métier n'est pas réservé aux hommes, son image d'exigence physique et de solitude est telle qu'il apparaîtrait comme plus masculin que féminin. Cela peut contribuer à décourager des femmes de s'installer.

Karen Chaleix. – À ma connaissance, rien n'est spécifiquement prévu en ce sens au niveau national. Toutefois, il est possible que des actions soient menées dans certains départements.

Xavier Heinzle. – Je le rappelle, un tiers des installations sont faites par des femmes.

Karen Chaleix. – *Jeunes Agriculteurs* a mis en place un concours, les « Trophées de l'installation – Graines d'agriculteurs », avec un prix distinct selon la catégorie : innovation, grandes cultures, viande bovine... Un grand nombre de femmes ont été candidates, et leurs exploitations se sont avérées tout aussi louables que celles des hommes, ce que nous mettons en avant lorsque nous communiquons sur cet événement. En 2016, nous avons eu une lauréate. En 2015, on a compté une femme parmi les six finalistes. Pour autant, nous ne menons aucune action particulière pour favoriser ou encourager l'installation des femmes.

Chantal Jouanno. – Pensez-vous que ce serait nécessaire ?

Karen Chaleix. – Je ne sais pas comment répondre à votre question. *Jeunes Agriculteurs* prône l'égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux. Sans doute pourrions-nous communiquer sur le fait que, contrairement à certaines idées reçues, une femme est capable de devenir agricultrice, en nous appuyant sur des témoignages. S'agissant de la promotion de l'installation des femmes, je suis moins convaincue...

Chantal Jouanno, présidente. – Je reviendrai sur la question de l'accès aux responsabilités.

Le sujet du statut de conjoint collaborateur est récurrent, vous le savez. Comment pourrait-on faire favorablement évoluer ce statut pour éviter que les agricultrices en restent « prisonnières » tout au long de leur carrière ? Partagez-vous un tel constat ? Que pensez-vous de la proposition visant à rendre ce statut temporaire, sur le modèle de ce qui a été fait pour l'aidant familial ?

Karen Chaleix. - À mes yeux, le statut de conjoint collaborateur concernait surtout la génération de nos parents et grands-parents, où la femme était très rarement cheffe d'exploitation. Je pensais que, depuis 2010, date à laquelle on a réussi à faire évoluer la réglementation avec la possibilité de créer des GAEC entre époux, ce qui n'était pas autorisé jusqu'alors, le statut de conjoint collaborateur était en voie de disparition. En réalité, on s'aperçoit que tel n'a pas été le cas en 2010. Je ne saurais pas expliquer les raisons d'une telle situation.

Xavier Heinzle - Le nombre de conjoints collaborateurs baisse depuis 2010, même si on observe un mouvement inverse en 2015. Toutefois, la diminution a été constante entre 2010 et 2014.

Karen Chaleix. - Si vous m'aviez posé la question d'un statut de conjoint collaborateur temporaire avant la création des GAEC entre époux, j'aurais répondu plutôt favorablement. Mais la situation a changé.

Pour ma part, je suis exploitante et mon mari est devenu, depuis cette année, conjoint collaborateur, essentiellement pour des raisons fiscales ou pour des motifs tenant aux aides. Mon mari ayant un petit emploi hors de l'exploitation, certaines aides ne nous étaient plus attribuées. Nous avons donc décidé de modifier son statut, car le fait qu'il soit conjoint collaborateur nous permettait de continuer à percevoir à la fois son salaire à l'extérieur de l'exploitation et les aides. À mes yeux, imposer une durée à ce statut serait une erreur.

Chantal Jouanno, présidente. - Seulement 55 % des femmes agricultrices ont recours au remplacement en cas de maternité. Comment pourrait-on faire évoluer le dispositif ?

Karen Chaleix. - Je suis pleinement concernée, en tant que trésorière de mon service de remplacement dans la Haute-Vienne. J'ai pour ma part eu recours au remplacement pour mes deux congés de maternité. Pourquoi les femmes ne sollicitent-elles pas cette aide ? C'est une réelle question.

En cas de congé de maternité ou de paternité, la MSA prend en charge les coûts, sauf environ 11 euros par jour pour un salarié pendant sept heures. Certes, sur quatre mois, cela représente un certain budget, mais disposer d'un salarié pendant quatre mois pour environ 1 000 euros, c'est donné ! Nous ne comprenons pas pourquoi tout le monde n'y recourt pas. Nous essayons, à l'échelle de mon département, d'en faire la promotion. La situation est à mon avis différente selon les départements et propre à chaque personne. Certains services de remplacement sont moins actifs que d'autres dans ce domaine. Certains exploitants ou exploitantes craignent aussi de laisser leur exploitation à des inconnus. Il faut quelqu'un de compétent ! Or dans mon département par exemple, les remplaçants les plus compétents sont très rapidement embauchés en tant que salariés.

La solution consisterait peut-être à allouer plus de moyens aux services de remplacement pour rémunérer les remplaçants. Changer tous les jours d'exploitation, sauf pour les congés de maternité qui durent quatre mois, c'est un travail délicat, aléatoire. Il faut chaque jour s'adapter, et pour un salaire minimum. C'est bien pour débiter et acquérir de l'expérience, mais pas au-delà.

Chantal Jouanno, présidente. – Je me demandais incidemment si ces remplaçants étaient plutôt des femmes ou des hommes.

Karen Chaleix. – Dans mon département, ce sont à 95 % des hommes. Ce chiffre est peut-être spécifique aux productions de chaque département. Dans les départements producteurs de petits fruits et ceux où la vente directe est développée, il y a sans doute plus de remplaçantes. Je reste en effet persuadée que, physiquement, il y a beaucoup de choses que les femmes ne peuvent pas faire. Même si certaines sont très compétentes en matière de mécanique, ce n'est tout de même pas notre spécialité, en général, de faire des réparations, etc. Personnellement, je ne me sentirais pas capable d'être toute seule en tant que remplaçante sur une exploitation. C'est également un frein, je pense.

Chantal Jouanno, présidente. – Nous avons débattu plusieurs fois de la nécessité que les remplaçants assurent une grande diversité de tâches, y compris familiales. Cette problématique est-elle prise en compte ? Fait-elle l'objet d'un arrangement au cas par cas ?

Karen Chaleix. – Effectivement, cette problématique est prise en compte. Depuis six mois, la Commission nationale des agricultrices, *Jeunes Agriculteurs* et le Service de remplacement France ont souhaité se pencher sur la question des freins à l'engagement des femmes sous l'angle du remplacement.

Pour ce qui est du travail sur l'exploitation, le système est opérationnel. Pour ma part, je ne peux pas monter à Paris si je ne suis pas remplacée sur l'exploitation, mon mari travaillant à l'extérieur. Nous sommes en train de distribuer des questionnaires dans nos réseaux respectifs pour connaître les besoins de chacun, femmes et hommes. Nous nous demandons s'il ne faudrait pas développer le remplacement pour y intégrer les gardes d'enfants, l'aide ménagère. Les tâches administratives en revanche, au-delà de leur caractère confidentiel, qui à mon avis rend difficile de les confier à quelqu'un de passage, ne prennent pas énormément de temps et peuvent facilement être menées de front avec d'autres activités. En revanche, la garde des enfants reste un important blocage pour moi aujourd'hui. La question du ménage passe en dernier... (*Sourires.*)

Chantal Jouanno, présidente. – C'est un sujet que vous avez bien identifié. Avez-vous prévu de formuler des propositions à une échéance donnée ?

Karen Chaleix. – Nous débutons nos réflexions à travers le questionnaire dont je viens de parler. Nous n'avons pas encore fixé de calendrier. Dès que nous aurons ciblé les besoins, nous essaierons de faire des propositions.

Chantal Jouanno, présidente. – Tout ce que nous pouvons mettre en synergie pour faire progresser le sujet nous intéresse énormément.

Autre sujet : avez-vous travaillé sur la question de l'accès aux responsabilités aux JA ?

Xavier Heinzle. – Nous avons découvert récemment que les anciens statuts prévoyaient un minimum de femmes. Actuellement, nous comptons seulement deux femmes sur trente-sept administrateurs. Il est difficile de mobiliser les femmes, notamment dans les instances qui imposent la parité. Est-ce dû au manque de temps, à un blocage psychologique ?

Karen Chaleix. – Il existe plusieurs freins, que nous abordons notamment avec le Service de remplacement et surtout avec la Commission nationale des agricultrices. L'âge auquel on peut s'engager chez les JA est celui où l'on fonde sa famille. C'est un frein à l'engagement de femmes jeunes, particulièrement au niveau départemental. C'est moins vrai au niveau national. Le plus dur, localement, c'est de gagner le droit d'être écoutée ! Dans ma campagne limousine profonde, mais aussi dans d'autres territoires, les femmes doivent faire deux fois plus leurs preuves ! Je ne sais pas si c'est le cas en politique...

Chantal Jouanno, présidente. – Une femme jeune en politique ? Oui ! (*Sourires.*)

Karen Chaleix. – Pour les générations précédentes, c'était encore plus vrai, la femme, de toute façon, n'ayant pas son mot à dire. Aujourd'hui, les mœurs évoluent, plus ou moins vite selon les échelons et les territoires. Depuis que je suis engagée au niveau national, je me rends compte que les mentalités évoluent chez les jeunes, mais le processus est long. Au-delà de l'aspect personnel et familial, le regard porté sur les femmes est également un frein. C'est en faisant nos preuves que nous démontrerons que nous avons notre place.

En revanche, je ne suis pas favorable à la parité imposée, car ce serait nous mettre en porte-à-faux par rapport à la proportion de femmes dans la profession agricole. Lors des élections aux chambres d'agriculture en 2013 dans mon département, les hommes ont mal perçu l'obligation de parité ; selon eux, on excluait des hommes compétents pour inscrire des noms de femmes. Ce n'est pas valoriser nos compétences que d'imposer la parité, mais, malheureusement, je crains que, dans les années à venir, ce soit de pire en pire. On ne trouvera pas de femmes, qui ne seront vraiment que des noms sur des listes, et ce sera à mon avis la catastrophe.

Chantal Jouanno, présidente. – Nous connaissons le problème dans le milieu politique.

J'aimerais vous interroger sur l'accès à la formation continue. Le constat est que les agricultrices contribuent davantage au financement de la formation continue qu'elles n'en bénéficient. Est-ce un sujet dont vous avez été saisie, dont vous avez débattu au sein de vos instances ?

Karen Chaleix. – Nous n'avons pas développé ce sujet et la réponse à cette question est la même que pour l'engagement. Je n'ai pas les chiffres sous les yeux, mais il me semble, du moins dans mon département, que les femmes s'installent plus tard parce qu'elles ont un niveau d'études supérieur à celui des hommes. Potentiellement, le besoin de formation est moindre puisqu'elles ont déjà un niveau plus élevé au départ. Cela reste à confirmer au niveau national.

Chantal Jouanno, présidente. – Selon vous, le fait que les jeunes agricultrices aient un niveau d'études supérieur à celui des jeunes agriculteurs est une des raisons qui explique qu'elles n'ont pas nécessairement besoin d'accéder ensuite à la formation ?

Karen Chaleix. – Oui. Cela étant, les femmes participent largement aux formations administratives. La liste des formations disponibles est propre à chaque département, mais si je prends l'exemple de mon département, les formations ont trait aux itinéraires culturels, à la mécanisation, au semis simplifié... Or, en règle générale, sauf pour celles qui sont seules sur leur exploitation, les femmes s'occupent rarement de l'aspect productif des terres, mais plus de l'aspect animal ou des questions administratives. La majorité des formations traitant de la production végétale et de la manutention des animaux, les femmes sont peut-être moins concernées, mais c'est surtout vrai dans les exploitations où travaillent à la fois des hommes et des femmes.

Chantal Jouanno, présidente. – J'ai pratiquement épuisé ma série de questions mais peut-être souhaitez-vous revenir sur d'autres points ?

Karen Chaleix. – J'aimerais connaître le calendrier de rédaction de votre rapport.

Chantal Jouanno, présidente. – Dans le principe, ce rapport doit être adopté au tout début de juillet. Idéalement, nous aimerions qu'il donne lieu à un débat avec les personnes que nous avons auditionnées, de préférence en septembre, avant les élections sénatoriales. Notre délégation sera recomposée après les prochaines élections et les rapporteurs ne seront plus nécessairement toujours membres du Sénat ou de la délégation.

Karen Chaleix. – En dehors de la FNSEA et de la *Confédération paysanne*, quelles sont les autres organisations que vous avez auditionnées ?

Chantal Jouanno, présidente. – La *Coordination rurale* nous a adressé une réponse. Nous nous sommes aussi adressés à la MSA, au ministère et, bien sûr, à des témoignages de terrain.

Karen Chaleix. – Avez-vous rencontré la nouvelle secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa ?

Chantal Jouanno, présidente. – Nous attendons que les élections législatives soient passées pour lui proposer une audition.

Ce choix du sujet des agricultrices a suscité, je dois le dire, des retours extrêmement positifs au sein de tous les groupes politiques du Sénat. C'est un sujet méconnu, y compris au sein de la délégation. L'agriculture n'avait jamais été envisagée sous l'angle des agricultrices.

Vous avez évoqué le coût du remplacement en cas de congé de maternité ou de paternité : l'aide de 11 euros par jour est-elle allouée au niveau national ou au niveau départemental ?

Karen Chaleix. – Je pense que cette aide est prise en charge par la MSA, donc au niveau national. Je pourrai vous apporter une confirmation ultérieurement.

Chantal Jouanno, présidente. – La DJA est-elle cumulable avec le fonds de garantie à l'initiative des femmes ?

Karen Chaleix. – C'est cumulable avec toutes les aides, notamment avec les fonds de garantie et les financements participatifs. Une exception concerne les prêts d'honneur octroyés par Initiative France.

Chantal Jouanno, présidente. Je vous remercie pour cet échange très riche.

Audition de représentantes de la *Confédération Paysanne*

(7 juin 2017)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Chantal Jouanno, présidente. – Dans le cadre de nos travaux sur le rapport relatif aux agricultrices – dont le titre, je le précise, n'est pas encore défini –, nous avons le plaisir d'accueillir deux représentantes de la *Confédération paysanne* : Christine Riba, secrétaire nationale et paysanne dans la Drôme, et Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale et paysanne en Ardèche. Toutes deux sont accompagnées de Mathieu Dalmais, qui est animateur à la *Confédération paysanne* et s'occupe, entre autres sujets, de la question des femmes.

Je précise que notre réunion fait l'objet d'une captation vidéo.

Nos travaux ont débuté au mois de février, à l'occasion d'un colloque organisé au Sénat, et dont je vous invite à revoir la vidéo sur le site de notre institution. Ce colloque a suscité un tel intérêt que tous les groupes politiques du Sénat ont souhaité participer à ces travaux et ont tous désigné un ou une rapporteur. Nous comptons donc six co-rapporteur-e-s : Annick Billon, pour le groupe UDI-UC, Corinne Bouchoux, pour le groupe Écologiste, Brigitte Gonthier-Maurin pour le groupe communiste, Françoise Laborde pour le RDSE, Didier Mandelli pour le groupe Les Républicains et Marie-Pierre Monier pour le groupe socialiste. Cette dernière ne pouvait être présente aujourd'hui en raison d'un contexte électoral particulièrement chargé.

Depuis le colloque du 22 février, nous avons organisé deux tables rondes en mars et en avril, l'une sur l'enseignement agricole et la formation des agricultrices, l'autre sur les questions sociales. Nous avons également mené un certain nombre d'autres d'auditions : celle de Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, le 23 mai, et celle des représentants de *Jeunes agriculteurs* jeudi dernier.

Nos co-rapporteur-e-s se sont rendus sur le terrain : dans la Drôme le 6 avril, en Vendée les 15 et 16 mai et à Toulouse le 30 mai. Un dernier déplacement est prévu en Bretagne le 14 juin.

Nous espérons pouvoir adopter le rapport en délégation d'ici au début du mois de juillet et organiser un débat sur ses conclusions à la rentrée, au mois de septembre idéalement. Nous aurons alors des députés « tout frais » et des sénateurs tout à fait intéressés à montrer qu'ils sont présents sur ce sujet.

Les différents témoignages recueillis au cours de ces nombreux déplacements et auditions sont assez concordants. Ils soulignent les difficultés rencontrées par les agricultrices pour financer leur projet d'installation et accéder à la terre, ainsi que celles auxquelles elles sont confrontées en matière de protection sociale, avec la question des statuts et des retraites en particulier.

Nous nous intéressons aussi beaucoup à leurs difficultés d'accès à la formation continue et, sujet récurrent qui n'est pas propre au monde agricole, à leur insuffisante représentation dans l'ensemble des instances décisionnelles, cette faible représentation n'étant pas uniquement liée à des considérations de conciliation des temps.

Dans la continuité de ces travaux, il nous paraissait nécessaire de recevoir votre syndicat, particulièrement soucieux de la « défense des droits, du revenu, de l'autonomie et de l'avenir des paysans ». Aussi, nous souhaiterions vous entendre, d'abord de manière très générale, puis à travers les questions des co-rapporteurs, sur le constat que vous dressez s'agissant de la situation des femmes dans le milieu agricole et des difficultés que celles-ci rencontrent pour accéder au métier d'agricultrice ou de paysanne ; le cas échéant, sur les propositions que vous formulez pour remédier à cette situation. Peut-être, au préalable, serait-il intéressant que vous nous présentiez votre propre parcours, puisque vous êtes deux femmes ayant, précisément, accédé aux instances de décision de votre syndicat.

Chistine Riba, secrétaire nationale de la Confédération paysanne et paysanne dans la Drôme. - Je tiens tout d'abord à vous remercier de votre invitation et du travail que vous menez sur la place de la femme dans l'agriculture. Nous sommes ravis de voir que nos élus se penchent très sérieusement sur ce sujet, qui nous tient à cœur.

La *Confédération paysanne* a placé l'agriculture paysanne au cœur de son action. Cela implique différentes dimensions, que nous représentons sous la forme d'une marguerite à plusieurs pétales. Nous accordons dans ce cadre une importance particulière au volet social. Cet aspect de notre lutte peut être considéré comme novateur.

S'agissant de mon parcours, après avoir obtenu un BTS agricole, j'ai été salariée agricole pendant plusieurs années. Puis, j'ai alterné entre animation et travail sur les exploitations.

Mes envies d'installation remontent à mes quinze ans. Mais j'ai vite compris que je ne pouvais pas mener un tel projet seule. Il me fallait trouver des complémentarités en termes de compétences. C'est la raison pour laquelle je ne me suis installée que beaucoup plus tard, à l'âge de quarante ans, après avoir eu trois enfants. Je me suis décidée à l'issue de mon dernier congé parental. Mon mari n'est pas agriculteur ; il travaille à l'extérieur. Mais étant très bricoleur, il peut m'aider avec les réparations de matériel.

J'ai commencé avec du raisin de table en agriculture biologique. Puis, nous avons complété l'exploitation avec une activité de gîte.

Je me suis toujours intéressée à ce qui se passait au niveau de la *Confédération paysanne* et je me suis toujours investie dans le tissu associatif, étant convaincue que chacun doit faire sa part pour que le monde tourne. L'engagement a donc du sens pour moi. J'ai d'ailleurs été pendant dix ans conseillère municipale.

Au moment de mon installation, j'ai commencé à m'investir dans la *Confédération paysanne*, au niveau départemental, puis régional, enfin national. Depuis un an et demi, je suis membre du secrétariat national. Dans ce cadre, je me suis penchée sur les dossiers OGM semences, femmes, bio, relocalisation ; je m'occupe aussi des Rencontres nationales des agricultures et suis impliquée sur le volet international, avec la *Via campesina*¹.

Véronique Léon, ancienne secrétaire nationale de la Confédération paysanne et paysanne en Ardèche. – Je m'associe aux remerciements qui viennent d'être exprimés ; c'est un honneur de pouvoir nous entretenir avec vous.

Pour ma part, ma vocation remonte à mes dix-huit ou dix-neuf ans. Originaire de Paris, j'ai eu un véritable coup de foudre pour l'agriculture. J'ai effectué des stages avant de m'installer une première fois, avec mon premier mari, en 1978. Cette expérience a duré huit ans, pendant lesquels j'ai travaillé quinze heures par jour. Mais comme j'étais alors ayant droit, sans aucun statut, je ne bénéficie d'aucun point de retraite pour cette partie de ma vie professionnelle.

Après notre séparation, mon ancien mari ayant gardé la ferme, j'ai repris des études agricoles et j'ai travaillé douze ans en chambre d'agriculture, en tant que technicienne caprin et fromagère. Ces douze années me rapporteront les deux tiers de ma maigre retraite.

Mon nouveau mari était fils d'agriculteur et avait le désir de monter une ferme. Malgré ma crainte d'un nouvel échec, nous nous sommes lancés. Nous avons démarré une activité à partir de rien : j'étais mère de quatre enfants et j'avais conservé mon travail. Nous avons commencé avec 25 chèvres laitières. Nous en avons aujourd'hui 58 et exploitons, en plus, trois hectares de châtaigniers. Nous travaillons en agriculture biologique et transformons toute notre production, ce qui nous permet d'en vivre très bien.

Quand le statut de conjointe collaboratrice a été créé en 2000, j'ai sauté sur l'occasion. C'était déjà mieux que rien et cela me permettait de quitter la chambre d'agriculture. Mais je voulais avoir un vrai statut : en 2011, mon mari et moi avons donc opté pour un dispositif de GAEC - Groupement agricole d'exploitation en commun. C'est extrêmement

¹ Mouvement paysan international qui regroupe 164 organisations locales dans 73 pays.

valorisant d'être à parts égales dans l'exploitation, de pouvoir faire valoir mon statut d'associée à part entière, y compris face à mon mari quand il prend des décisions seul. Cette étape est importante dans mon parcours : je ne pensais pas que cela me changerait à ce point.

Désormais, je suis en phase de transmission, au bénéfice d'une jeune femme de trente ans, qui suit un stage « Reprise d'exploitation agricole » pendant un an. Ce dispositif, financé par la région, est très intéressant. Si tout se passe bien, je serai l'année prochaine pensionnée de la Mutualité sociale agricole (MSA), à raison de 690 euros par mois !

Mon parcours militant a démarré assez tard, en 2003, mais nous avons la possibilité, à la *Confédération paysanne*, de nous retrouver très rapidement aux responsabilités. Après avoir été secrétaire nationale pendant deux ans, je fais désormais partie de certaines commissions, notamment la commission « femmes », et suis très impliquée au niveau local. Je participe aussi beaucoup au projet *Via campesina*, qui me tient à cœur.

Chantal Jouanno, présidente. - Quels sont, d'après vous, les points les plus marquants s'agissant de la situation des femmes dans l'agriculture ?

Christine Riba. - L'une des revendications de base que nous portons n'est pas propre au monde agricole. Il s'agit d'assurer, à travail égal, un salaire égal.

La question de la parité nous tient également à cœur. Voilà quelques années, des femmes se sont attachées à revendiquer la parité au niveau de la *Confédération paysanne*. Nous ne sommes pas encore parvenus à une stricte parité, mais le ratio de 30 % que nous avons fixé pour toutes les instances représentatives de la *Confédération paysanne* est scrupuleusement respecté : si l'on ne trouve pas suffisamment de femmes, le nombre de représentants est diminué dans les instances concernées.

Nous travaillons aussi à la féminisation de tous les textes émanant de la *Confédération paysanne*. C'est une façon d'attirer un peu plus l'attention sur cette problématique.

Véronique Léon. - Nous nous sommes bagarrées pour que la situation évolue, car, à plusieurs reprises, nous avons constaté à quel point il manquait de femmes à la tribune. Un autre exemple, à la Chambre d'agriculture de l'Ardèche, où j'ai été élue pendant deux mandats, le Bureau était composé de six hommes et d'une femme, qui était systématiquement reléguée en bout de table, derrière le pot de fleurs ! Au bout d'un moment, elle n'est plus venue. Le travail restant à faire sur la représentation féminine est donc considérable.

Christine Riba. - En préparant cette rencontre, nous avons pu constater que nos principales revendications - le droit au revenu, l'évolution des prestations sociales et l'amélioration des dispositifs de retraite - concernent aussi bien les hommes que les femmes, mais ces problématiques

sont un peu plus accentuées chez les femmes. Sur toutes ces thématiques, c'est un travail général qui doit être mené.

Françoise Laborde, co-rapporteuse. – Ma première question concerne le foncier et les aides financières. Vous n'avez rien dit de la façon dont vous avez obtenu vos terres et, en tant que représentantes de la *Confédération paysanne*, vous devez être informées de certains problèmes. Comment préconisez-vous de les résoudre ?

Le stage « Reprise d'exploitation agricole » a été évoqué. Nous avons vu, lors de nos déplacements, que certains dispositifs n'existent pas forcément partout. Est-ce le cas de ce type de stages ? Il est intéressant, pour nous qui devons émettre des recommandations, d'avoir connaissance des expériences positives menées sur certaines zones du territoire et pouvant être généralisées sans trop de difficultés.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Les différentes auditions que nous avons menées et nos déplacements sur le terrain nous laissent le sentiment de parcours très difficiles, hachurés, dans lesquels on essaie, on renonce, on recommence. Vous parlez de combat ; nous combattons aussi ! Hier encore, j'ai reçu une lettre dans laquelle on s'adressait à moi en m'appelant « madame le sénateur » !

Mes interrogations portent également sur l'accès au foncier. Par ailleurs, cela a été mentionné, il faut s'attaquer à la nature des prestations sociales, car nous avons pu constater les difficultés liées aux congés de remplacement et aux congés de maternité, y compris en cas de grossesse problématique. La question de la retraite, enfin, est primordiale, mais elle est indissociable de la question de la pérennité d'un revenu, évidemment égal à celui des hommes.

Le statut a d'ores et déjà évolué. Toutefois, quelle mesure faudrait-il prendre immédiatement pour apporter un peu plus de soulagement et asseoir un statut protecteur ?

Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. – Notre rapport porte sur les agricultrices. Toutes deux membres de la *Confédération paysanne*, vous vous revendiquez « paysannes ». Pouvez-vous expliciter comment ces deux termes se recouvrent et se distinguent ?

Par ailleurs, au-delà des grands thèmes que nous allons aborder et qui vous tiennent à cœur, j'aimerais profiter de votre présence pour savoir comment la *Confédération paysanne* réfléchit à une évolution de l'agriculture, afin de rendre celle-ci moins intensive et moins utilisatrice de pesticides.

Véronique Léon. – L'accès au foncier est, en matière d'installation, l'un des problèmes les plus aigus. Voilà vingt ans que mon mari et moi sommes installés : nous avons péniblement obtenu trois hectares, la mairie nous en a donné trois autres en fermage pour nous aider, et tout le reste

des 74 hectares que nous déclarons à la PAC relève d'accords précaires, y compris les trois hectares de châtaigniers.

Il est vraiment difficile d'obtenir un bail ou une vente, et l'accroissement des fermes et l'urbanisation restreignent encore plus l'accès au sol.

Je ne pense pas que, en la matière, il y ait une véritable différence entre un homme et une femme, mais le combat est encore plus rude lorsqu'on est une femme. Je pense à une jeune maraîchère de ma région qui, cherchant depuis dix ans des terres en céréales avec le projet de devenir paysanne boulangère, a dû batailler ferme pour récupérer dix hectares de terres céréalières qui se sont libérées voilà un an et sur lesquelles tous les agriculteurs du coin se sont jetés comme des voraces. Elle aussi a reçu des lettres dans lesquelles on l'appelait « monsieur », et ce n'était pas une erreur !

Dernier point, du fait de la faiblesse des retraites, les agriculteurs partant à la retraite ont souvent du mal à laisser la terre pour un prix relativement bas.

Ce sujet de l'accès à la terre est donc une vaste question.

Christine Riba. – Nous savons que certains ont le projet de retravailler le statut du fermage. Nous ne lâcherons rien en la matière : ce statut, dont l'élaboration a pris du temps, est protecteur pour les paysans.

Les questions de l'installation et de la transmission vont de pair. Si nous progressons en matière d'installation, il reste beaucoup à faire au niveau de la transmission, qui met en jeu beaucoup de facteurs humains. Seul un voisin ou un collègue – et non un technicien – peut aborder ce sujet avec un paysan proche de la retraite. Il est alors possible de lui présenter un jeune ou un moins jeune avec un projet d'installation. Il y a donc là un véritable travail de coordination et d'animation à mener. Or, dans certaines régions, comme en Auvergne-Rhône-Alpes, les financements manquent pour cela.

Il en va de même pour les pépinières, qui existent dans plusieurs endroits. Ce sont soit des lieux achetés par des collectivités locales, soit des terres cédées par des paysans ou des paysannes, qui permettent à de jeunes porteurs de projet de tester et d'expérimenter leur projet. Ces dispositifs, qui donnent des résultats assez intéressants, exigent également un minimum d'animation et de coordination.

Véronique Léon. – Il existe un document qui est adressé à ceux qui sont sur le point de partir à la retraite : la DICAA ou déclaration d'intention de cessation d'activité agricole. Une fois renvoyée à la chambre d'agriculture, celle-ci est censée mettre en relation les cédants avec des porteurs de projet. Nous souhaiterions rendre cette déclaration obligatoire, afin de faciliter les travaux d'approche.

Par ailleurs, il me semble que le stage « Reprise d'exploitation agricole » existe dans toutes les régions, peut-être avec des modalités et un financement différents. S'agissant de notre cas, la personne qui va me remplacer sur la ferme perçoit pendant un an 710 euros par mois, auquel nous ajoutons 450 euros. Elle est en outre nourrie et dispose d'une assurance sociale. Le financement est assuré par la région. Il n'est donc sans doute pas uniforme selon les territoires.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. - Cette situation peut conduire à des inégalités d'accès au dispositif.

Christine Riba. - Nous réclamons effectivement que de telles mesures soient homogénéisées au niveau national.

Véronique Léon. - Nous parlons de combat, car c'est un parcours difficile que d'être paysan ou paysanne. Il faudrait déjà promouvoir l'installation progressive. Pour obtenir des aides à l'installation, il faut tout de suite se lancer dans des investissements inconsidérés, des projets d'agriculture productiviste, alors que l'on peut parfaitement s'en sortir avec peu, en achetant d'occasion, en étant économe.

La question des remplacements est également de première importance, que ce soit pour les maternités, les maladies, mais aussi pour les vacances ou les surcroûts d'activité. Les services de remplacement m'ont sauvé la vie, mais ils n'existent pas partout et leur fonctionnement varie aussi selon les zones, ce qui crée une offre inégale. Par exemple, dans mon département, nous payons 60 euros pour une journée de formation, quand d'autres paient 90 euros ou 40 euros.

Christine Riba. - La problématique des congés peut paraître anecdotique, mais nous avons aussi besoin de vacances et de pouvoir déconnecter. À l'heure où l'on parle de *burn out* et de suicides des paysans, c'est un besoin réel. Peu se l'autorisent ; en l'absence d'aide, la situation va perdurer.

Véronique Léon. - Les services de remplacement constituent vraiment un bel outil. À ce titre, je trouve dommage qu'il ne soit désormais plus nécessaire de passer par un Service de remplacement pour pouvoir récupérer des jours de congés. Ce sont des associations locales, qu'il convient de faire travailler, et la démarche est plus forte.

Christine Riba. - Il n'existe pas de Service de remplacement partout et, parfois, la démarche est lourde et complexe. Cela explique que certaines femmes ne se fassent pas remplacer.

Véronique Léon. - Une autre raison est le manque d'informations. Compte tenu des savoir-faire assez complexes, les paysans ou paysannes ont souvent tendance à croire que personne ne peut les remplacer. Or il est parfaitement possible - comme je l'ai fait - de prendre une personne du Service de remplacement qui ne travaillera que pour celui ou celle qui en

fait la demande, par exemple dans le cadre d'un congé de maternité, et, donc, de la former. Il faut le faire savoir.

En ce qui concerne les retraites du régime agricole, les femmes touchent 550 euros en moyenne par mois pour une carrière complète, contre 830 euros pour les hommes, soit un tiers de moins. Cherchez l'erreur ! Le même écart existe pour les autres professions. Il est vrai que nous n'avons pas beaucoup cotisé, mais une refonte générale nous apparaît comme nécessaire.

Dans le statut d'exploitant agricole, la cotisation annuelle minimale est de 3 000 euros, ce qui peut représenter une somme élevée, par exemple en phase de démarrage de la ferme. C'est pour cela que nous défendons l'idée d'une installation progressive. Des mécanismes existent déjà, mais ils ne suffisent pas.

De manière générale, la *Confédération paysanne*, qui préfère le terme de cotisation plutôt que celui de charge, propose de diminuer ce minimum, mais aussi d'augmenter le plafond des cotisations afin d'en accroître la proportionnalité. Il existe un plafond de cotisation sur les plus gros revenus. Pourquoi ne pas le supprimer ? Il faut savoir que, en 2016, beaucoup de paysans n'ont gagné que 350 euros par mois. Ce niveau ne peut que creuser les dettes et aboutir à des retraites encore plus minables qu'elles ne le sont aujourd'hui. Nous revendiquons un niveau de retraite d'au moins 1 000 euros par mois pour toutes les carrières complètes. On en est loin !

Christine Riba. – Nous insistons beaucoup sur cette absence de progressivité. Je vais vous citer mon exemple. Lorsque j'ai démarré l'exploitation, je ne pouvais pas bénéficier du statut agricole, parce que la surface était insuffisante. Je me suis donc installée sous le statut de cotisante solidaire : j'étais couverte par mon mari, qui travaillait à l'extérieur, en termes de protection sociale. Je n'avais donc pas de droits en mon nom, en particulier au titre de la retraite. Aujourd'hui, la notion de cotisant solidaire évolue et la question se pose de savoir si je passe sous le statut d'exploitante agricole : en tant que militante syndicale, je préférerais évidemment cette solution, mais elle pourrait entraîner une augmentation des cotisations, alors même que je bénéficie de la couverture sociale de mon mari.

Les cotisations minimales sont toujours très élevées, en particulier pour les petites structures. Il faut donc lier plus nettement les cotisations aux revenus et appliquer davantage de proportionnalité.

Véronique Léon. – Paysan ou agriculteur ? Le mot paysan correspond mieux à notre philosophie et au mode de ferme que nous défendons ; nous ne voulons pas réduire ce qui est, au fond, notre vie à simplement un métier. D'une certaine manière, je relie cela à l'approche que les compagnons ont de leur profession : ils estiment que, toute leur vie, ils apprennent et transmettent.

Christine Riba. – Pour nous, il ne s'agit pas seulement d'un métier ; notre approche est plus large, elle inclut la relation et le partage avec les autres, ce qu'on sent davantage dans le mot paysan. Beaucoup de nos collègues étrangers de la *Via campesina* parlent plutôt d'agro-écologie, mais ils connaissent, en pratique, la même différence que nous entre une agriculture industrielle et une agriculture paysanne.

Annick Billon, co-rapporteuse. – Lors de nos déplacements, nous avons pu constater que de plus en plus de femmes s'installent, mais qu'elles ressentent souvent un sentiment d'isolement. Elles étaient d'ailleurs heureuses de participer à nos travaux, car elles y ont aussi vu le moyen de mieux se structurer et partager leurs problèmes. Nombre de ces femmes se sentent seules face à leurs préoccupations et rencontrent des difficultés pour s'engager et aller vers d'autres agricultrices ou agriculteurs.

Lors du déplacement organisé par Françoise Laborde à Toulouse, nous avons visité plusieurs établissements de formation. Nous avons constaté que, derrière une certaine parité globale, il existait en fait une spécialisation : les femmes sont nettement plus souvent dans les métiers de service. Quelles sont les mesures qui pourraient, selon vous, attirer les femmes vers d'autres métiers de l'agriculture ? En particulier, comment les inciter à s'installer ?

Enfin, avez-vous constaté des progrès par rapport aux difficultés que vous France-même vécues durant vos parcours ? Et conseilleriez-vous à vos filles d'aller vers ces métiers ?

M. Didier Mandelli, co-rapporteur. – Lors du colloque organisé par la délégation et durant les déplacements, nous avons souvent entendu le fait que les femmes avaient une propension plus forte à se tourner vers une agriculture plus respectueuse, axée sur des circuits courts et des contacts avec le consommateur. Qu'en pensez-vous et retrouvez-vous cette différence d'approche entre les hommes et les femmes au sein de la *Confédération paysanne* ?

Chantal Deseyne. – Je dois d'abord dire que je suis une élue d'Eure-et-Loir, département agricole qui ne se limite pas à la Beauce... À l'est du département, il y a le Perche, où se pratique l'élevage.

Je souhaite revenir sur l'évolution des mentalités et sur les retraites. Quelle place les hommes consentent-ils à laisser aux femmes dans l'agriculture ? Est-ce que les mentalités évoluent ? En ce qui concerne les retraites, qui sont clairement insuffisantes dans le monde agricole – nous en sommes bien d'accord –, quelles sont précisément vos propositions ? Vous évoquiez une forme de péréquation, mais elle existe déjà de fait, puisque, quel que soit le département ou la forme d'agriculture, la retraite tourne autour de 850 euros par mois.

Christine Riba. – En ce qui concerne l’isolement, hommes et femmes peuvent le ressentir, même si ces dernières le ressentent sûrement plus directement. Cela dépend beaucoup du dynamisme du territoire. Les ADEAR, associations pour le développement de l’emploi agricole et rural créées par la *Confédération paysanne*, à l’échelle départementale et régionale, avec aussi une fédération nationale, sont ouvertes à tout le monde – pas seulement à nos adhérents – et permettent d’accueillir des porteurs de projets, de mettre en place des formations ou d’organiser des espaces de rencontres ou des cafés paysans. Ces structures très dynamiques accueillent souvent une forte proportion de femmes.

Véronique Léon. – Il est vrai que les femmes sont souvent plus isolées. Par exemple, quand on organise une formation, il faut vraiment aller les chercher pour qu’elles s’inscrivent. C’est la même chose pour un engagement militant ; vous le savez, les femmes ne se mettent pas souvent en avant. Le premier pas est difficile – ne serait-ce que pour laisser le mari préparer à manger –, mais une fois qu’elles y sont, cela crée une émulation et elles peuvent discuter ensemble de leurs problèmes.

L’isolement peut aussi être accentué par le déséquilibre dans la répartition du travail : aux hommes, les travaux techniques ou physiques ; aux femmes, la transformation, la vente, l’accueil... et les enfants !

Christine Riba. – À la *Confédération paysanne*, il n’y a pas franchement de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la mise en avant des circuits courts ou de la vente directe. Environ 60 % de nos adhérents ont une ferme en bio. Il n’y a donc pas d’automaticité, mais il existe un lien avec la notion d’agriculture paysanne, proche des territoires, que nous défendons.

Cette année, nous mettons particulièrement en avant le thème du droit au revenu. Aujourd’hui, le système fait que les revenus des paysans sont souvent faibles : tant que cette situation perdurera, les problèmes de prestations sociales faibles, en particulier pour la retraite, persisteront eux aussi. De plus, lorsque les revenus sont faibles, c’est souvent la femme qui est contrainte d’aller trouver un emploi ailleurs pour « faire bouillir la marmite »...

Si les produits agricoles étaient mieux rémunérés et payés au juste prix, on aurait peut-être moins de problèmes sociaux. Nous militons d’ailleurs pour l’interdiction de vendre en dessous du prix de revient, mais c’est évidemment un problème plus général.

Véronique Léon. – Certains organismes, comme le CIVAM¹, proposent des formations spécifiques pour les femmes, en particulier dans des secteurs traditionnellement masculins, comme la menuiserie, la mécanique ou la soudure. Elles permettent de moins avoir de complexes.

¹ Centre d’initiatives pour valoriser l’agriculture et le milieu rural.

Cela rompt aussi l'isolement des femmes. La répartition « naturelle » des tâches entre les hommes et les femmes peut donc évoluer, mais il faut des formations adaptées.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Ça pose aussi la question de l'ergonomie.

Christine Riba. – Justement, les femmes sont, en fait, plus attentives à ce sujet. Comme elles ont moins de force physique, elles font plus attention et développent des stratégies de « débrouille » qui sont très efficaces.

Vous nous avez demandé ce que nous conseillons à nos filles. Sans aucune hésitation, je leur conseille de s'installer, mais dans une production qui leur fait plaisir. Ceux qui ne vont pas bien dans le métier ont malheureusement perdu ce plaisir. Je conseille aussi de s'engager dans des espaces collectifs pour pouvoir échanger et communiquer avec les autres. Enfin, donner de la visibilité peut inciter les femmes à venir dans l'agriculture ou à sortir de l'isolement.

Véronique Léon. – Je crois que si les parents prennent plaisir à ce qu'ils font, les enfants auront envie de poursuivre. Personnellement, ma fille a essayé pas mal de choses, mais, finalement, elle veut être paysanne, elle va s'installer avec son compagnon et ils vont reprendre la ferme de ses parents.

Christine Riba. – De plus en plus de femmes s'installent, ce qui montre bien que les choses changent. L'essentiel, c'est la dynamique des installations et du collectif, car, en fait, elle s'entretient et s'alimente elle-même.

Vous évoquiez tout à l'heure la question des pesticides : la *Confédération paysanne* prône la sortie des pesticides, mais dans un processus de transition et avec un accompagnement fort. Il ne sert à rien de culpabiliser les paysans sur ce sujet. C'est peut-être un cliché, mais je crois que les femmes sont plus sensibles sur ces questions ; on le voit bien dans les couples d'ailleurs, où c'est souvent la femme qui pousse à passer en bio.

En ce qui concerne le statut et une mesure immédiate qui permettrait de le conforter, il nous semble qu'il faut sortir des « sous-statuts » existants, tout en permettant des transitions en cas d'installation progressive. Que chacun puisse avoir un réel statut, comprenant des cotisations et des prestations correctes ! Mais la condition pour cela, c'est le revenu. Nous en revenons donc toujours à la question de la rémunération de la production, sujet où de gros progrès restent à faire.

Véronique Léon. – La *Confédération paysanne* propose que le statut de conjointe collaboratrice ne soit que transitoire, pour un maximum de cinq ans. Il faut qu'après cette période la femme ait un statut à part entière.

Christine Riba. – Nous sommes favorables à un montant minimum de retraite de 1 000 euros par mois pour tous, soit 85 % du SMIC, ainsi qu'à la fin des assiettes et des plafonds et à la proportionnalité.

Autre question que vous avez posée, la mentalité des hommes. Je crois qu'elle évolue en effet, en particulier chez les plus jeunes.

Annick Billon, co-rapporteuse. - De quelle manière précisément ?

Christine Riba. - On sent tout de même une volonté, de la part des hommes, de laisser de la place aux femmes et de s'occuper davantage des enfants. Il arrive aussi que les hommes fassent en sorte que le partage des tâches soit plus égalitaire, y compris pour celles qui sont physiques.

Véronique Léon. - Ce qui pourrait concrètement aider, c'est la mise en place du congé de paternité, qui existe dans le régime général, mais pas dans le régime agricole. On voit qu'aux inégalités entre femmes et hommes se superposent des inégalités entre catégories socioprofessionnelles.

Françoise Laborde, co-rapporteuse. - Le congé paternité du régime général n'est pas toujours pris...

Chantal Deseyne. - Quelles propositions faites-vous précisément pour revaloriser les retraites agricoles ?

Christine Riba. - Vous nous avez demandé notre avis sur ce qui nous paraîtrait la meilleure solution entre le fait de procéder à un calcul sur les vingt-cinq meilleures années, ou d'enlever les plus mauvaises... Il nous paraît difficile de trancher. Ne pourrait-on pas aller plus loin et garder les cinq meilleures années ? Nous souhaitons une solidarité nationale dans le financement des retraites.

Véronique Léon. - La *Confédération paysanne* a adopté une déclaration, que je vous propose de lire pour que les choses soient claires.

Chantal Jouanno, présidente. - Allez-y !

Véronique Léon. - « Nous sommes le seul syndicat à affirmer que ce sont des installations nombreuses maintenant qui feront les cotisants de demain. Nous affirmons que, dès maintenant, aucune retraite ne doit être inférieure à 1 000 euros par mois et qu'il faut aboutir au plus vite à des retraites à parité avec les autres catégories socioprofessionnelles. Il faut en finir avec les sous-statuts de conjoints collaborateurs et d'aides familiaux, coupables des trop faibles pensions pour les agricultrices. À travail égal, pension égale !

« Pour financer l'amélioration des retraites, la *Confédération paysanne* avance des propositions concrètes, tant auprès du ministère de l'Agriculture que de celui des affaires sociales ou encore de la MSA :

« - supprimer l'assiette de cotisation plafonnée à 37 000 euros ;

« - changer les règles fiscales pour les sociétés agricoles, car les montages sociétaires, les niches fiscales (revoir à ce titre l'exonération sur les plus-values) creusent un fossé entre le « revenu de la ferme France » (9,7 milliards d'euros en 2013) et l'assiette des revenus soumis à prélèvements sociaux (6,5 milliards) ;

« - taxer davantage les plus-values sur les terres agricoles changeant d'affectation (70 000 hectares pour « aménagement du territoire » et constructions) ;

« - élargir l'assiette de prélèvement aux revenus financiers et fonciers ;

« - revoir les assiettes minimales de cotisations, en transférant une partie des cotisations sur la CSG-CRDS qui visent l'ensemble des revenus du travail et du capital.

« Au-delà, la MSA doit rendre beaucoup plus clair le calcul du montant de nos pensions : les notifications sont incompréhensibles !

« La majoration de la pension (10 %) pour trois enfants doit devenir forfaitaire. Il faut abolir le coefficient de minoration qui pénalise les carrières incomplètes. »¹

Chantal Jouanno, présidente. – Je vous remercie de ces précisions et, plus généralement, je vous propose de laisser à nos co-rapporteur-e-s les éléments écrits que vous avez préparés.

Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. – Le Président de la République a annoncé une possible éligibilité aux allocations chômage pour les agriculteurs. Je sais que cette question suscite une certaine perplexité dans nos territoires. Qu'en pensez-vous ?

Véronique Léon. – Il existe une différence notable entre le travail salarié et celui dans une ferme : si nous sommes au chômage, ce n'est pas par absence de travail, mais par manque de revenu ! Si nous avons des prix corrects, nous n'aurions pas besoin de revenus de remplacement...

Christine Riba. – On en revient toujours à la même problématique : le droit au chômage est proportionnel à ce qu'on a gagné avant... En l'état, ce n'est donc pas une solution pour nous ou alors il faut réfléchir en termes de forfait.

En cette fin de réunion, je souhaite en tout cas vous remercier de vous être saisis de ces diverses questions. Deux sujets sont particulièrement importants pour nous : les prestations sociales et le droit au revenu. Si l'on pouvait avancer là-dessus, ce serait un progrès pour notre société entière car, sans revenu, on ne peut pas cotiser correctement pour bénéficier d'une protection sociale.

Véronique Léon. – J'ajoute un autre sujet, celui de la pension de réversion. Dans n'importe quelle profession, quand l'un des deux époux décède, l'autre touche la pension de réversion. En agriculture, non, car le plafond de revenus pour l'obtenir est extrêmement bas (entre 1 000 et 1 200

¹ Source : Document de la Confédération Paysanne : Pour une véritable politique de l'emploi en agriculture : protection sociale agricole, des solutions pour l'avenir, *supplément à Campagnes solidaires n° 302, décembre 2014.*

euros par mois). Il suffit d'avoir une toute petite retraite complémentaire qui dépasse ce montant pour ne pas y avoir droit. Je pense à ma tante qui est dans ce cas. Cela me paraît incroyable. Il sera bien de faire évoluer cette situation.

Christine Riba. - C'est l'une des spécificités du régime agricole, et c'est vécu comme une injustice par le monde paysan !

Chantal Jouanno, présidente. - Je souhaite vous remercier très chaleureusement de votre présentation et de l'ensemble des informations que vous nous avez données.

Audition de Mme Stéphanie Pageot, présidente, et de M. Julien Adda, délégué général, de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB)

(20 juin 2017)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Chantal Jouanno, présidente. – Mes chers collègues, je vous remercie de votre présence à cette audition.

Dans le cadre de nos travaux pour préparer le rapport sur la situation des agricultrices, nous avons le plaisir d'entendre aujourd'hui Stéphanie Pageot, présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB). Elle est accompagnée de Julien Adda, délégué général de cet organisme, qui compte 10 000 adhérents et qui porte la voix des producteurs bio depuis 1978.

Je précise que notre réunion, qui fait l'objet d'une captation vidéo, est ouverte à nos collègues de la commission des affaires économiques et de la commission du développement durable. Je remercie le président Lenoir de nous accueillir dans la salle de la commission des affaires économiques.

Je rappelle que nos travaux ont commencé au mois de février, à l'occasion d'un colloque organisé au Sénat qui a rencontré un vif succès et suscité de fortes attentes. De nombreux sénateurs ont souhaité qu'un travail de fond prolonge cet événement. C'est pourquoi nous avons profité de cette période pour mener une réflexion et des auditions. Nous organisons cette étude de manière collective puisque tous les groupes du Sénat ont nommé un co-rapporteur pour former le groupe de travail chargé de rédiger le rapport. Nous tâchons autant que possible, dans cette délégation, que les rapports soient adoptés de façon consensuelle.

Depuis le colloque du 22 février dernier, nous avons organisé deux tables rondes, trois auditions – Christiane Lambert, présidente de la FNSEA, *Jeunes agriculteurs* et la *Confédération paysanne* – et quatre déplacements.

Nous espérons adopter le rapport en délégation début juillet et le présenter au public en septembre. Nous pouvons d'ores et déjà sensibiliser nos collègues députés aux problématiques des agricultrices ainsi que les sénateurs qui seront en campagne après l'été. Ils pourront ainsi se saisir de cette question, qui concerne l'agriculture et les femmes, deux sujets liés puisque les problématiques des agricultrices sont une amplification de celles de l'agriculture en général.

Stéphanie Pageot, vous êtes une femme présidente d'organisme professionnel, pouvez-vous nous décrire votre parcours ? En effet, même si l'agriculture biologique emploie plus de femmes que l'agriculture conventionnelle, vos instances de direction demeurent très masculines.

Par ailleurs, la place des femmes en agriculture constitue-t-elle un sujet d'étude, en particulier dans les travaux de la FNAB ?

À l'issue de votre présentation, les sénateurs poseront des questions ou feront part de leurs réactions. Je vous laisse sans plus tarder la parole.

Stéphanie Pageot, présidente de la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB). - Je suis agricultrice en Loire-Atlantique, dans un GAEC, un Groupement agricole d'exploitation en commun. Nous sommes trois associés : mon mari, mon beau-frère et moi-même. Nous employons cinq salariés représentant au total trois ETP. Nous produisons du lait bio, mais nous avons aussi une activité de transformation fromagère et de vente directe à la ferme.

Je représente les producteurs bio à l'échelon national depuis 2013.

J'ai une formation agricole assez poussée, puisque je suis ingénieure en agriculture. Mon mari et moi nous sommes installés dans l'Ouest en reprenant l'exploitation de mes beaux-parents - je suis pour ma part originaire des Vosges -, où les conditions de reprise étaient plus favorables, et nous avons décidé, sur mes instances, de nous lancer tout de suite dans l'agriculture biologique. Cela ne s'est pas fait sans difficulté puisque, à l'époque, en 1998, l'agriculture biologique n'était pas aussi reconnue qu'aujourd'hui et les organismes agricoles classiques, ainsi que nos voisins, ne croyaient pas du tout à notre projet.

Au début de mon mandat comme présidente de la FNAB, je n'ai pas pris conscience immédiatement de la problématique de la place des femmes dans l'agriculture biologique. Je souhaitais plutôt promouvoir le bio auprès des institutions parlementaires - d'ailleurs, il y a encore beaucoup de travail pour encourager cette agriculture, qui représente à mon sens l'avenir de l'agriculture française.

Néanmoins, je souhaite m'intéresser plus à cette thématique au cours de l'année qui vient, la dernière de mon mandat, lequel s'achève en 2018. Avant mon départ, je compte organiser un colloque sur les agricultrices bio, sur leur place en France, sur leur faible investissement dans notre organisation et, de manière plus générale, en politique, ainsi que sur les leviers permettant d'y remédier. Il y a, c'est vrai, plus de femmes en agriculture bio, mais il reste de nombreux progrès à faire pour les représenter davantage dans les instances représentatives.

Pour ma part, je traduis cette volonté en féminisant les substantifs dans mes discours et en tâchant d'intégrer plus de femmes au sein du conseil d'administration de la FNAB et dans la gouvernance en général. À mon avis,

le frein principal des femmes réside en réalité dans un manque de confiance en elles et dans l'impression qu'elles ont d'être moins au fait des questions traitées que les hommes.

Moi-même, j'ai vécu cela, j'ai eu ce sentiment, mais j'ai été poussée à me présenter à la présidence et j'ai pris conscience qu'une présence féminine à la tête d'une organisation change la vision qu'ont les femmes d'elles-mêmes. Elles se posent davantage la question de leur investissement, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Autre frein, les contraintes d'ordre familial ; il peut y avoir un choix à faire entre la maison, l'organisation de l'exploitation et l'investissement à l'extérieur. Pour ce qui me concerne, j'ai toujours eu le soutien de mes associés et de mon mari.

Nous avons peu de données sur le profil des exploitants en bio. J'aimerais que l'Agence française pour le développement et la promotion de l'agriculture biologique, dite « Agence bio », oriente ses recherches sur les agricultrices bio, car cela m'intéresserait beaucoup.

Cela étant dit, dans les études générales du recensement agricole de 2010, il apparaît qu'il y a plus de femmes dans les fermes bio et que les exploitations les plus féminisées sont celles qui font de la vente directe – ovins, caprins, plantes aromatiques et médicinales –, c'est-à-dire celles qui sont proches de l'agriculture biologique.

L'agriculture bio représente, pour beaucoup d'agriculteurs, un moyen de sortir du système classique et de retrouver de l'autonomie. Ainsi, les femmes peuvent retrouver de l'indépendance par le biais d'une activité de vente directe et de commercialisation, voire d'accueil à la ferme ou d'agrotourisme.

Chantal Jouanno, présidente. – Je vous remercie. Je vous propose de passer aux questions ; je laisse la parole à mes collègues.

Marie-Pierre Monier, co-rapporteuse. – Une question est apparue de façon récurrente au cours de nos travaux : celle du statut des agricultrices. Avez-vous toujours été au sein d'un GAEC ? De manière générale, quel type de statut les exploitantes bio choisissent-elles ?

Annick Billon, co-rapporteuse. – Il y a plus de femmes en bio que dans l'agriculture conventionnelle. Est-ce lié à la taille plus petite des exploitations qui, selon certains stéréotypes, serait mieux adaptée aux femmes ? Lors de l'installation d'une femme, sa relation avec les banques est-elle plus facile s'il s'agit d'une exploitation bio ?

Par ailleurs, nous avons été confrontés aux questions des remplacements, des congés maternité, du statut de conjoint exploitant. Votre fédération s'est-elle emparée de ces sujets ? Avez-vous eu des motifs de satisfaction, au cours de votre mandat, sur ces sujets ?

Stéphanie Pageot. – En ce qui concerne le statut des agricultrices, j’ai toujours été, pour ma part, associée d’un GAEC. J’ai souhaité l’être dès mon installation et j’en détiens autant de parts que mes associés.

J’ai tout de même observé une évolution à ce sujet. Autrefois, les femmes n’avaient pas de place clairement identifiée ; puis elles sont devenues conjointes d’exploitation ; maintenant, elles sont associées de GAEC, y compris entre époux. C’est donc une avancée notable.

Cela me rappelle une anecdote personnelle. Au moment où nous avons repris l’exploitation de mes beaux-parents, je ne l’ai réalisé qu’*a posteriori*, on a fêté le départ en retraite de mon beau-père, pas celui de ma belle-mère, alors qu’elle avait travaillé toute sa vie à la ferme. « *Je ne fais pas grand-chose* », disait-elle : « *juste la traite et la comptabilité !* ». Sauf que dans une exploitation laitière, ce sont des compétences-clé. Elle n’avait pas de statut, elle n’a touché aucune retraite... Nous aurions dû valoriser son départ de l’exploitation autant que pour mon beau-père.

Pour ce qui concerne la question de la taille des fermes, s’il est vrai que certaines exploitations bio sont de taille plus réduite que les exploitations conventionnelles, ce n’est pas toujours le cas. Je ne pense donc pas que ce soit la raison du plus grand nombre de femmes dans ce domaine.

Il s’agit plutôt d’un choix de mode de production. Les femmes sont plus sensibles à l’environnement, aux consommateurs, à la santé, à la qualité de l’alimentation. Cela joue dans leur choix du mode de production biologique, de même peut-être que la sensibilité aux aspects financiers. En effet, beaucoup de femmes sont chargées de la comptabilité, elles sont plus attentives à l’équilibre financier, et elles se rendent compte que l’agriculture bio permet de vivre mieux.

Ainsi, les femmes ont un rôle déterminant dans certaines conversions à l’agriculture bio, et, *a contrario*, quand elles s’y opposent, elles ont aussi un rôle majeur.

Enfin, les conjoints non agriculteurs peuvent également jouer un rôle important dans l’adoption d’un mode de production bio et inciter à une conversion.

Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Vous avez indiqué avoir poussé votre mari à vous installer en bio. Vous avez aussi souligné le besoin d’autonomie de certaines femmes vis-à-vis du système classique, ainsi que celui d’articuler les temps de vie. D’autres intervenantes ont insisté sur la nécessité que les femmes connaissent leurs droits. Organisez-vous des actions spécifiques pour expliquer aux femmes quels sont leurs droits ?

Par ailleurs, y aurait-il besoin d’une harmonisation de l’offre de remplacement, puisqu’elle diffère selon les territoires ?

Enfin, vous avez affirmé qu'il reste beaucoup de travail pour que la France se convertisse à l'agriculture bio. Quelle serait votre principale recommandation à cet égard ?

Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. - Pour justifier une conversion au bio, il y a l'approche économique, mais aussi l'approche sanitaire, que l'on entend de plus en plus. Des agricultrices nous ont dit que, leurs beaux-parents ou leurs parents étant décédés prématurément, même si elles ne pouvaient prouver le lien avec leur activité, elles avaient souhaité privilégier un autre mode de production. Avez-vous eu des témoignages de ce type ?

Je précise que, avant d'être parlementaire, je travaillais dans l'enseignement agricole.

M. Alain Gournac. - J'ai plusieurs questions. Vous avez suivi une formation au traitement de la pollution liée aux déjections animales. Avez-vous des solutions à proposer à ce sujet, notamment pour protéger l'eau ?

Par ailleurs, sur vos cinq salariés, combien y a-t-il de femmes ?

Je vois sur votre *curriculum vitae* que vous avez deux enfants. Avez-vous une fille et, si oui, envisage-t-elle de suivre votre exemple ?

Dans votre secteur, et non seulement dans votre exploitation, les salaires des femmes sont-ils les mêmes que ceux des hommes ? Si ce n'est pas le cas, est-ce que, en tant que présidente de la FNAB, vous constatez que les choses s'améliorent ?

Enfin, j'ai apprécié la valeur de votre anecdote concernant le départ en retraite de votre beau-père. Sentez-vous une évolution ? Les femmes tendent-elles à être plus respectées dans les fermes bio ? Les tâches sont-elles également partagées ou y a-t-il une répartition entre les sexes ?

Chantal Jouanno, présidente. - Si vous n'avez pas les réponses à toutes les questions qui vous sont posées, vous pourrez nous les communiquer ultérieurement par écrit.

Stéphanie Pageot. - Il est évident que, parmi les agriculteurs qui se convertissent au bio, certains le font selon une approche santé, mais j'ai tendance à penser que ce choix - un choix fort - n'est pas forcément féminin : il est le fait de personnes, hommes ou femmes, qui ont été confrontées à des problèmes de santé, personnellement ou dans leur famille, qui, même s'il n'y a pas de preuve scientifique, établissent un lien de cause à effet et qui, pour cette raison, décident de tout arrêter de leur précédente activité.

En ce qui concerne les salariés de ma ferme, ils sont deux hommes et trois femmes. Les femmes s'occupent plutôt de la transformation fromagère et de la commercialisation, les hommes plutôt de l'élevage et des grandes cultures.

Du côté des associés, nous avons fait le choix de nous intéresser tous à la commercialisation, alors que, souvent, celle-ci revient aux femmes. En effet, il y a un lien évident entre la relation avec le consommateur et la façon de produire : être directement en contact avec les consommatrices et les consommateurs aide à comprendre pourquoi il faut travailler différemment en amont.

Au demeurant, il y a là un enjeu, bien au-delà de l'agriculture biologique, pour l'agriculture en général : la présence au cœur des instances agricoles de citoyennes et de citoyens, de consommatrices et de consommateurs, changera le regard porté par les agricultrices et les agriculteurs sur leur métier et leur fera comprendre la nécessité d'évoluer. L'alimentation ne concerne pas seulement les agricultrices et les agriculteurs, mais les 65 millions de citoyens français ! Notre organisation défend cette revendication dans l'idée de faire évoluer l'agriculture en général, ce à quoi la féminisation contribuera aussi nécessairement.

J'ai bien une fille, monsieur le sénateur Gournac, mais elle est en première année de sociologie... Je ne pense donc pas qu'elle se destine à suivre ses parents dans l'agriculture, même si elle sera sans doute une avocate de la cause féminine !

Pour ce qui est des salaires, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes au sein de notre ferme. En revanche, nous savons bien que ce problème se pose dans l'agriculture, comme, du reste, bien au-delà.

S'agissant enfin de la question des droits, je dois admettre que nous n'avons jamais travaillé de façon spécifique sur les droits des femmes dans l'agriculture, sans doute parce que nous ne sommes pas reconnus institutionnellement comme un syndicat généraliste, à la différence de la FNSEA, de la *Confédération paysanne* et de la *Coordination rurale*. Cette situation nous pose d'ailleurs des problèmes de présence dans certaines instances, auxquelles nous revendiquons de pouvoir participer au côté des autres.

Michelle Meunier. – Le manque de confiance en soi n'est pas propre au secteur agricole ; dans de nombreux domaines, on constate que les femmes n'ont pas suffisamment confiance en elles pour prendre des responsabilités. Vous-même, madame Pageot, avez dit avoir été poussée à prendre la présidence de la FNAB.

Au-delà de l'utilisation du féminin et du masculin dans vos propos, qui est un premier signe important pour intégrer tout le monde, pensez-vous faire quelque chose en plus dans votre action à la tête de cette organisation du fait que vous soyez une femme ?

Pierre Cuypers. – Le rôle de la femme est tout à fait essentiel pour le développement d'une entreprise agricole, que celle-ci soit biologique ou non – même s'il est vrai que l'agriculture biologique nécessite peut-être plus de

main-d'œuvre que l'agriculture traditionnelle. Moi-même, je n'aurais pas pu m'engager dans la vie de la profession si mon épouse n'avait pas été sur l'exploitation.

Le statut du conjoint ou de la conjointe a, grâce au ciel, évolué ; il doit continuer à évoluer, dans la généralité de l'agriculture et de ses métiers.

La chambre consulaire d'agriculture de mon département, dont j'ai été président, s'occupe des agriculteurs biologiques, hommes et femmes. Ceux-ci sont bien identifiés dans le réseau consulaire, y compris par les syndicats majoritaires. Il n'y a pas de différence entre les uns et les autres.

Stéphanie Pageot. – Si je mène en tant que femme des actions spécifiques ? Je crois que ma seule présence dans les instances agricoles est un sacerdoce spécifique... Quand j'ai participé pour la première fois au Conseil supérieur d'orientation stratégique du ministère de l'agriculture, nous devions être cinq femmes au milieu de quarante-cinq hommes, dont deux seulement en responsabilité professionnelle ! J'ai pensé qu'il restait beaucoup de travail à faire dans l'agriculture...

Pierre Cuypers. – Vous êtes tout de même d'accord que la situation a évolué ?

Stéphanie Pageot. – Dans les instances agricoles, non !

Pierre Cuypers. – Si, elle a évolué. Je crois que c'est une question de personnalité ; ce n'est pas une chose qui s'impose.

Stéphanie Pageot. – Imposer un minimum de femmes lors des élections aux chambres consulaires a un peu fait évoluer les choses. Reste qu'il faut aller plus loin, notamment, je le répète, en plaçant des citoyens au cœur des instances agricoles. Sans quoi l'agriculture n'évoluera pas comme elle devrait face aux enjeux sociétaux à venir.

On m'a interrogée aussi sur les déjections animales. À la vérité, mon mémoire de fin d'études portait spécifiquement sur la manière de les valoriser pour la fertilisation en agriculture biologique, où les engrais chimiques de synthèse ne sont pas utilisés.

Depuis plusieurs années, ma fédération mène un travail spécifique sur le développement de l'agriculture biologique au cœur des sites à enjeu « eau », c'est-à-dire les zones de captages prioritaires : dans ce cadre, nous avons mis en place des sites pilotes pour montrer que le développement de l'agriculture biologique autour de ces zones contribue à la préservation, voire à la récupération, de la qualité de l'eau potable. Il y a là un enjeu important pour les années à venir.

Julien Adda, délégué général de la FNAB. – Je voudrais apporter quelques compléments au sujet d'une question clé de cette audition : la dimension féminine en agriculture biologique par rapport à l'agriculture en

général. Monsieur le sénateur Cuypers, vous avez semblé dire qu'il n'y aurait pas un tel enjeu « femmes ».

En réalité, le rapport « Agreste » fondé sur le recensement agricole de 2010, qui fait apparaître un doublement du nombre de producteurs bio, passé de 15 000 à 35 000 en sept ans, montre que, parmi les agriculteurs de moins de quarante ans, les femmes sont 7 % à travailler en agriculture biologique, contre 5 % pour les hommes. Il y a donc tout de même une détermination qui joue, puisque, dans les faits, il y a plus de femmes en agriculture biologique.

Comment expliquer cette situation ? D'abord, d'après le même rapport, les agriculteurs biologiques sont généralement plus jeunes et plus diplômés que les agriculteurs conventionnels ; cet effet joue en faveur de la féminisation. Ensuite, l'effet sociologique est redoublé par des systèmes de production : les exploitations biologiques concernent souvent des ovins, des caprins, des plantes aromatiques et médicinales ou des maraîchages diversifiés, auxquels l'accès est plus facile, du fait, notamment, d'une moindre mécanisation ; ce phénomène aussi favorise la féminisation. En outre, 30 % au moins, et jusqu'à 50 % dans la plupart des départements, de ceux qui s'installent hors cadre familial – c'est-à-dire qui ne viennent pas du monde agricole – choisissent l'agriculture biologique. Or les femmes sont plus nombreuses parmi eux.

Par ailleurs, les femmes optent pour l'agriculture biologique pour des raisons objectives – petites surfaces, systèmes originaux de production –, mais aussi parce qu'elles sont beaucoup plus nombreuses à créer des circuits de diversification sur la ferme : agrotourisme, marchés de plein vent, circuits courts, entre autres. Or les systèmes de commercialisation de ce type, inhérents aux filières de l'agriculture biologique, sont davantage pratiqués par les femmes dans l'agriculture en général. Cet effet-là aussi joue fortement.

Enfin, parmi les personnes non issues du monde agricole, on trouve de nombreux néo-ruraux ou urbains, motivés par des enjeux environnementaux et de santé. Ceux-là sont un peu plus en adéquation – mais ce point resterait à vérifier – avec les aspirations des consommatrices bio, qui tirent aujourd'hui le développement de la filière, notamment au moment de l'arrivée du premier enfant. De fait, dans les changements de parcours professionnels que nous observons au sein de la communauté bio, il y a souvent chez de jeunes femmes le choix d'aligner leur vie sur leurs valeurs : nous voyons de nombreuses jeunes femmes diplômées se reconvertir dans l'agriculture biologique pour se mettre en accord avec leurs valeurs.

Il y a donc bien un effet « femmes » qui sera certainement déterminant pour l'avenir de l'agriculture en général, qui tend vers des systèmes plus diversifiés, des filières plus équilibrées entre circuit court et

circuit long et des modes de production plus liés à la consommation. De ce point de vue, l'agriculture biologique est au cœur d'une évolution plus générale de l'agriculture, au sein de laquelle la question féminine est centrale.

Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. - Pour élargir un peu notre réflexion, je voudrais interroger Stéphanie Pageot sur les obstacles au développement de l'agriculture biologique. Dans mon département, qui est très agricole, on voit bien que ce développement est bloqué par le problème de l'accès au foncier. Il y a parfois aussi des problèmes avec certaines banques.

La FNAB a-t-elle des mesures à nous suggérer, que nous pourrions recommander dans notre rapport, pour favoriser une liaison vertueuse entre le développement du bio et la poursuite de la féminisation de l'agriculture qui est propice aux modes de production plus doux, moins intensifs et davantage tournés vers les circuits courts ?

Stéphanie Pageot. - L'accessibilité du foncier est évidemment un enjeu majeur. Nous travaillons beaucoup sur cette thématique au sein de l'association *Terre de liens*, dont nous sommes membre fondateur. Nous sommes aussi particulièrement investis au plan local, notamment en Loire-Atlantique, sur la question de Notre-Dame-des-Landes, où se joue un usage aberrant de terres agricoles. La question se pose aussi de la cohérence globale des politiques publiques.

Le rôle des collectivités territoriales est important pour préserver toute terre agricole fertile, notamment autour des villes. Au moment où il faut relocaliser l'économie et construire des filières créatrices de valeur ajoutée sur les territoires, dans une logique de proximité à laquelle les citoyens sont de plus en plus sensibles, la préservation des terres agricoles me paraît un enjeu essentiel. Il convient aussi de considérer l'agriculture comme une véritable source de développement économique : les zones commerciales et industrielles ne sont pas les seules perspectives d'avenir pour les collectivités territoriales...

Les agricultrices et les agriculteurs eux-mêmes ont un rôle important à jouer : il faut être cohérent et abandonner le schéma d'un agrandissement systématique et permanent des fermes destiné à compenser les pertes de revenus. Il convient de changer de stratégie et d'essayer de créer davantage de valeur ajoutée. De ce point de vue, l'agriculture biologique a toute sa place dans une stratégie globale, puisque ses prix sont nettement plus rémunérateurs que ceux de l'agriculture conventionnelle.

De nombreux agriculteurs et agricultrices de notre réseau laissent un hectare ou deux pour des installations, ce qui devrait aussi être encouragé. Laisser des terres à d'autres, ce n'est pas la mer à boire !

Enfin, il faut envisager de favoriser la division de certaines grandes fermes quasiment impossibles à reprendre, compte tenu des capitaux énormes à racheter. Elles pourraient être divisées en cinq ou dix petites fermes, pour remettre de la vie au cœur des territoires.

Plus généralement, c'est le modèle d'ensemble de l'agriculture qu'il faut changer. Le schéma stéréotypé consistant à promouvoir une agriculture française exportatrice et à expliquer que pour être compétitif il faut de très grosses exploitations, schéma qu'on essaie de nous vendre depuis trente ou quarante ans, a mené un certain nombre d'agricultrices et d'agriculteurs à leur perte. Il faut aujourd'hui expliquer aux agriculteurs qu'ils ont tout intérêt à réduire leur production pour vendre mieux, à des prix plus rémunérateurs, et en étant plus autonomes - par exemple, pour une ferme laitière, en envisageant l'autonomie fourragère, qui dispense d'avoir à acheter du soja d'Amérique du Sud, réduit les coûts et crée de la valeur ajoutée et des emplois sur les territoires. Au juste, qu'attendons-nous ?

Jackie Pierre. - Quelle est votre production en fromages ? Quelle est la moyenne de production de vos vaches ? Connaissez-vous au cours de l'année des difficultés sur le plan commercial, c'est-à-dire un déséquilibre entre votre production et la demande ?

Stéphanie Pageot. - Nous produisons 340 000 litres de lait et en transformons la moitié, soit 170 000 litres. Notre production moyenne est de 5 000 à 5 500 litres de lait par vache, ce qui est classique en agriculture biologique, mais très inférieur à la moyenne de l'agriculture conventionnelle, qui est de 8 000 à 9 000 litres. En termes de valorisation, nous sommes, grâce à la transformation, à pratiquement un euro le litre, soit plus de trois fois plus qu'en agriculture conventionnelle. C'est aussi pour cela que nous avons pu créer de l'emploi.

Pour ce qui est du développement commercial, nous n'arrivons pas à satisfaire la demande. Celle-ci est telle pour l'agriculture biologique et pour la production locale que nous n'arrivons pas à fournir l'ensemble des marchés. Nous commercialisons à quinze kilomètres autour de chez nous ! C'est dire si le potentiel de développement est énorme, à condition de savoir s'organiser, de façon individuelle, comme nous l'avons fait pour la transformation, ou de façon collective. Il faut en tout cas que les agricultrices et les agriculteurs reprennent la main sur une partie de la transformation, sans quoi ils n'arriveront pas à récupérer de la valeur ajoutée !

Chantal Jouanno, présidente. - Je vous remercie tous les deux de vos explications très intéressantes.

5. CONVENTION INTERMINISTÉRIELLE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES
ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF

Convention interministérielle

pour l'égalité entre les
filles et les garçons, les
femmes et les hommes
dans le système éducatif

2013-2018



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

SOMMAIRE

Préambule	2
1. Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes	4
2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.	6
3. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude	9
4. Mise en œuvre de la convention	11
Annexe du ministère de l'éducation nationale et du ministère délégué chargé de la réussite éducative.	13
Annexe du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	17
Annexe du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	21

Depuis 1989, « les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur [...] contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation. [...] Ils assurent une formation à la connaissance et au respect des droits de la personne ainsi qu'à la compréhension des situations concrètes qui y portent atteinte. [...] Les écoles, les collèges et les lycées assurent une mission d'information sur les violences et une éducation à la sexualité. » (Article L. 121-1 du code de l'éducation).

C'est bien la mission du système éducatif de faire réussir chacun et chacune, fille ou garçon, de la maternelle à l'enseignement supérieur. Cette réussite implique que les valeurs humanistes d'égalité et de respect entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, soient transmises et comprises dès le plus jeune âge. Ces valeurs sont inscrites dans la Constitution et dans les textes internationaux ratifiés par la France comme la Convention des Nations Unies sur « l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes ».

Pourtant, les disparités entre les sexes demeurent bien réelles. La réussite et l'échec scolaire, la réussite et l'échec en matière d'insertion professionnelle restent des phénomènes relativement sexués. La manière d'interroger, de donner la parole, de noter, de sanctionner et évidemment d'orienter, révèlent des représentations profondément ancrées sur les compétences supposées des unes et des autres.

Ces pratiques en classe, le plus souvent involontaires, ont des conséquences significatives sur les parcours scolaires, puis professionnels, des jeunes. Le paradoxe est connu : les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons mais leurs choix d'orientation — demeurent très traditionnels et trop souvent restreints à quelques secteurs d'activité. D'une palette plus étendue, les parcours des garçons ne les détournent pas moins de certains domaines professionnels, considérés comme « féminins ». Alors que le taux d'accès au baccalauréat des filles est largement supérieur à celui des garçons (76,6 % pour les filles contre 66,8 % pour les garçons) elles ne représentent que 43,5 % des élèves inscrit(e)s en première année des classes préparatoires aux grandes écoles. Lutter contre cette situation, c'est aussi créer les conditions pour permettre à notre système éducatif d'assurer la réussite de chacun dans la vie sociale et professionnelle.

Préjugés et stéréotypes sexistes, ancrés dans l'inconscient collectif, sont la source directe de discriminations et, à ce titre, doivent être combattus dès le plus jeune âge. Ainsi, la mixité acquise en droit et ancrée dans la pratique demeure une condition nécessaire mais non suffisante à une égalité réelle entre filles et garçons et plus tard entre femmes et hommes. Elle doit être accompagnée d'une action volontariste des pouvoirs publics, de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et des partenaires de l'École.

La présente convention est porteuse d'une vision partagée : la réussite de tous et toutes, élèves, apprentis ou étudiants, qui est au cœur de la mission du service public, suppose de créer les conditions pour que l'École porte à tous niveaux le message de l'Égalité entre les filles et les garçons et participe à modifier la division sexuée des rôles dans la société. Cela nécessite que :

- **la réussite scolaire des filles contribue pleinement à la construction de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. L'éducation à l'égalité, au respect mutuel et la lutte contre toutes les formes de violence à l'école s'inscrivent dans la perspective d'une forte mobilisation contre les représentations sexistes ;
- **l'éducation à la sexualité**, dans toutes ses dimensions, soit assurée pour les filles et les garçons. Les savoirs scientifiques issus des recherches sur le genre, les inégalités et les stéréotypes doivent nourrir les politiques publiques mises en place pour assurer l'égalité effective entre filles et garçons, femmes et hommes.

Conclue pour la période 2013-2018, cette convention sera régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage partenarial associant représentant(e)s des ministères, expert(e)s qualifié(e)s et associations, pour décliner les orientations en priorités opérationnelles et en actions concrètes et pour suivre les résultats.

Le pilotage du comité est assuré conjointement par le/la délégué(e) interministériel(le) aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et par le/la recteur(trice) représentant(e) du ministère de l'éducation nationale.

L'impulsion donnée au niveau national favorise l'initiative, l'innovation, l'engagement d'expérimentations au niveau local et la mutualisation des expériences. Elle conforte les déclinaisons régionales de la convention et renforce la collaboration entre le réseau des chargé(e)s de mission égalité en académie, le réseau du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (déléguées régionales et chargé(e)s de mission), le réseau « Insertion-Égalité » du ministère en charge de l'agriculture et les référents égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle trouvera notamment un appui dans les établissements scolaires au travers des comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté et des instances de la vie lycéenne.

Le ministère de l'éducation nationale, le ministère délégué chargé de la réussite éducative, le ministère des droits des femmes, le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont signataires de la convention.

Celle-ci est articulée autour de trois chantiers prioritaires qui seront déclinés dès 2013.

- 1. Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes**
- 2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes**
- 3. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude**

Ce fort engagement interministériel dans le système éducatif n'est pas isolé. Il est accompagné par d'autres engagements ambitieux pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui seront mis en œuvre dans le domaine de la culture, du sport, des médias, des violences faites aux femmes, etc.

La création d'un ministère des droits des femmes de plein exercice, la nouvelle démarche interministérielle, fondée sur la création des hauts fonctionnaires à l'égalité, le nouveau comité interministériel et les feuilles de route ministérielles pour l'égalité, marquent la volonté du Président de la République et du Gouvernement tout entier de promouvoir une action renouvelée sur ce sujet, à la fois ambitieuse et exemplaire.

Les ministères signataires de la convention affirment aujourd'hui leur détermination à décliner concrètement la politique publique volontariste en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, afin de construire la société de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les parties s'engagent par la présente convention à conduire les actions définies ci-dessous.

1. Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes

« Les stéréotypes constituent des barrières à la réalisation des choix individuels tant des femmes que des hommes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation et d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la représentation aux postes décisionnels. Ils peuvent également affecter la valorisation du travail de chacun ».

Le cinquième rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes invite à accorder une attention particulière à la lutte contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation et ce, dès le plus jeune âge.

En ce sens, les parties s'engagent à :

1.1 Intégrer dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives, dans les supports pédagogiques, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Mettre en place un plan d'action spécifique à l'école primaire de manière à développer dès le plus jeune âge une culture de l'égalité entre les sexes.
- Encourager la pratique du sport scolaire chez les jeunes filles en particulier dans le second degré et dans le supérieur, comme vecteur de maîtrise du corps et de confiance en soi.
- Inciter à la rédaction d'un volet « promotion de l'égalité » dans chaque projet d'établissement.
- Etablir un bilan du traitement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes actuels qui sera pris en compte à chaque renouvellement de programme.
- Inscrire la parité dans le dialogue contractuel entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et les établissements d'enseignement supérieur.
- Encourager, au sein des établissements, les candidatures paritaires aux diverses fonctions et instances représentatives, notamment aux élections des représentants des lycéens au conseil académique de la vie lycéenne, puis au Conseil national de la vie lycéenne.
- Encourager la parité des listes étudiantes pour les élections aux instances représentatives des établissements d'enseignement supérieur.
- Engager une réflexion avec les éditeurs pour éviter les stéréotypes sexistes dans les manuels et ouvrages scolaires et à destination des étudiant(e)s et favoriser la sensibilisation à la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Donner aux élèves, étudiants et étudiantes les outils nécessaires pour mieux appréhender le traitement du genre dans les médias : mettre en place des actions de décryptage des représentations stéréotypées des femmes et des hommes dans les médias, jeux vidéo, clips musicaux, en y associant le CLEMI.

- Mutualiser et valoriser les actions nationales et territoriales, en particulier, par la parution semestrielle d'une lettre d'information commune en direction de la communauté éducative, des réseaux locaux et des associations.
- Dans le cadre de la coéducation, et des dispositifs de dialogue avec les parents, mettre en avant la question de l'égalité entre les filles et les garçons et proposer aux fédérations de parents d'élèves de mener des actions spécifiques concernant l'égalité filles-garçons dans leurs messages d'information aux parents.
- Rendre visibles les recherches sur le genre et les expert(e)s à travers la mise en place de recensements nationaux. Réaliser un travail de vulgarisation et de diffusion des recherches sur le genre. Les noms des expert(e)s susceptibles d'intervenir dans les cycles de formation sur l'égalité seront répertoriés.

1.2 Prévoir des formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans le cahier des charges de la formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

- Intégrer la déconstruction des stéréotypes sexistes et l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cahier des charges de la formation initiale des personnels enseignants du premier degré et du second degré, d'éducation, et d'orientation et dans les cursus de formation des enseignants de tous les ministères signataires.

1.3 Intégrer des actions de formation à l'égalité et de déconstruction des stéréotypes sexistes dans la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

La formation des formateurs et formatrices ainsi que la formation des personnels se destinant à travailler auprès d'enfants, d'adolescent(e)s, de jeunes adultes, doivent comprendre une formation au genre et à l'égalité s'appuyant sur des données chiffrées et une vision sensible aux inégalités entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des thématiques abordées.

C'est pourquoi :

- le plan national de formation (PNF) des cadres et formateurs et formatrices des personnels des ministères signataires de la présente convention inscrira un séminaire ou action de formation sur l'égalité filles-garçons à son programme. Il sera destiné aux personnels de direction, d'éducation et d'orientation et aux corps d'inspection ;
- les séminaires ou actions de formation prévus au PNF pourront intégrer dans chaque action la thématique de l'égalité, de la déconstruction des stéréotypes sexistes et de la lutte contre les discriminations ;
- les plans académiques et régionaux de formation des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et d'orientation ainsi que des personnels d'encadrement et administratifs proposeront sur l'ensemble du territoire des actions de formation sur l'égalité filles-garçons et de lutte contre les discriminations, suivant la déclinaison des priorités académiques ;
- le développement de la formation ouverte à distance permettra de proposer aux acteurs et actrices du système éducatif des parcours de formation en ligne, mêlant des moments en présentiel et à distance, qui traiteront de

la question du genre et aborderont concrètement la mise en œuvre de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les stéréotypes sexistes ;

- en lien avec l'ESENER, l'ENFA et AGROSUP Dijon, des actions spécifiques de formation continue des personnels de direction de l'enseignement scolaire et supérieur et des personnels d'inspection seront mises en place pour les inciter à impulser des politiques d'établissements et développer des actions autour de la promotion de l'égalité ;
- les personnels de direction et de ressources humaines de l'enseignement supérieur se verront proposer des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- en s'appuyant sur la Charte pour l'égalité femmes/hommes, élaborée et ratifiée par la Conférence des présidents d'universités (CPU), celles des directeurs d'écoles d'ingénieurs (CDEFI) et des grandes écoles (CGE), l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur mettra en place des actions de formation au genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes

Construire une société où les rapports entre les sexes évoluent vers plus d'égalité, de liberté et d'émancipation implique, dès le plus jeune âge, la reconnaissance et le respect de la dignité de la personne, et l'interdiction absolue des atteintes à autrui.

Ces exigences sont portées par l'École dans une démarche globale impliquant toute la communauté éducative, à travers les enseignements, la vie scolaire et étudiante, les actions éducatives et le soutien aux associations.

L'éducation à la sexualité occupe une place de premier ordre dans ce dispositif, en tant qu'elle touche, au-delà du domaine de l'intime, à des enjeux de société décisifs. « L'éducation à la sexualité contribue de manière spécifique à cette formation dans sa dimension individuelle comme dans son inscription sociale. Cette démarche est d'autant plus importante qu'elle est à la fois constitutive d'une politique nationale de prévention et de réduction des risques [...] et légitimée par la protection des jeunes vis-à-vis des violences ou de l'exploitation sexuelles, de la pornographie ou encore par la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes ». Cette éducation, qui « [...] se fonde sur les valeurs humanistes de tolérance et de liberté, du respect de soi et d'autrui », contribue à « favoriser des attitudes de responsabilité individuelle et collective notamment des comportements de prévention et de protection de soi et de l'autre » (circulaire du 17 février 2003 sur l'éducation à la sexualité).

En ce sens, les parties s'engagent à :

2.1 Mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel dans le système éducatif

- Mieux identifier et recenser les situations de violences sexistes, selon le niveau de gravité. Les informations des services des ministères parties prenantes seront diffusées au ministère des droits des femmes et à la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains, selon un protocole défini en commun.
- Inclure dans les différents travaux (études, rapports...) sur la vie étudiante et scolaire la thématique des relations entre les filles et les garçons et des violences sexistes et sexuelles.
- Encourager les chefs et cheffes d'établissement à se doter d'outils de pilotage internes mesurant les violences à caractère sexiste et sexuel, notamment en intégrant dans leur tableau de bord des données sur ce type de violences, et à se donner un cadre nécessaire pour appréhender la situation et travailler à combattre ce phénomène.
- Inciter les chefs et cheffes d'établissement à utiliser les résultats de l'enquête de victimation pour se situer et arrêter les priorités de leur projet d'établissement dans ce domaine.
- Encourager à inscrire dans les plans académiques et régionaux de formation, des modules de sensibilisation à la prévention et à la détection des violences sexistes et sexuelles.
- Mettre en place des actions de prévention des violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur, notamment en matière de harcèlement sexuel.
- Veiller à ce que les appels d'offre des études portant sur les violences prennent en compte la part des violences à raison du genre.

2.2 Promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes : prévenir et agir

- Inscrire l'égalité entre les filles et les garçons dans le règlement intérieur des établissements : il sera rappelé la nécessité d'y mentionner l'interdiction de tout comportement à caractère discriminatoire et l'interdiction de toute forme de bizutage.
- Encourager le développement de la thématique de l'égalité filles-garçons dans les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) dans tous les établissements scolaires, en réseau avec les écoles.
- Favoriser l'information et la formation des personnels en encourageant la diffusion de bonnes pratiques en matière de prévention des comportements sexistes et le développement d'outils innovants sur le rôle des stéréotypes de sexe dès le plus jeune âge.
- Aider au développement de pratiques d'écoute pour faciliter l'expression et la prise en compte des problématiques spécifiques rencontrées par les jeunes dans l'enceinte des établissements scolaires et d'enseignement supérieur.

2.3 Prendre appui sur une éducation à la sexualité effective pour développer l'égalité entre les sexes et l'accès à la contraception

- Lever les obstacles, quand ils existent, à l'effectivité des séances d'éducation à la sexualité en :
 - réaffirmant l'obligation de plusieurs séances annuelles, comme le prévoit le code de l'éducation ;
 - développant, dans le cadre des plans académiques, la formation des équipes transdisciplinaires qui mettent en place l'éducation à la sexualité ;
 - renforçant dans ces formations ce qui concerne la prévention et la responsabilité partagée entre les filles et les garçons, l'analyse critique des stéréotypes, le respect mutuel ;
 - développant des actions expérimentales pour renforcer l'éducation à la sexualité, en mobilisant les acteurs et actrices de l'éducation nationale, les collectivités locales, notamment les régions, les professionnel(le)s de santé et les partenaires associatifs. Ces actions pourront aborder dans une approche d'ensemble les questions d'éducation à la sexualité et de contraception, dans le contexte notamment de la gratuité des contraceptifs pour les mineures. Elles pourront aussi porter sur la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre ;
 - proposant des outils de mise en œuvre, notamment pour l'école primaire.
- Veiller à ce que les sites académiques et régionaux établissent une liste d'associations agréées et autres structures institutionnelles susceptibles d'assurer cette mission quand le besoin existe dans les établissements.
- Faire de l'information à la contraception régulière une priorité : proposer dans chaque établissement scolaire et d'enseignement supérieur des supports d'information à destination des élèves et étudiants et étudiantes, afin qu'ils connaissent leurs droits en matière d'accès à la contraception.
- Renforcer le rôle des services universitaires de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) en matière de prévention des grossesses non désirées, notamment par la délivrance gratuite de la contraception d'urgence et le renouvellement de la prescription de la contraception régulière.
- Mobiliser les ressources disponibles pour promouvoir des formations ouvertes à l'ensemble des acteurs intervenant en éducation à la sexualité et/ou prévention des violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes, dans le cadre des travaux des commissions régionales de coordination des politiques publiques compétentes : commission de coordination prévention, santé scolaire, santé au travail et protection maternelle et infantile.
- Contribuer au développement d'actions de prévention des grossesses précoces, en lien avec les agences régionales de santé et les collectivités territoriales, notamment les régions ayant mis en place des « Pass contraception ».
- Inciter les associations ayant conclu une convention avec les ministères partenaires à mettre en place des actions de promotion de l'égalité dans leurs organisations et dans leurs actions.

3. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude

Malgré l'engagement des pouvoirs publics, notamment au travers des conventions précédentes, les différences d'orientation entre les filles et les garçons sont encore perçues comme l'expression de différences « naturelles » entre les sexes en termes d'intérêt et d'aptitudes. Filles et garçons sont encore bien trop souvent enfermés dans des rôles et représentations stéréotypés selon leur sexe. La création d'un monde professionnel pleinement mixte et égalitaire implique que chacun(e), fille et garçon, puisse être guidé(e), accompagné(e) et encouragé(e) pour ouvrir « le champ des possibles ».

La création d'un service public de l'orientation, telle qu'envisagée dans la nouvelle étape de la décentralisation, doit permettre de prendre systématiquement en compte la nécessité de promouvoir la mixité dans les filières de formation, adapter les informations et les conseils délivrés et développer les outils de l'orientation. Les actions à conduire s'appuieront sur celles qui ont déjà été menées dans certaines branches professionnelles, comme par exemple le bâtiment.

Le nouveau service public s'attachera à renforcer et publier les statistiques qui rendent visibles et indiscutables la réalité des disparités d'orientation et de profession. Il rendra visibles les réussites des femmes et des hommes experts dans un métier « de l'autre sexe » pour encourager les vocations.

En ce sens, les parties s'engagent à :

3.1 Renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, assurer leur visibilité et définir des objectifs pour l'action

- Proposer la prise en compte de données sexuées dans la construction des projets annuels de performance ministériels et définir des objectifs pour la mixité des filières d'enseignement et l'orientation scolaire.
- Impulser une démarche pour que les académies et les régions produisent, analysent et exploitent des données sexuées qui permettent de définir des objectifs et des actions afin de favoriser la mixité des filières d'enseignement et diversifier l'orientation des filles et des garçons, y compris dans le cadre de l'apprentissage.
- Repérer, valoriser, notamment sur les sites institutionnels, et développer les expérimentations et innovations conduites, à partir d'une analyse sexuée de l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons, pour favoriser un rééquilibrage.
- Engager une étude afin d'identifier les leviers et les obstacles concernant la diversification des orientations des filles et des garçons à chaque palier d'orientation.

- Au sein des établissements scolaires, assurer la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons dans l'accès aux formations et aux métiers au travers notamment des parcours d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel mis en œuvre dès la 6^e.

3.2 Veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation

- Intégrer la thématique de l'égalité entre les sexes dans les documents d'aide à l'orientation, notamment ceux produits par l'ONISEP, ainsi que dans tous les espaces dédiés à l'information et à l'orientation. Développer, en lien avec l'ONISEP, le site consacré à l'égalité filles/garçons en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.
- Accompagner les services de communication pour supprimer l'utilisation de stéréotypes de sexe dans les documents et opérations de communication.
- Appliquer, au regard des circulaires en vigueur, l'usage de la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres et utiliser le langage épicène.
- Intégrer l'inscription et la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans toutes les conventions de coopération conclues avec les branches professionnelles.

3.3 Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels.

- Participer aux expérimentations mises en œuvre dans le cadre de la conférence sociale pour la croissance et pour l'emploi.
- Mettre en place un comité de coordination entre le ministère des droits des femmes, et les ministères certificateurs pour promouvoir les formations qui sont les moins attractives pour les jeunes filles, mais aussi pour les jeunes hommes. Ces propositions serviront notamment de base aux accords-cadres de partenariat conclus entre les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'agriculture et les branches professionnelles.
- Développer des outils de communication en direction des filles et des garçons visant à lutter contre les stéréotypes sexistes et les obstacles qu'ils créent à la mixité dans les filières des voies générale, professionnelle et technologique.
- Favoriser les actions de communication pour les filières où un rééquilibrage entre les filles et les garçons est visé prioritairement.
- Définir des objectifs de progression de la mixité dans les internats.
- Développer des actions de coopération avec le monde professionnel, concernant l'apprentissage et plus généralement l'alternance, les stages, le tutorat, afin de renforcer et valoriser la place et le rôle des femmes et la mixité dans les secteurs porteurs d'emploi. Le déploiement des emplois d'avenir et des contrats de génération sera l'occasion de promouvoir cet objectif de mixité en direction des employeurs concernés.

4. Mise en œuvre de la convention

Le suivi de la convention est assuré par un comité de pilotage composé des représentants de chaque ministère signataire et d'un représentant de l'ONISEP. Il associe également des personnalités qualifiées désignées conjointement par le ministre chargé de l'éducation nationale et le ministre chargée des droits des femmes.

Ce comité national de pilotage est co-présidé par la déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et la représentante du ministre chargé de l'éducation nationale. Le comité de pilotage constitue tout groupe de travail qu'il juge utile et associe les représentants des services déconcentrés.

La convention fait l'objet de déclinaisons locales dans lesquelles se formalisent les relations entre les partenaires de l'État, se définissent les objectifs prioritaires au regard de la situation locale et s'organisent le suivi et l'évaluation régulière des actions menées.

La présente convention est signée pour une durée de cinq années et pourra être prorogée par voie d'avenant. La mise en œuvre des actions fera l'objet d'une annexe annuelle par ministère signataire.

Une évaluation de l'action de chaque ministère ainsi qu'un bilan de l'activité interministérielle sont réalisés six mois avant la date d'échéance de cette convention.

Fait le,

■ Le ministre de l'éducation nationale

Vincent PEILLON

■ Le ministre du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social

Michel SAPIN

■ La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

Geneviève FIORASO

■ La ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement

Najat VALLAUD-BELKACEM

■ Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

Stéphane LE FOLL

■ La ministre déléguée chargée de la réussite éducative

George PAU-LANGEVIN

Annexe du ministère
de l'éducation nationale
et du ministère délégué chargé
de la réussite éducative

Mise en œuvre 2012-2013

L'annexe a pour objectif de présenter les thèmes de travail prioritaires correspondant à une déclinaison de la convention. Elle est valable pour une année, mais peut être modifiée ou complétée à tout moment.

L'année 2012-2013 est celle de l'inauguration de cette nouvelle convention. Les principaux axes de travail sont :

- travailler à une forte intégration de la thématique dès l'école primaire ;
- inscrire la thématique de l'égalité dans le référentiel de la formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation ;
- renforcer l'éducation au respect mutuel, notamment dans les séances annuelles d'éducation à la sexualité ;
- mobiliser l'ensemble de la communauté éducative.

1. Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes

1.1 Former les cadres de l'éducation nationale

- **Inscrire des modules sur l'égalité filles/garçons** dans la formation des personnels de direction stagiaires et des corps d'inspection afin d'impulser une politique territoriale de l'égalité.
- **Intégrer l'égalité filles/garçons** dans le référentiel de compétences de la formation du personnel enseignant, d'éducation et d'orientation.
- **Inscrire dans le plan national de formation** un séminaire sur les stéréotypes de genre dans l'éducation.

1.2 Agir sur les programmes

- **Transmettre une lettre de cadrage** au Conseil supérieur des programmes afin que soit prise en compte l'égalité entre les sexes.

1.3 Agir dès l'école primaire

- **Élaborer un plan d'action pour l'école primaire** : réunion d'un groupe de travail pour construire le programme expérimental ABCD de l'égalité, qui introduit la thématique de l'égalité entre les filles et les garçons dans les curricula et dans la formation des enseignants.

2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes

2.1 Aider à la mise en œuvre effective des séances d'éducation à la sexualité

- **Mettre en place un groupe de travail** sur l'éducation à la sexualité en milieu scolaire. Ce groupe aura pour mission de tracer les grandes lignes d'un plan d'actions. Les propositions pourront entre autres servir de base à l'élaboration d'une charte nationale d'intervention en milieu scolaire et à l'actualisation de

la circulaire du 17 février 2003 relative à l'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées.

À partir de l'état des lieux de l'existant, le groupe devra déterminer les conditions nécessaires à la mise en œuvre effective des séances dans les établissements et proposer des solutions innovantes. Le rôle des partenaires sera précisé et accentué de manière à ce qu'ils fassent partie intégrante du dispositif qui sera présenté à l'issue des travaux.

■ **Élaborer et diffuser une charte nationale d'intervention en milieu scolaire** en collaboration avec les associations, les mutuelles (MGEN ...) et les autres partenaires. Cette charte sera signée par le ministre de l'éducation nationale, la ministre des droits des femmes et les associations. Deux conventions spécifiques seront signées par le MEN, l'une avec le Planning familial l'autre avec la MGEN.

■ **Développer** dans le cadre des plans académiques et des plans départementaux, **la formation des équipes transdisciplinaires** qui mettent en place l'éducation à la sexualité en y associant associations et structures compétentes susceptibles d'assurer cette mission.

2.2 Mieux connaître les faits et les actions mises en œuvre dans les académies

■ **Diffuser les résultats de l'enquête** de victimation 2012-2013 qui fait apparaître des données sexuées concernant les différentes formes de violences dont sont victimes les élèves afin d'aider les EPLE à arrêter les priorités de leur projet d'établissement.

■ **Lancer une enquête** sur échantillon représentatif d'EPLE portant plus largement sur la politique éducative. Dans le cadre de l'éducation à la sexualité, des données seront apportées sur certains contenus concernant entre autres la relation à l'autre, la contraception, la prévention des IST/SIDA, la prévention des violences sexuelles ; dans le cadre des CESC, sur l'égalité filles-garçons, le respect mutuel ainsi que sur les actions mises en place pour lutter contre l'homophobie. Cette enquête donnera lieu à restitution.

■ **Demander une mission** de l'IGEN sur l'égalité filles/garçons dans l'éducation.

2.3 Informer les jeunes et leurs familles

■ **Mettre à disposition des élèves et de leurs parents des brochures** relatives à la contraception (dans le cadre de la convention avec l'INPES). Élaborer un document répertoriant les centres et lieux disponibles pour venir en aide aux jeunes.

■ **Promouvoir la constitution d'espaces et de groupes de parole** de filles et de garçons dans les établissements: expérimentation en académies.

■ **Intégrer la problématique de l'égalité** filles garçons dans les actions de soutien à la parentalité.

3. S'engager pour une mixité plus forte dans toutes les filières de formation et à tous les niveaux d'étude

3.1 Comprendre pour agir

- **Lancer une étude sur les facteurs** qui contribuent au maintien des inégalités filles/garçons dans l'orientation en lien avec la DEPP.
- **Faire connaître le travail de la commission** du conseil scientifique de la DGESCO qui vise à renforcer le lien recherche/politique publique.

3.2 Promouvoir des actions innovantes

- **Signer des avenants aux accords-cadres école/entreprises** pour valoriser la dimension de l'égalité ; mettre en œuvre des actions spécifiques de communication avec les partenaires volontaires.
- **Sensibiliser les CSAIO à la thématique de l'égalité** lors des journées de rencontres nationales.
- **Initier des actions expérimentales** en référence à la feuille de route arrêtée par le Premier ministre à l'issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, pour favoriser la mixité des filières des voies générale, professionnelle et technologique et des métiers.
- **Inscrire l'étude des démarches innovantes** pour l'égalité filles garçons dans le programme de travail du nouveau conseil national de l'innovation pour la réussite éducative.
- **Promouvoir la diversification de l'orientation** pour les filles et les garçons et la mixité des formations dans des plans d'actions innovants pour une orientation choisie : expérimentation en académies.

3.3 Conforter les réseaux

- **Réunir les chargé(e)s de mission** égalité pour conforter le réseau.
- Dans le cadre de la Journée nationale de la réussite éducative du 15 mai 2013, **sensibiliser les partenaires territoriaux** à l'action sur la dimension sexuée des parcours et des déterminants de la réussite éducative.

Annexe du ministère
de l'enseignement supérieur
et de la recherche

Mise en œuvre 2012-2013

L'annexe a pour objectif de présenter les actions que le MESR entend mener en 2012-2013 selon les axes de travail définis par la Convention. Elle est valable pour une année, mais peut être modifiée ou complétée à tout moment.

Actions transversales

- **Signature d'une Charte égalité femmes-hommes** avec la Conférence des présidents d'université, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Conférence des grandes écoles.
- **Intégrer l'égalité femmes-hommes** dans le dialogue contractuel (contrats quinquennaux) et dans le travail d'accompagnement des établissements mené par la DGESIP.

1. Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes

1.1 Promotion et diffusion

- **Diffuser le schéma de formation à l'égalité femmes-hommes**, mis en place par le MESR en 2012, auprès des établissements.
- **Promouvoir des listes paritaires** pour les listes étudiantes aux instances consultatives.

1.2 Intégrer dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives, dans les supports pédagogiques, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

- **Valoriser davantage les expériences des universités et des grandes écoles**, pour stimuler la capacité à faire émerger de nouveaux projets par d'autres établissements du supérieur.
- **Faire connaître et diffuser** les conclusions du groupe stratégique genre.

1.3 Prévoir des formations à l'égalité et de déconstruction des stéréotypes de genre dans le cahier des charges de la formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

- **Intégrer**, à l'occasion du renouvellement du cahier des charges de la formation initiale des personnels d'enseignement et d'orientation, **un module obligatoire de formation** relatif à la déconstruction des stéréotypes de genre et à l'égalité entre les sexes.

2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes

2.1 Mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel dans le système éducatif

- **Intégrer la question des violences sexistes** dans les actions et dispositifs de lutte contre le bizutage.

- **Renforcer la transparence des procédures disciplinaires** pour faciliter la mise au jour des faits de harcèlement sexuel.
- **Décliner la campagne nationale d'information** sur le harcèlement sexuel dans l'ESR.
- **Lancer une enquête nationale** pour mieux connaître les situations de harcèlement sexuel et leur prise en charge.
- **Engager un travail avec l'Observatoire de la vie étudiante** pour qu'il intègre la question des violences de genre dans son enquête « conditions de vie ».
- **Signer une convention avec le CNOUS** pour que les étudiantes victimes de violences, dans le couple ou intra-familiales, soient prioritaires dans l'accès aux logements gérés par les CROUS.

2.2 Prendre appui sur une éducation à la sexualité effective pour développer l'égalité entre les sexes et l'accès à la contraception

- **Engager un travail avec les services universitaires** de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) pour renforcer leur action en matière de prévention des grossesses non désirées. (Action pour 2013-2014 seulement)

3. S'engager pour une mixité plus forte dans toutes les filières de formation

3.1 Renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, assurer leur visibilité et définir des objectifs pour l'action

- **Organiser un colloque scientifique** sur la question de l'orientation des filles après la licence 3.
- **Charger les bureaux de la vie étudiante de développer des actions** pour favoriser la mixité et de diffuser l'information. (Action pour 2013-2014 et concernerait plutôt les SCUJO-IP).

3.2 Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels

- **Renouveler le partenariat avec les associations** luttant contre les stéréotypes et pour la mixité des filières en les engageant sur des objectifs précis (mentorat, renforcement du travail en réseau...).
- **Poursuivre l'opération Prix Irène Joliot-Curie** et renforcer sa visibilité pour agir sur les stéréotypes sexués.
- **Élargir le nombre d'établissements** concernés par le dispositif « Capital filles » à laquelle le MESR est lié par un protocole d'accord signé en avril 2012.

Annexe du ministère
de l'agriculture, de
l'agroalimentaire et de la forêt

Mise en œuvre 2012-2013

L'annexe a pour objectif de présenter les thèmes de travail prioritaires correspondant à une déclinaison de la convention. Elle est valable pour une année, mais peut être modifiée ou complétée à tout moment.

Pour l'année 2012-2013, les principaux axes de travail principal sont :

- inscription de la thématique de l'égalité dans le cahier des charges de la formation des enseignants ;
- renforcer l'éducation au respect mutuel, notamment dans les séances annuelles d'éducation à la sexualité ;
- inciter les régions à développer et promouvoir et à mutualiser des actions innovantes ;
- informer et diffuser l'information sur cette thématique ;
- travailler avec les différents publics de l'enseignement agricole : élèves, apprenti(e)s et stagiaires de la formation continue.

1. Mettre en place une culture commune de l'égalité entre les sexes

1.1 Intégrer dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives, dans les supports pédagogiques, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

■ **Réalisation un document pédagogique** à destination des équipes intégrant des témoignages, des présentations d'outils et d'actions ainsi que le regard d'experts.

1.2 Prévoir des formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans la formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

■ **Sensibiliser tous les enseignants** aux représentations sexistes des femmes dans les médias, dans le cadre du plan national de formation.

■ **Mettre en place des modules** de sensibilisation et de formation des enseignants sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons (prévu au PNF 2012-2013).

2. Renforcer l'éducation au respect mutuel entre les filles et les garçons

2.1 Aider à la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité

■ **Dresser un état des lieux** de la mise en œuvre de l'accord cadre signé entre les ministères chargés de la santé et de l'agriculture sur les questions de santé prévoyant notamment : l'éducation à la sexualité, la prévention des grossesses non désirées, les IST/VIH.

■ **Veillez à l'application, sur tout le territoire**, des dispositions prévues dans loi du 4 juillet 2001¹ et sa circulaire d'application du 17 février 2003 qui précisent les modalités de mise en œuvre de l'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées.

■ **Développer l'éducation au respect et à la santé** en lien avec le plan interministériel santé, dans le cadre des modules existants.

¹ Loi du 4 juillet 2001, relative à l'IVG et à la contraception.

2.2 Mieux connaître les faits et les actions mises en œuvre dans les régions

■ **Dresser un état des lieux** concernant la mise en œuvre dans les établissements d'enseignement agricole des dispositions de l'article L 312-16 du code de l'éducation².

Mettre en place un dispositif de pilotage et de suivi opérationnel en relation avec l'éducation nationale.

■ **Mettre en place des actions pédagogiques** en direction des élèves pour lutter contre ces stéréotypes de genre: exposition de femmes en situation professionnelle traditionnellement masculines, concours sur ce thème, débats avec utilisation du quiz et des outils créés par le réseau insertion-égalité de l'enseignement agricole.

■ **Recenser et diffuser les expériences** innovantes et bonnes pratiques en matière d'information et d'éducation à la sexualité dans l'institution scolaire.

2.3 Informer et diffuser l'information à différents niveaux

■ **Développer** auprès des maîtres de stage et d'apprentissage **une information** sur le thème de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, en utilisant les supports d'information et de communication disponibles.

■ **Informier et sensibiliser les acteurs de l'orientation**, aux métiers de l'agriculture, de l'environnement, de l'anabiotec, des travaux paysagers, des services, de l'agroalimentaire... en tenant compte de l'égalité de chances entre les filles et les garçons, en relation avec l'ONISEP.

■ **Veiller à la prise en compte de l'approche genre** dans les actions de communication favorisant la prise en compte de l'approche genre.

■ **Mettre en place une action de communication** avec un organe de presse féminine sur le parcours professionnel réussi d'une ou plusieurs de nos anciennes élèves dans un secteur traditionnellement masculin.

■ **Assurer une information de la communauté éducative et des élèves**, des apprenti(e)s et des stagiaires adultes sur les violences sexistes et sexuelles, y compris sur les violences spécifiques subies par les filles issues de l'immigration, telles que les mariages forcés et les mutilations sexuelles, en s'appuyant sur un guide ressources à destination des professionnels intitulé « Comportements sexistes et violences sexuelles : prévenir, repérer, agir ».

3. S'engager pour la mixité dans toutes les filières de formations

3.1 Promouvoir et développer des actions innovantes

■ **Promouvoir les prix de la mixité**, mis en œuvre notamment par le ministère des droits des femmes, auprès des élèves et enseignants, et dont l'objectif est d'encourager les établissements scolaires à mettre en œuvre des actions de promotion de la mixité des métiers et de lutte contre les stéréotypes sexistes dans le monde professionnel.

² « Une information et une éducation à la sexualité sont dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'au moins trois séances annuelles et par groupes d'âge homogène ».

- **Développer des actions avec les branches professionnelles peu féminisées** afin d'élargir le choix d'orientation des filles, plus particulièrement dans les domaines de l'agroalimentaire et de l'agroéquipement secteurs pourvoyeurs d'emplois.
- **Engager le transfert auprès de l'ensemble des établissements** la méthodologie et des outils développés dans les projets expérimentaux des années 2010 à 2012 (FILAGRI et LEONARDO³) sur le thème de l'orientation prenant en compte le genre.
- **Inciter à la prise en compte du genre** dans chaque projet d'établissement
- **Développer le regard critique** des élèves, des apprenti(e)s et des stagiaires sur les stéréotypes de genre véhiculés par les médias en s'appuyant notamment sur les actions menées par les professeurs d'éducation socioculturelle et les documentalistes (diffusion de recommandations pédagogiques).
- **Développer le concept de « label égalité »** des établissements scolaires agricoles.
- **Développer les travaux pour améliorer l'ambiance** dans les établissements en s'appuyant sur les outils proposés par le réseau « insertion-égalité » de l'enseignement agricole.

3.2 Conforter les réseaux

- **Établir le bilan des actions menées** par le réseau égalité filles-garçons de l'enseignement agricole technique : colloque de décembre 2012.
- **Promouvoir les actions menés et les outils réalisés** par le réseau insertion-égalité depuis dix ans sur la thématique.

³ Le projet LEONARDO-partenariat « construire ensemble une bonne orientation » (7 pays) : ce projet a reçu un financement européen complété par l'enseignement agricole (sous forme de temps de travail). L'approche « genre » intégrée à l'ensemble du projet a été pilotée par l'animatrice nationale « égalité » du réseau insertion-égalité de l'enseignement agricole. La Commission européenne vient de désigner ce projet comme « star project 2011 ». Le projet FILAGRI « accompagnement des filles minoritaires de genre » (9 régions) : ce projet a été retenu dans le cadre des appels à projets du fonds jeunesse (secrétariat d'état à la jeunesse et à la vie associative) financé par celui-ci ainsi que par l'enseignement agricole (sous forme de temps de travail) piloté par l'animatrice nationale « égalité ».

6. NOTE DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE SUR LES RETRAITES DES AGRICULTRICES

LES FEMMES EN AGRICULTURE

Les retraitées

LES EFFECTIFS

A - Le régime de base

Au 1^{er} janvier 2015, le régime vieillesse de base des non-salariés agricoles compte 1 517 000 retraités dont près de 870 000 femmes (57 % des effectifs).

Parmi elles, 476 600 sont retraitées de droit direct exclusivement, 297 800 cumulent un droit direct et un droit à réversion du régime agricole, et 95 500 sont titulaires au régime agricole d'un droit dérivé exclusivement.

Les titulaires d'un droit à réversion dans le régime agricole sont à 89 % des femmes.

L'âge moyen des retraitées femmes est de 79 ans. 48 % d'entre elles ont plus de 80 ans.

Les retraités du régime agricole de base par sexe et types de droits

Au 1 ^{er} janvier 2015	Hommes	Femmes	Ensemble
Titulaires d'un droit direct seul	596 900	476 600	1 073 500
Titulaires d'un droit direct et d'un droit indirect	45 200	297 800	343 000
Titulaires d'un droit indirect seul	5 100	95 500	100 600
Ensemble	647 200	869 900	1 517 100

B - Le régime de retraite complémentaire obligatoire (RCO)

Au 1^{er} janvier 2015, le régime sert 707 000 pensions de droits direct dont 375 300 à des femmes, et 95 000 réversions dont 77 000 à des femmes.

Au total, près de 450 000 des 870 000 femmes retraitées bénéficient du régime de retraite complémentaire, soit 51 % (54 % des retraités hommes sont dans cette situation).

Au 1 ^{er} janvier 2015	Hommes	Femmes	Ensemble
Droits directs	331 400	375 300	706 600
Droits indirects	18 300	76 800	95 100

C - L'ASPA et les anciennes allocations constitutives du minimum vieillesse

Au 1^{er} janvier 2015, les caisses de MSA servent ces allocations non contributives à 24 500 retraités dont 16 300 femmes, soit les deux-tiers des bénéficiaires.

D - Un nombre important de polypensionnées

155 000 retraitées femmes, soit 18 % des effectifs, bénéficient exclusivement d'une retraite non-salariée agricole.

Les 716 000 autres retraitées bénéficient d'une ou plusieurs autres pensions versées par d'autres régimes au titre de droits propres et/ou de droits dérivés.

542 000 femmes retraitées de droit direct bénéficient d'une ou plusieurs autres pensions de droit propre dans un ou plusieurs autres régimes. 232 000 d'entre elles ont eu pour régime principal d'affiliation durant leur carrière un autre régime que le régime non-salarié agricole.

Typologie des droits

Au 1 ^{er} janvier 2015	Hommes	Femmes	Ensemble
Titulaires de droits exclusivement NSA	25 %	18 % 154 700	21 %
Droit direct NSA + Droit(s) direct(s) autre(s) (avec éventuellement droit(s) à réversion)	73 %	62 % 542 300	67 %
Droit direct NSA (avec éventuellement droit à réversion NSA) + droit(s) indirect(s) autre(s)	1 %	10 % 83 000	6 %
Droit indirect NSA + droit(s) direct(s) autres(s) (avec éventuellement droit(s) à réversion autre(s))	1 %	8 % 72 600	5 %
Droit indirect NSA + droit(s) indirect(s) autre(s)	0,1 %	2 % 17 200	1 %
Ensemble		869 900	

Parmi les 542 000 femmes polypensionnées de droit propre, 63 % ont eu une activité en tant que salariée du régime général, 19 % ont été assujetties durant leur carrière au régime général et au régime des salariés agricoles et 6 % ont été affiliées au régime des salariés agricoles. S'agissant des hommes polypensionnés de droit direct, ces profils d'assujettissement regroupent respectivement 23 % (NSA + RG), 29 % (NSA + SA + RG), et 25 % des effectifs (NSA+SA).

II. - LES RETRAITES

A - Les pensions moyennes

Compte tenu du nombre important de polypensionnés, les pensions moyennes du régime agricole doivent être interprétées avec beaucoup de prudence. Pour mémoire, 17 % des retraités hommes et femmes justifient d'une durée d'assurance dans le régime agricole inférieure à 5 ans, 39 % ont moins de 20 ans d'assurance et seulement 31 % ont une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres (37,5 années).

Les pensions moyennes agricoles (par en ayant)

Au 31 décembre 2014	Hommes	Femmes	Ensemble
Retraite de base			
Droit propre	447 €	334 €	385 €
<i>Dont ancien chef</i>	547 €	476 €	526 €
<i>Dont ancien collaborateur</i>	131 €	335 €	331 €
<i>Dont ancien aide familial</i>	46 €	59 €	52 €
Droit dérivé	174 €	235 €	228 €
Retraite complémentaire			
Droit propre	94 €	43 €	67 €
Droit dérivé	23 €	51 €	46 €
ASPA	218 €	195 €	202 €

B - Les pensions globales moyennes des polypensionnées (base et complémentaire)

La pension moyenne des 716 000 femmes retraitées polypensionnées s'élève en 2015 à 1 080 €.

La retraite moyenne des 542 000 femmes polypensionnées de droit propre s'établit à 1 051 €. Parmi ces femmes, la pension s'élève à 990 € lorsque la carrière a été principalement non-salariée agricole (310 000 femmes) et à 1 132 € dans le cas contraire (232 000).

Pensions globales moyennes tous régimes des polypensionnés

Au 1 ^{er} janvier 2015	Hommes	Femmes
Droit direct NSA + Droit(s) direct(s) autre(s) (avec éventuellement droit(s) à réversion)	1 388 € 474 700 retraités	1 051 € 542 300 retraitées
Droit direct NSA (avec éventuellement droit à réversion NSA) + droit(s) indirect(s) autre(s)	1 224 € 8 100 retraités	1 063 € 83 000 retraitées
Droit indirect NSA + droit(s) direct(s) autres(s) (avec éventuellement droit(s) à réversion autre(s))	1 491 € 4 400 retraités	1 373 € 72 600 retraitées
Droit indirect NSA + droit(s) indirect(s) autre(s)	380 € 400 retraités	843 € 17 200 retraitées
Ensemble	1 385 € 487 600 retraités	1 080 € 715 800 retraitées

C - Les pensions globales moyennes des monopensionnées (base et complémentaire)

La pension moyenne des 155 000 femmes retraitées qui bénéficient exclusivement d'une retraite versée par le régime non-salarié agricole est de 714 €.

Parmi les 155 000 femmes, 115 000 justifient d'une carrière complète et 40 000 d'une carrière incomplète dont 14 000 ont moins de 25 ans d'assurance.

Cette moyenne masque des disparités selon la durée d'assurance.

Pensions moyennes globales des monopensionnés (droit propre et éventuellement droit dérivé)

Au 1 ^{er} janvier 2015	Hommes	Femmes
Carrière complète		115 000 femmes
Avec droit direct exclusivement	885 €	684 €
Avec droit direct et réversion	1 103 €	957 €
Carrière incomplète		40 000 femmes
Avec droit direct exclusivement	751 €	414 €
Avec droit direct et réversion	1 003 €	774 €
Ensemble	877 €	714 €

D - Comparaison entre régimes des pensions de droit direct des monopensionnés (retraite de base et retraite complémentaire)

Pour une carrière complète en agriculture en tant que non-salariée, les femmes perçoivent une retraite en moyenne deux fois et demie inférieure à la retraite tous régimes confondus des retraitées femmes monopensionnées justifiant d'une durée d'assurance complète. Ce même rapport est établi pour les hommes.

Au 31 décembre 2013	Ensemble monopensionnés		Monopensionnés à carrière complète	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Tous régimes de retraite	1 630 €	970 €	2 070 €	1 460 €
Régime général	1 590 €	850 €	2 090 €	1 390 €
Régime des salariés agricoles	570 €	440 €	1 680 €	1 810 €
Régime des non-salariés agricoles	810 €	460 €	840 €	570 €
Régime des commerçants	680 €	400 €	1 150 €	970 €
Régime des artisans	900 €	370 €	1 130 €	620 €

(Source DREES – Les retraités et les retraites – Edition 2015)

Précision : les données de la DREES ne couvrent pas le même champ que les données retracées plus haut (sont exclus les droits à réversion, les avantages complémentaires et les allocations de solidarité nationale). Datant de fin 2013, elles n'intègrent pas l'attribution en 2014 de points gratuits de RCO aux anciens conjoints collaborateurs et aides familiaux.

E - La justification de la faiblesse des pensions des retraitées femmes agricoles

La raison principale tient au niveau de l'effort contributif :

- les retraitées femmes sont principalement des anciennes collaboratrices ;

- les conjointes collaboratrices ne cotisent à la retraite proportionnelle que depuis 1999. Cette composante de la retraite de base est par ailleurs limitée en montant en contrepartie d'une assiette de cotisation forfaitaire à 400 SMIC (moins d'un quart du SMIC annuel) ;

- les collaboratrices ne cotisent à la RCO que depuis 2011 sur une assiette forfaitaire égale à deux tiers de l'assiette minimale des chefs d'exploitation (deux-tiers du SMIC pour les collaboratrices) ;

- les femmes accèdent au statut de chef plus tardivement que les hommes ;

- s'agissant des droits indirects et des droits directs en tant que cheffes, les revenus professionnels agricoles sont globalement faibles et les cotisations étaient assises jusqu'en 1990 sur le revenu cadastral, encore plus faible.

LEXIQUE DES SIGLES

ADEAR :	Association pour le développement de l'emploi agricole et rural
ADEMA :	Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles
AFDI :	Agriculteurs Français et développement international
ADPS :	Association départementale de promotion sociale
AFNOR :	Association française de normalisation
AITA :	Programme d'accompagnement à l'installation et à la transmission en agriculture
AFPA :	Association pour la formation professionnelle des adultes
AMA :	Activité minimale d'assujettissement
AMEXA :	Assurance maladie des exploitants agricoles
APCA :	Assemblée permanente des chambres d'agriculture
APD :	Aide publique au développement
APEL :	Association de parents d'élèves de l'enseignement libre
ARF :	Association des régions de France
ARPP :	Autorité de régulation professionnelle de la publicité
ARS :	Agence régionale de santé
ASA :	Assurances sociales agricoles
ASSP :	Accompagnement, soins et services à la personne
ATEXA :	Assurance accidents du travail des exploitants agricoles
BEPA :	Brevet d'études professionnelles agricoles
BPA :	Brevet professionnel agricole
BPREA :	Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole
BTS :	Brevet de technicien supérieur
BTSA :	Brevet de technicien supérieur agricole

BVA :	Société française d'études et de conseil
CAP :	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA :	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CASDAR :	Compte d'affectation spéciale pour le développement agricole et rural
CCAS :	Centre communal d'action sociale
CCMSA :	Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CDJA :	Centre des jeunes agriculteurs
CESE :	Conseil économique, social et environnemental
CESU :	Chèque emploi service universel
CFAA :	Centre de formation d'apprentis agricoles
CFA :	Centre de formation d'apprentis
CFPPA :	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CIDFF :	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
CIVAM :	Centre d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural
CMU :	Couverture maladie universelle
CNA :	Commission nationale des agricultrices
CNAF :	Caisse nationale des allocations familiales
CNAV :	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNEAP :	Conseil national de l'enseignement agricole privé
CNJA :	Centre national des jeunes agriculteurs
CNMCCA :	Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du Crédit Agricole
COMEX :	Comité d'exécution
CP :	Confédération paysanne
CQP :	Certificat de qualification professionnelle

CRDS :	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CR :	Coordination rurale
CSG :	Contribution sociale généralisée
CUMA :	Coopérative d'utilisation de matériel agricole
DAAF :	Direction de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt
DRAAF :	Direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt
DGER :	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DICAA :	Déclaration d'intention de cessation d'activité agricole
DJA :	Dotation jeune agriculteur
DREES :	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DUT :	Diplôme universitaire de technologie
EARL :	Entreprise agricole à responsabilité limitée
EELV :	Europe écologie - les verts
ENIL :	Écoles nationales d'industrie laitière, des analyses biotechnologiques et de l'eau
ENSFEA :	École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole
EPLEFPA :	Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole
ESITPA :	École supérieure d'ingénieurs et de techniciens pour l'agriculture
ESPE :	École supérieure du professorat et de l'éducation
ETP :	Équivalent temps plein
FAFSEA :	Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles
FARRE :	Forum de l'agriculture raisonnée respectueuse de l'environnement
FGIF :	Fonds de garantie à l'initiative des femmes
FNAB :	Fédération nationale d'agriculture biologique
FDSEA :	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
FEADER :	Fonds européen agricole pour le développement rural

FGIF :	Fonds de garantie à l'initiative des femmes
FNSEA :	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FNSF :	Fédération nationale solidarité femmes
FNSR :	Fédération nationale des services de remplacement
FRSEA :	Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles
GAEC :	Groupement agricole d'exploitation en commun
GVA :	Groupes de vulgarisation agricole
GVAF :	Groupe de vulgarisation agricole féminin
HCE :	Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
IFOP :	Institut français d'opinion publique
IFOCAP :	Institut de formation des acteurs du monde agricole et rural
INA :	Institut national de l'audiovisuel
INED :	Institut national d'études démographiques
ISO :	Organisation internationale de normalisation
IVG :	Interruption volontaire de grossesse
JA :	Jeunes agriculteurs
JAC :	Jeunesse agricole catholique
JACF :	Jeunesse agricole catholique féminine
LEGTA :	Lycée d'enseignement général et technologique agricole
LOA :	Loi d'orientation agricole
LURA :	Liquidation unique des retraites des régimes alignés
MAM :	Maison d'assistantes maternelles
MEEF :	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MFR :	Maisons familiales rurales
MSA :	Mutualité sociale agricole
MTS-JA :	Prêts moyens à taux spéciaux jeunes agriculteurs

NSA :	Non salarié-e agricole
OGM :	Organisme génétiquement modifié
ONIRIS :	École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique
ONISEP :	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPA :	Organisations professionnelles agricoles
PAC :	Politique agricole commune
PACS :	Pacte civil de solidarité
PAJE :	Prestation d'accueil du jeune enfant
PDR	Programme de développement rural
PE :	Plan d'entreprise
PIA :	Programme d'investissement d'avenir
PMR :	Montant minimum de retraite de base
PPP :	Plan de professionnalisation personnalisé
REV :	Réseau d'entreprises Vicomtaises
RCO :	Retraite complémentaire obligatoire
RDI :	Répertoire départ installation
RSA :	Revenu de solidarité active
RSC :	Rapport de situation comparée
RSI :	Régime social des indépendants
SA :	Société anonyme
SARL :	Société à responsabilité limitée
SAFER :	Société d'aménagement foncier et d'établissement rural
SCEA :	Société civile d'exploitation agricole
SEA-UNSA Éducation :	Syndicat de l'enseignement agricole public
SIMA :	Salon international du matériel agricole

SMA :	Surface minimale d'assujettissement
SMIC :	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNETAP- FSU :	Syndicat national de l'enseignement technique agricole public
STAV :	Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant
TMS :	Troubles musculo-squelettiques
TRAME :	Organisation nationale de développement de l'agriculture auprès des agriculteurs et des salariés agricoles
UNEP :	Union nationale des entreprises du paysage
UNMFREO :	Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation
VAE :	Validation des acquis de l'expérience
VIVÉA :	Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant