

# agri d'Oc

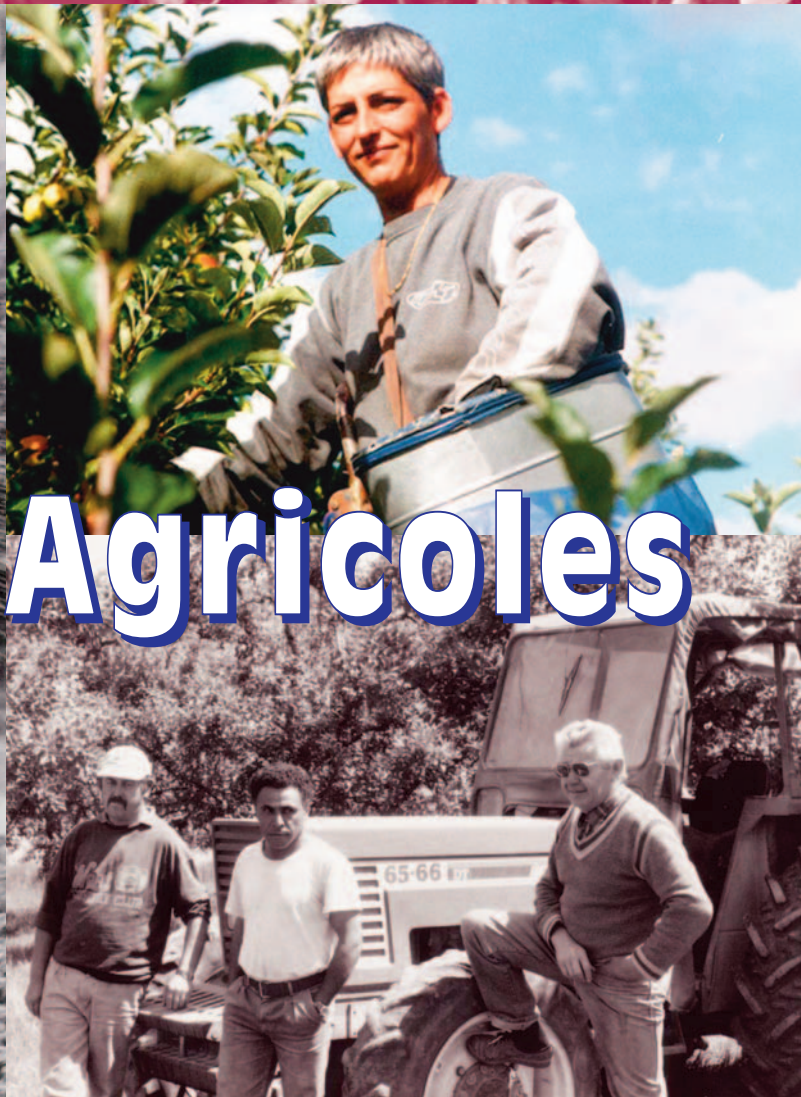
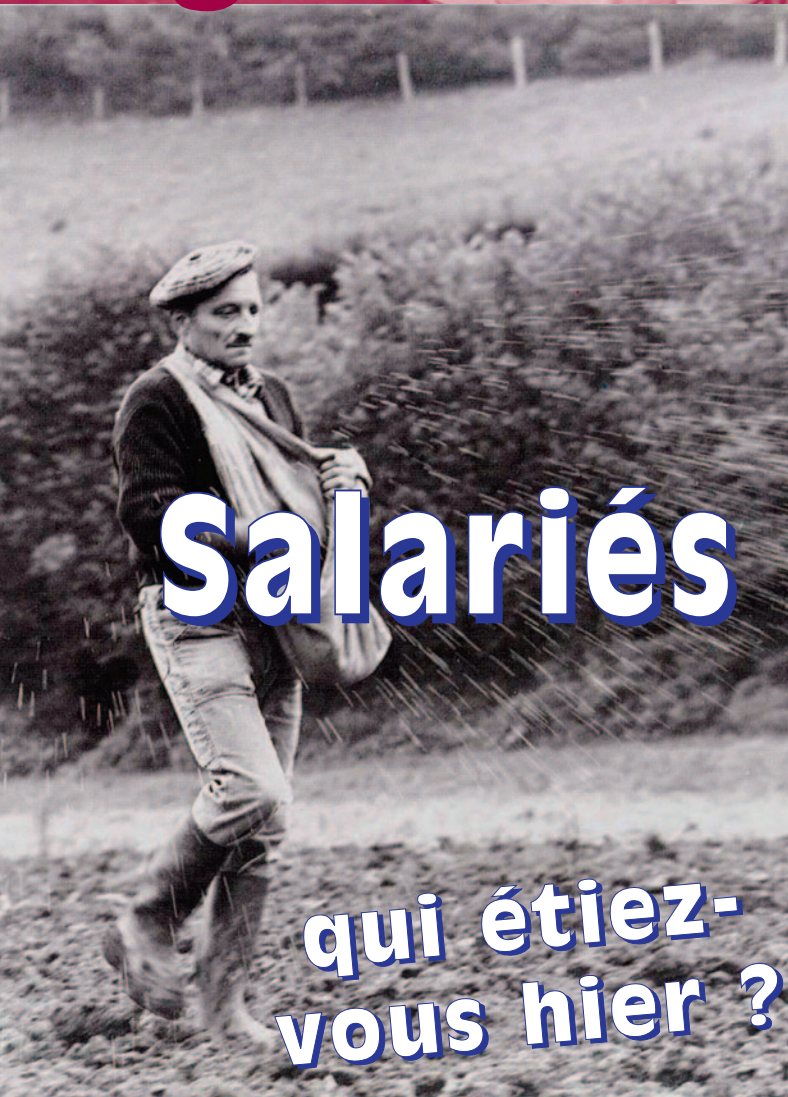
FÉDÉRATION RÉGIONALE  
MIDI-PYRÉNÉES

**A.S.A.V.P.A.**

ASSOCIATION DE SALARIÉS DE L'AGRICULTURE  
POUR LA VULGARISATION DU PROGRÈS AGRICOLE

N° 78 - Mars 2006

*Faire vivre les métiers de la terre*



blanche

## Le mot du président

Dans notre région comme ailleurs, nous constatons un manque de « vocations agricoles », c'est-à-dire trop peu de candidats aux métiers de l'agriculture, et ce pour des raisons de concurrence intersectorielle sur le marché de l'emploi, de méconnaissance et de mauvaise image des métiers. En même temps, les employeurs ont des difficultés à trouver des salariés motivés et qualifiés. Il semble également que les salariés de la production connaissent mal les dispositifs et les organismes de conseil, d'orientation et de formation professionnelle, malgré leur volonté de progression sociale tout au long de leur vie professionnelle.

C'est pour vérifier ces hypothèses, et mieux connaître le salariat agricole, que la Fédération Régionale des ASAVPA de Midi-Pyrénées conduit, entre 2004 et 2006, une série d'enquêtes auprès des salariés agricoles. Ce travail, que nous avons intitulé « Salariés agricoles : de la réalité d'aujourd'hui aux projets de demain » est dirigé par un comité de pilotage composé de salariés agricoles, membres de l'association.

Ce sont donc des professionnels, proches du terrain et de la réalité, qui font ici **un constat sur le salariat agricole d'hier et celui d'aujourd'hui** et tentent d'émettre **quelques propositions pour les salariés agricoles de demain** au travers de cette étude sur **l'évolution du salariat agricole dans la région**.

Ce document est donc le fruit d'un travail collectif, d'analyse et de réflexion, à partir de témoignages récoltés dans les huit départements de notre région, auprès d'un panel de salariés agricoles de différentes productions, en activité ou retraités.

Il ne s'agit pas ici d'apporter des réponses toutes faites mais de poser des questions, susciter un débat.

Pour finir, je tiens à remercier toutes les personnes qui ont accepté de témoigner et qui se sont prêtées à des interviews. Je n'oublie pas les membres du Conseil d'Administration qui ont donné de leur temps pour analyser ces témoignages et participer à cette réflexion. Je remercie particulièrement Anne-Cécile VERICEL, animatrice de notre Fédération Régionale mais aussi les animateurs des ASAVPA départementales ainsi qu'Agnès Lazuttes, animatrice de la Fédération Nationale des ASAVPA pour leur participation à ce travail.

Je remercie enfin le Conseil Régional de Midi-Pyrénées pour la confiance et le soutien qu'il nous a témoigné.

**Michel MARCOUL**

Président de la Fédération Régionale ASAVPA de Midi-Pyrénées

# Introduction

## Le projet d'études : « salariés agricoles : de la réalité d'aujourd'hui aux projets de demain »

De la première embauche jusqu'à la retraite, diverses influences conditionnent le cours d'une vie professionnelle : des choix d'orientations, une vie familiale, des investissements, d'éventuelles pertes d'emploi ou des choix de changements de métiers...

Le salariat agricole n'échappe à cette règle et la Fédération Régionale des ASAVPA, en tant qu'association de salariés, est le premier témoin de l'évolution que connaissent les métiers de l'agriculture.

A un moment où l'agriculture s'apprête à vivre de grandes mutations, la FRASAVPA a souhaité mener une série d'études afin de répondre au mieux aux attentes des salariés eux-mêmes et de pouvoir apporter des propositions concrètes aux responsables politiques de la région Midi-Pyrénées.

## Un observatoire qualitatif des métiers

Pour connaître les nouvelles données, comprendre l'environnement dans lequel les salariés agricoles vivent et travaillent, cerner les influences possibles, imaginer l'avenir.

La FRASAVPA conduit ce projet sur trois années, de 2004 à 2006, à travers plusieurs études :

- **de synthèse**, d'abord par un apport bibliographique afin de s'entendre sur une situation, sur des mots, sur des tendances.
- **de terrain**, pour mieux se représenter le salariat agricole, pour faire témoigner les salariés agricoles sur leur métier et sur ce qui les entoure, pour mieux connaître les facteurs qui influent sur leur vie et leur carrière.

En 2004, nous avons ainsi réalisé une première étude bibliographique intitulée « rôle et enjeux du salariat agricole dans le développement rural ».

Les conclusions de cette étude ont été présentées lors d'une journée rapport d'étape, le 25 novembre 2004, au cours de laquelle a également eu lieu une table-ronde entre des salariés agricoles et des employeurs, autour des questions de valeur ajoutée, d'organisation du travail, de vie du monde rural...

## Salariés agricoles : qui étiez vous hier ? qui êtes vous aujourd'hui ?

L'évolution du salariat agricole, tel est le thème de cette deuxième étude dont l'objectif est de retracer les évolutions du salariat agricole dans la région des années 60 à aujourd'hui.

Cette étude qualitative vise à montrer comment le métier s'est transformé. Il s'agit d'identifier les grandes évolutions qui ont touché les salariés agricoles dans les quarante dernières années, de montrer comment le passé explique la situation actuelle et en quoi les ASAVPA ont accompagné ces évolutions.

Pour cela, nous nous sommes appuyés sur « le terrain » en recueillant de manière approfondie des témoignages d'une trentaine de salariés agricoles permanents, en activité ou retraités. Nous sommes allés à leur rencontre, à travers toute la région, dans divers secteurs de production...

Leurs témoignages ont alimenté la réflexion du comité de pilotage, composé de salariés agricoles, membres de l'association et issus de différents départements. **Le constat que nous faisons ici, sur le salariat agricole d'hier et celui d'aujourd'hui, est donc celui du terrain.** Ce document reprend ici de nombreuses citations car cette étude se veut très concrète et toujours en lien avec des propos recueillis sur le terrain.

**Cette étude est donc le fruit d'un travail collectif, d'analyse et de réflexion, et tente d'apporter quelques propositions pour les salariés agricoles de demain.**

Bien sûr, il ne s'agit pas d'apporter des solutions miracles ou des réponses toutes faites, mais de donner la parole aux salariés, de susciter une réflexion, et d'inviter à poursuivre ce travail..

**Anne-Cécile VERICEL**

Animatrice de la Fédération Régionale ASAVPA de Midi-Pyrénées

<b>LE MOT DU PRÉSIDENT</b> .....	1
<b>INTRODUCTION</b> .....	2
LE PROJET D'ÉTUDES : « SALARIES AGRICOLES : DE LA RÉALITÉ D'AUJOURD'HUI AUX PROJETS DE DEMAIN » .....	2
SALARIES AGRICOLES : QUI ÉTIEZ VOUS HIER ? QUI ÊTES VOUS AUJOURD'HUI ? .....	2
<b>REGARD SUR L'EMPLOI SALARIE AGRICOLE EN MIDI-PYRÉNÉES</b> .....	5
LES ACTIFS SUR L'EXPLOITATION AGRICOLE EN MIDI-PYRÉNÉES .....	5
LES SALARIES AGRICOLES EN MIDI-PYRÉNÉES .....	6
LA RÉPARTITION DES SALARIES AGRICOLES EN MIDI-PYRÉNÉES EN 2003, SELON LES PRODUCTIONS .....	6
<b>MÉTHODOLOGIE</b> .....	7
<b>PARCOURS ET FORMATION</b> .....	8
L'ORIGINE DES SALARIES .....	8
LE CHOIX DU MÉTIER .....	8
DES PARCOURS TRÈS DIFFÉRENTS .....	9
L'AUGMENTATION DU NIVEAU DE FORMATION INITIALE .....	10
LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE .....	11
QUELQUES PISTES POUR UN MEILLEUR ACCÈS A LA FORMATION CONTINUE .....	13
<b>CONTENU DES MÉTIERS</b> .....	14
UNE ÉVOLUTION DES MISSIONS .....	14
AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉS .....	15
LES ÉVOLUTIONS VÉCUES PAR LES SALARIES .....	16
QUELQUES PISTES POUR DES MÉTIERS AU CONTENU INTÉRESSANT .....	17
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION</b> .....	20
LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL .....	18
LA SÉCURITÉ .....	18
LES HORAIRES .....	19
LA RÉMUNÉRATION .....	21
QUELQUES PISTES POUR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	23
<b>RELATIONS AVEC L'EMPLOYEUR</b> .....	24
LES SALARIES D'HIER .....	24
DE BONNES RELATIONS DE TRAVAIL .....	24
QUELQUES PISTES POUR DES BONNES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET SALARIE .....	26
<b>CONDITIONS DE VIE</b> .....	27
LA VIE DE FAMILLE .....	27
LA QUESTION DU LOGEMENT .....	28
LOISIRS ET ENGAGEMENTS PROFESSIONNELS OU ASSOCIATIFS .....	29
QUELQUES PISTES POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE .....	29
<b>SALARIÉE AGRICOLE ? UN MÉTIER AU FÉMININ</b> .....	31
LE MÉTIER SE FÉMINISE .....	31
LES FEMMES DANS L'AGRICULTURE AUTREFOIS .....	31
DES ÉVOLUTIONS POSITIVES .....	32
MAIS AUSSI DES A PRIORI ET DES CLICHES QUI PERSISTENT .....	33
QUELQUES PISTES POUR L'AMÉLIORATION DU SALARIAT AU FÉMININ .....	33
<b>IMAGE DU MÉTIER</b> .....	34
CE QU'EN DISENT LES SALARIES .....	34
LA VISION DU MÉTIER DANS LE MILIEU AGRICOLE .....	35
LE MÉTIER VU PAR LES JEUNE .....	36
LE MÉTIER VU PAR UN PUBLIC EXTÉRIEUR .....	37
QUELQUES PISTES POUR LA VALORISATION DES MÉTIERS DE SALARIE AGRICOLE .....	37
<b>CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS</b> .....	38
<b>ANNEXES</b> .....	39

# Regard sur l'emploi salarié agricole en Midi-Pyrénées

Quelques chiffres nous permettront d'avoir une vision d'ensemble sur l'emploi salarié agricole en Midi-Pyrénées et sur ses évolutions.

Précisons toutefois qu'il est difficile d'obtenir des statistiques exactes sur les salariés de la production agricole, d'autant plus que l'on ne comptabilise pas toujours les mêmes catégories de salariés, que les définitions varient selon les organismes et que les conventions d'enregistrement peuvent changer.

Nous nous sommes appuyés sur les informations disponibles auprès des organismes suivants : MSA, Observatoire professionnel de l'emploi en agriculture (AREFA Midi-Pyrénées), DRAF service régional de statistique agricole, Agreste : recensements agricoles et enquêtes structures.

## Les actifs sur l'exploitation agricole en Midi-Pyrénées

	1970	1979	1988 millier d'UTA	2000	2003
<b>Population familiale</b>	<b>174,5</b>	<b>140,6</b>	<b>110,4</b>	<b>69,4</b>	<b>63,4</b>
dont chefs d'exploitations et coexploitants	96,1	79,7	70,6	50,3	46,3
<b>Salariés agricoles</b>	<b>18,7</b>	<b>14,1</b>	<b>11,0</b>	<b>11,1</b>	<b>10,6</b>
dont salariés permanents	13,3	NC	5,3	NC	4,5
dont salariés saisonniers	5,0	NC	5,1	NC	5,4
dont ETA, CUMA	0,4	0,8	0,6	0,6	0,7
<b>UTA totales</b>	<b>193,2</b>	<b>154,7</b>	<b>121,4</b>	<b>80,5</b>	<b>73,9</b>

Source : Agreste - Recensements agricoles, enquête structure 2003.

UTA : unité de travail annuel est la quantité de travail d'une personne à temps complet pendant une année

Les données du Recensement Général Agricole montrent une évolution de l'importance du salariat agricole parmi les actifs agricoles :

En 1970, le salariat agricole représentait 10 % des actifs agricoles en Midi-Pyrénées, contre 14 % en 2003.

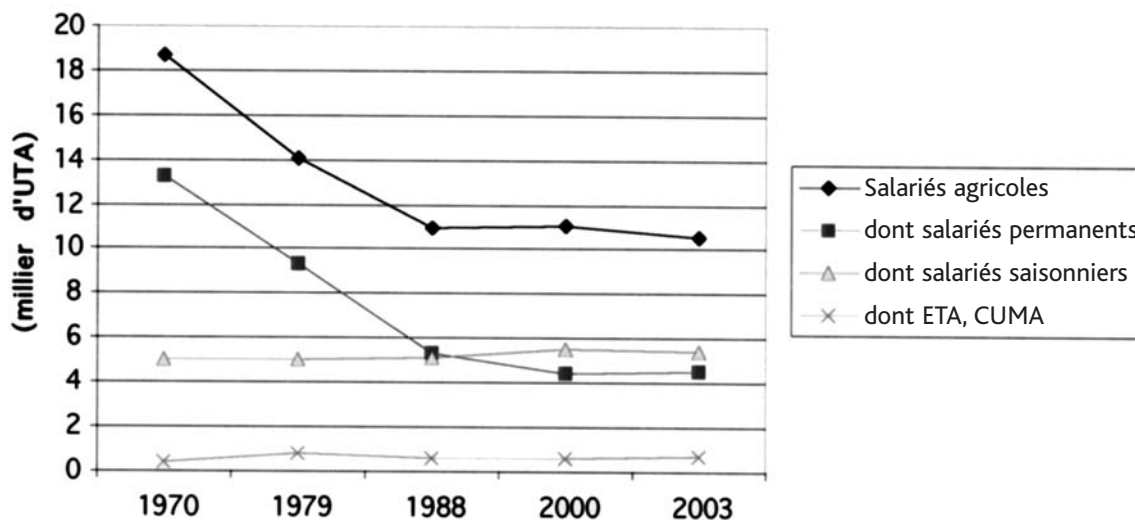
Sur la période de 1970 à 1988, outre la diminution générale du nombre d'actifs agricoles, principalement ressentie chez les agriculteurs, il ressort essentiellement trois observations :

- La relative importance du travail familial malgré une très forte diminution.
- La baisse du salariat permanent (le non remplacement des départs en retraite, la mécanisation, des productions moins exigeantes en main-d'œuvre ont permis la diminution du nombre de salariés permanents).
- La stabilité du salariat saisonnier.

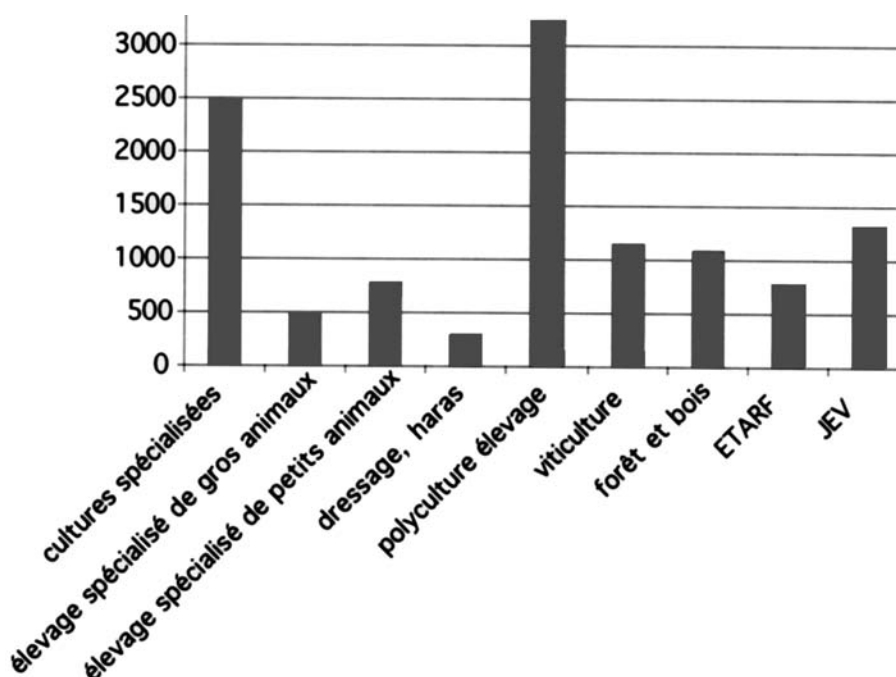
Alors que de 1988 à 2003, la population familiale a diminué de 50 %, le nombre de salariés s'est quasiment maintenu. Selon les données fournies par l'Observatoire de l'Emploi, l'effectif de salariés permanents progresse même très nettement entre 1991 et 2002 : en 1987, 11672 ETP ; en 1991, 10227 ETP et en 2002, 14540 ETP.

(ETP = équivalent temps plein)

## Les salariés agricoles en Midi-Pyrénées



## La répartition des salariés agricoles en Midi-Pyrénées en 2003, selon les productions



Nombre de salariés permanents (= travaillant plus de 9 mois dans l'année)

**En 2003, on dénombrait 11 571 salariés permanents.** Ceux-ci ont réalisé plus de la moitié (58 %) des heures travaillées dans la production agricole régionale.

A titre comparatif : 43 680 salariés saisonniers (ayant travaillé moins de 3 mois) ont réalisé 17 % des heures de travail et 10 375 salariés non permanents (ayant travaillé entre 3 et 6 mois) ont réalisé 25 % des heures de travail.

# Méthodologie

La méthode de travail a été définie par le comité de pilotage, composé de huit salariés agricoles, représentant les cinq ASAVPA départementales de la région.

À partir de la question suivante : « **salariés agricoles, qui étiez-vous hier ? qui êtes-vous aujourd'hui ?** », le comité de pilotage a retenu sept thématiques, qui forment ici sept chapitres, pour retracer l'évolution du salariat agricole en Midi-Pyrénées.

D'autre part, le comité de pilotage a fait le choix de s'appuyer sur « le terrain » à travers des témoignages de salariés agricoles permanents, en activité ou retraités.

Une grille de questions (présentée en annexe) a été établie ; puis trente-huit témoignages ont été recueillis lors d'entretiens individuels semi-directifs, d'une durée moyenne d'une heure à une heure et demie, ou au cours de débats organisés par les ASAVPA.

Le choix des personnes interrogées avait été fait préalablement en fonction des critères suivants :

- Choix de salariés agricoles ayant au minimum quelques années d'expérience.
- Couverture des huit départements de la région.
- Représentation de l'ensemble des secteurs d'activités.
- Priorité donnée aux salariés en activité (2/3) par rapport aux retraités (1/3).
- Rencontre de salariés agricoles adhérents et non adhérents (50 %) à l'ASAVPA.
- Représentation de différents types d'emploi (salarié d'exploitation, de service de remplacement, de groupement d'employeurs...).

Cet échantillon ne se voulait pas représentatif de l'ensemble des salariés agricoles de la région, l'objectif n'étant pas de réaliser une étude quantitative.

En effet, le comité de pilotage a souhaité effectuer **une analyse qualitative** de ces témoignages et leur donner une large place dans la restitution. Ce document reprend ici de nombreuses citations car cette étude se veut très concrète et toujours en lien avec des propos recueillis sur le terrain.

Pour conserver la confidentialité, les témoins ne sont identifiés que par leur prénom (avec indication de leur âge et de leur secteur d'activité). Certaines citations ont été volontairement reprises de manière totalement anonyme, cet anonymat ayant permis à tous nos interlocuteurs de s'exprimer très librement.

# Parcours et formation

## L'origine des salariés

Les salariés d'aujourd'hui sont de moins en moins issus du milieu agricole.

Les retraités interrogés sont tous fils d'agriculteur ou de salarié. Mais seulement la moitié des salariés agricoles que nous avons rencontrés sont fils d'agriculteur ou de salarié agricole.

Parmi les autres, qui ne sont pas directement issus du monde agricole : certains se définissent « issus du milieu rural », avec éventuellement un oncle ou des grands parents agriculteurs. D'autres, enfin, ne sont pas du tout originaires du milieu rural.

« Je suis originaire de Charente Maritime, **mes parents sont agriculteurs**. Enfant, je m'intéressais et participais aux travaux de la ferme, notamment au cours des moissons : je conduisais le matériel. D'un naturel très manuel, je souhaitais suivre une formation en électricité ou en horticulture et c'est mon amour de la terre qui me pousse à choisir cette seconde voie. »

Muriel, 32 ans, salariée horticole

« Je suis arrivé dans la région suite au remariage de ma mère. **Je n'étais pas non plus du milieu agricole** mais je m'y suis intéressé à l'âge de 14-15 ans en travaillant de temps en temps chez un agriculteur. Ensuite j'ai voulu suivre une formation agricole. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

## Le choix du métier

La plupart des salariés rencontrés ont choisi ce métier.

« J'ai passé un BEPA production animale, à Figeac en 1978. C'était seulement la deuxième année où les filles étaient présentes dans cette formation. **Je voulais trouver du travail en rapport** avec les animaux et la nature. »

Maryse, 40 ans, salariée d'un groupement d'employeurs

« J'ai travaillé pendant deux ans comme employé de bureau puis j'ai changé de voie pour devenir berger. Je ne voulais pas évoluer dans ce milieu de gratte papier, je ne pouvais pas me passer du contact avec les brebis. »

André, 68 ans, ancien berger

« **J'ai toujours voulu travailler dans l'agriculture**, c'est une passion, car c'est l'agriculture qui fait manger la population. »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

« De retour du service militaire, j'ai fait une saison chez un entrepreneur, sur les machines à vendanger, puis j'ai travaillé pendant deux ans comme magasinier sur des pièces détachées auto. **Mais je voulais retourner vers l'agriculture.** »

Francis, 44 ans, salarié polyvalent (vignes, grandes cultures)

Cependant, pour certains, surtout parmi les plus anciens, le métier de salarié agricole, au départ, a été exercé par contrainte, pour diverses raisons :

- Le devoir, en tant qu'aîné, de venir en aide à des parents exploitants agricoles, d'où orientation scolaire puis professionnelle agricole.
- L'impossibilité de s'installer avec les parents sur l'exploitation familiale.

- L'obligation de travailler dès la fin de la scolarité obligatoire ou dès que les parents ne reçoivent plus les allocations familiales.
- L'acceptation d'un emploi agricole, n'ayant pas trouvé de travail correspondant à sa formation initiale.

« Je suis pluriactif : j'ai repris la petite exploitation familiale, mais il me fallait un complément de revenu. Je suis donc aussi salarié à mi-temps au service de remplacement. »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement

« J'ai suivi une formation agricole, un CAP, car **comme j'étais le dernier de la famille**, cela permettait à mes parents de toucher les allocations familiales. »

Bernard, 62 ans, ancien salarié bûcheron

« J'ai un BAC F1, en mécanique. Après mon bac, je suis parti effectuer mon service militaire, puis j'ai cherché du boulot dans des bureaux d'études en mécanique, mais je n'ai rien trouvé. Finalement **j'ai fait des petits boulots d'ouvrier agricole saisonnier**, ça m'a donné une expérience. Ensuite j'ai fait des remplacements. »

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

« J'ai une formation d'éducatrice spécialisée mais **je ne trouvais pas de travail dans ma branche** ; alors en attendant j'ai trouvé un travail pour trois mois pour les agnelages. Et puis, de fil en aiguille, je suis restée dans l'agriculture. »

Audrey, salariée en ovin lait

« Je suis allé à l'école jusqu'au certificat d'études, puis de 14 à 18 ans j'ai travaillé avec mes parents qui étaient fermiers. À mon retour de l'armée, je me suis marié. **Mes parents comptaient que nous restions avec eux**, mais comme ils n'étaient pas propriétaires, nous n'avions aucune garantie de pouvoir rester durablement et mon épouse a refusé. Suite à ce conflit, avec mes parents, je suis parti. »

Jean-Claude, 58 ans, responsable en grandes cultures

« L'année où je devais rentrer en 4<sup>e</sup>, **mon père m'a gardé pour travailler** sur l'exploitation jusqu'à la fin des vendanges. Puis, à la fin des vendanges, l'échéance a été repoussée jusqu'à la fin des semailles... si bien que j'ai arrêté ma scolarité pour travailler, sur l'exploitation familiale d'abord, puis comme salarié sur une autre exploitation ensuite. »

Henri, 75 ans, chef de cultures retraité

## Des parcours très différents

De plus en plus, les salariés agricoles ont eu auparavant des expériences dans d'autres secteurs.

« Je suis fils d'agriculteur, mais je n'ai jamais voulu être agriculteur. Après un **CAP de boulangerie**, j'ai travaillé pendant 5 ans mais je me suis arrêté car ce métier était très difficile et incompatible avec ma vie de famille. J'ai alors passé un BEPA en formation pour adultes en contrat de qualification, pour pouvoir travailler comme salarié agricole. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« Je suis issu du milieu agricole mais **je m'étais tourné vers un autre secteur d'activité : l'automobile**. Après quelques années de travail en usine, j'ai décidé de revenir aux sources. »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« Je suis arrivé dans l'Ariège en 1987, **j'ai travaillé en usine**. En 1995, je me suis retrouvé au chômage et j'ai voulu découvrir le travail en plein air. J'ai suivi une formation en bûcheronnage. Mais la pénibilité du travail était très forte et ce métier très dur ne me convenait pas. Alors je n'ai pas souhaité continuer dans cette branche même en ayant obtenu mon diplôme. Et en 1998, j'ai fait une rencontre décisive avec un agriculteur qui cherchait un saisonnier pour les travaux d'irrigation et de castration du maïs. »

Francesco, 40 ans, salarié viticole qui vient de s'associer avec son employeur

Ces expériences, bien que parfois difficiles, sont vécues généralement de manière positives. Elles apportent une ouverture d'esprit, un enrichissement, du recul...

« Le fait d'avoir travaillé dans autre chose, d'avoir eu une autre expérience est **un plus**. Il est important d'avoir l'esprit ouvert. »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« Dans mon idée, le salariat était vécu comme **une expérience avant de m'installer**. Je suis aussi curieux de nature et j'avais besoin d'ouverture. »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

« Dans les années 65-70, les gens n'étaient pas couillons, mais ils n'avaient pas la possibilité de faire autre chose, par manque **d'ouverture**. »

André, 68 ans, ancien berger

« Je pense que **voir autre chose**, se faire d'autres expériences est utile. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

## L'augmentation du niveau de formation initiale

C'est un constat unanime :

### ● Le salarié est de plus en plus compétent

Les compétences et la qualification des salariés agricoles ont beaucoup évolué. Le métier est devenu très technique, le matériel est plus performant... ce qui nécessite des compétences.

« Le service de remplacement embauche **des salariés compétents** à la demande des adhérents. »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement à mi-temps

« En horticulture, on disait que c'était le gars simple qui ne pouvait pas faire autre chose qui faisait ce travail. Aujourd'hui **tout a tellement évolué qu'il faut avoir des compétences**. »

Muriel, 32 ans, salariée horticole

« Autrefois, on disait : « il est toujours assez instruit pour faire agriculteur ». Ce n'est plus du tout le cas. Aujourd'hui **il n'y a plus de place pour les gens « limités » ou qui ne veulent pas progresser**. »

Henri, 75 ans, chef de cultures retraité

« L'évolution de la condition des salariés agricoles est très importante. Il y a 20 ans, mon oncle avait un commis, qui ne pouvait faire que ça. Quand j'étais en apprentissage, j'ai revu la même chose : **le commis c'était l'idiot. Aujourd'hui, le salariat c'est quand même autre chose !** »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

« **Les compétences et la qualification ont beaucoup progressé** : il n'y a plus de place pour le salarié « social », celui qui n'a pas la capacité de faire autre chose. »

Claude, ancien responsable en arboriculture

Les agriculteurs recherchent aujourd'hui des salariés compétents, c'est d'autant plus vrai lorsque le salarié est amené à remplacer l'agriculteur lorsque celui-ci s'absente (pour ses responsabilités professionnelles ou pour des vacances).

Les agriculteurs n'ont plus besoin d'une main d'œuvre peu qualifiée, hormis peut-être pour quelques travaux saisonniers ou des tâches relativement simples.

### ● Le niveau de formation initiale a augmenté

Pour répondre à ce besoin de compétences, les salariés agricoles sont de plus en plus formés.

Les salariés d'hier ont généralement suivi une scolarité jusqu'au certificat d'études pour les plus âgés. Certains ont pu suivre des cours par correspondance, passé un brevet agricole ou progresser par la formation adulte.

Les salariés d'aujourd'hui ont pour la plupart un niveau V (CAP ou BEP), voire un niveau IV (Bac, Bac Pro ou BPREA). Enfin, parmi les salariés plus jeunes, ceux qui sont allés jusqu'au BTS (niveau III) ne sont pas rares : 40 % des salariés de moins de 40 ans, rencontrés dans le cadre de l'enquête, ont un niveau BTS. Ils sont parfois mieux formés que leurs employeurs...

Plus du quart des salariés interrogés ont suivi une formation en alternance. Ils ont alors beaucoup apprécié les périodes passées en entreprise.

D'une manière générale, quel que soit le parcours de formation, les stages en entreprise sont vécus de manière positive : ils permettent de se confronter à la pratique et à la réalité du travail. C'est d'autant plus important que tous les salariés ne sont pas fils d'agriculteurs.

« Je pense que le **BEPA** est un bon niveau. Les formations alternent bien théorie et pratique. Mais par la suite, **des compléments de formation sont bien utiles. Les stages aussi sont importants** : on voit concrètement comment se débrouiller, prendre des initiatives, comment s'organiser dans le travail. »

Henri, 41 ans, vacher fromager

« Je conseillerais aux jeunes de **faire des stages**, pour bien connaître le métier et ses différentes facettes, avoir certes de la théorie mais **bien acquérir la pratique** et bien prendre en compte la prévention des risques. »

Bernard, 62 ans, ancien salarié bûcheron

## La formation professionnelle continue

### ● Près de la moitié des salariés rencontrés n'est jamais partie en stage de formation professionnelle continue.

Les raisons qui nous permettent de l'expliquer sont nombreuses :

- L'ignorance de l'existence d'un dispositif de formation professionnelle continue et d'un fonds d'assurance formation (FAFSEA).
- Une réticence ou un refus de la part de l'employeur.
- La méconnaissance du fonctionnement des dispositifs de formation.
- Le manque d'information sur les formations possibles.
- L'absence de besoins ressentis.
- La crainte d'un refus de l'employeur.
- Le manque de modules de formation adaptés aux besoins des salariés.
- L'annulation de la formation par manque de participants.

« Je serai intéressé par des stages proposés par le FAFSEA mais les dates de stage tombent souvent dans des périodes de travail où je ne peux pas me libérer. »

Thierry, 35 ans, régisseur en grandes cultures

« Je n'ai jamais utilisé le FAFSEA. On n'était pas informé par notre employeur. Seule l'ASAVPA nous donnait des infos et grâce à ça, j'ai fait des stages de prévention, de secourisme avec la MSA et un stage de prise en confiance en soi et un de communication. »

Bernard, 62 ans, ancien salarié bûcheron

« Je n'ai pas suivi d'autres formations pour l'instant mais je serais intéressé par certains stages FAFSEA. Je ne pense pas que cela poserait de problème à mes employeurs si je m'absentais quelques jours pour un stage. Mais l'ennui c'est que je ne reçois pas toujours l'information. »

Ludovic, 29 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

\* La « formation des groupements d'employeurs » est réalisée dans le cadre de l'accompagnement des groupements d'employeurs labellisés de Midi-Pyrénées.

« Il n'y a pas besoin d'avoir Bac +6 pour travailler dans l'agriculture. Je me suis formé sur le tas. Je ne suis pas intéressé par la formation continue : je me sens trop vieux. »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« J'ai connu des salariés plus ou moins analphabètes qui redoutaient d'aller en formation. »

Henri, 75 ans, chef de cultures retraité

« J'ai ensuite appris sur le tas, je n'ai pas ressenti le besoin de me former à nouveau pourtant j'aurai pu le faire assez facilement. Aujourd'hui je le regrette un peu : je pense que j'aurais dû le faire étant plus jeune. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« Par la suite, je n'ai pas suivi d'autres formations. J'aurai pourtant souhaité passer le permis poids lourd ou me former en mécanique, mais le régisseur n'était pas très chaud. Par contre je me suis formé sur le tas ou à travers la lecture. Je me suis aussi beaucoup intéressé aux essais qui étaient réalisés sur l'exploitation avec les ingénieurs de Saint-Gobain ou AZF. »

Jean-Pierre, 61 ans, salarié en grandes cultures, retraité

« Je suis plutôt partant pour me former mais mes employeurs ne sont pas d'accord sur la question : le fils est pour, le père est contre. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

## ● Parmi les salariés qui n'ont jamais suivi de stage de formation continue, certains ont depuis changé d'employeur ou de situation professionnelle et envisagent de partir en formation dans un avenir assez proche :

« Depuis le début de ma carrière professionnelle, je n'ai jamais réalisé de formations techniques mais j'envisage d'en faire plusieurs maintenant que je suis cadre, notamment à la demande de mon employeur. »

Alain, 44 ans, cadre en arboriculture

« Jusqu'à maintenant, je n'ai pas eu l'occasion de suivre de stages en formation continue. Depuis que j'ai changé d'employeur, j'envisage de passer le permis poids lourd. »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

## ● La moitié des salariés rencontrés a donc eu accès à la formation professionnelle continue.

Mais cela ne signifie pas que ce soit de manière fréquente et régulière. La norme est encore souvent de se former sur le tas. Précisons également que le groupe interrogé n'est pas représentatif : les chiffres du FAFSEA sont considérablement plus bas.

« Pour la traite des chèvres et la fabrication du fromage, j'ai appris sur le tas. Sinon j'ai suivi la formation pour les groupements d'employeurs. »

Maryse, 40 ans, salariée d'un groupement d'employeurs

« J'ai passé le CACES\* pour conduire les chariots élévateurs. L'entreprise a aussi proposé à tous les salariés de suivre une formation d'autoclaviste, que j'ai réalisée. Avec le groupement d'employeurs, j'ai également suivi deux actions de formations : une en organisation du travail et l'autre en communication. Cela m'a été utile dans mes relations avec mes employeurs. »

Anaël, 32 ans, salariés en palmipèdes gras

« J'ai passé le permis poids lourds et une formation aux premiers secours. Avec les travaux de taille de vigne, il n'est pas facile de se libérer pour suivre les formations. Les employeurs sont un peu réticents même si les salariés partent à tour de rôle. Je n'ose pas trop demander à faire d'autres formations, même si j'en ai l'envie. Sur l'exploitation, on ne va pas trop suivre des formations spécifiques. Par contre, quand on achète un nouveau matériel, le concessionnaire viendra nous former sur la machine. »

Francis, 40 ans, salarié polyvalent

\* CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité.

« **Le service de remplacement propose régulièrement des formations** complémentaires aux salariés, sous forme de petits stages. Par exemple, j'en ai suivi un sur l'irrigation, pendant deux jours. C'est très utile. »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement à mi-temps

« Avec le FAFSEA, j'ai pu passer les permis poids lourd et super lourd. **Mon employeur et moi, on s'est rejoint sur la même idée.** J'aimerais faire d'autres formations mais il n'y a pas toujours ce qui me correspond. Par exemple, je serai intéressé par une formation sur les premiers soins vétérinaires en élevage bovin. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

Ces salariés qui ont accès à la formation ont suivi, dans la majorité des cas, des formations techniques dans leur domaine de production.

Ensuite, viennent les permis spécialisés (poids lourds, CACES...), les formations au secourisme, et les formations obligatoires dans les groupements d'employeurs labellisés (communication, relations humaines, organisation du travail...).

« **J'ai continué de me former au cours de ma carrière.** J'ai beaucoup appris sur le plan technique, en suivant toutes les évolutions de la conduite des troupeaux, notamment quand je travaillais à côté de la bergerie expérimentale. A l'époque, (il y a 25 ans) beaucoup d'organismes proposaient des petites formations et les salariés pouvaient facilement se libérer sur une journée pour suivre une journée de formation, plus facilement qu'aujourd'hui. »

André, 68 ans, ancien berger

« Pour moi, le FAFSEA a été très très intéressant. J'ai suivi des formations : le permis poids lourd, réglage du pulvérisateur... Il faut aller se former, il faut apprendre. Du fait de sa responsabilité par rapport au prix des machines, **il est très important d'être formé pour le salarié.** Après on peut se vendre. Mais les employeurs sont parfois réticents : ils ont peur que le salarié en profite pour demander une augmentation. »

Jean-Claude, 58 ans, responsable d'une exploitation céréalière

« **J'avais de l'ambition : je voulais évoluer, sortir du trou, voir plus grand.** C'est pour cela que j'ai décidé de me former : pour devenir responsable. »

René, 70 ans, ancien responsable d'exploitation viticole

## Quelques pistes pour un meilleur accès à la formation continue

- Sensibiliser les employeurs à l'enjeu de la formation continue pour leurs salariés (lever les réticences),
- Améliorer l'information des salariés :
  - Sur leurs droits en matière de formation, sur les possibilités de formation (existence du FAFSEA, modalités de prise en charge financière...).
  - Sur les nouveaux dispositifs (validation des acquis de l'expérience, droit individuel à la formation).
  - Sur l'offre de formation (aujourd'hui le guide des stages FAFSEA est adressé à l'employeur qui le transmet rarement au salarié).
- Proposer des thèmes davantage adaptés aux attentes des salariés et développer les formations individualisées (notions vétérinaires de base, utilisation de logiciels agricoles...).
- Programmer les sessions en période creuse.
- Maintenir les sessions quelque soit le nombre d'inscrits.
- Prévoir une modalité de remplacement du salarié qui s'absente de l'exploitation pour une formation.
- Encourager les salariés à se former, rassurer ceux qui ont des craintes.
- Rendre certaines formations obligatoires.

# Contenu des métiers

## Une évolution des missions

L'évolution des missions confiées au salarié agricole s'est faite en parallèle avec l'augmentation de son niveau de formation et la modernisation des exploitations.

Si le salarié agricole d'hier était souvent un exécutant, celui d'aujourd'hui a davantage de responsabilités et d'autonomie.

« J'ai presque toujours eu des responsabilités. **En cela, j'étais différent des autres salariés car très peu ont eu des responsabilités.** Beaucoup n'étaient que manœuvres, soumis à l'employeur. »

André, 68 ans, ancien berger

« Au démarrage, on me faisait garder les moutons, les vaches. **Petit à petit on m'a demandé de participer aux grands travaux : faucher, labourer.** Les semailles se faisaient à la main à la volée, ce n'était pas moi qui le faisais car il fallait une certaine connaissance. »

Yves, 71 ans, ancien salarié

« Je suis entièrement responsable de la réalisation des travaux. Mon employeur me donne les consignes pour la semaine. Il prend les décisions, par exemple les doses à employer pour les semis, et moi je fais le travail (le réglage du matériel). Je travaille en complète autonomie. **Mes responsabilités sont venues au départ de l'ancien salarié.** J'assure aussi l'entretien du matériel. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« Il faut être autonome et capable d'assumer seul le travail à faire sur l'exploitation. Cela représente beaucoup de responsabilités et de capacité d'adaptation. »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement à mi-temps

« **Mon mari était responsable du troupeau. Moi, je n'étais pas déclarée** lorsque je travaillais sur l'exploitation sauf pour la vente du lait en porte à porte à Toulouse. »

Suzanne, 72 ans, ancienne salariée en bovin lait

« Le propriétaire n'était pas agriculteur et l'exploitation était gérée par un régisseur : j'étais sous ses ordres, avec deux autres salariés. Chacun avait un tracteur dont il était responsable ; le régisseur tenait beaucoup à cette organisation. Nos tâches étaient variées et avaient plus ou moins de rapport avec l'agriculture : cultures, récoltes, entretien du château, du parc et du jardin. Petit à petit, l'exploitation s'est agrandie tandis que le nombre de salariés a diminué : en 1986, les salariés n'étaient plus que deux pour 310 ha. **Au fil des années, j'ai donc eu de plus en plus de liberté et d'autonomie.** »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié en grandes cultures

Dans l'ensemble, les tâches confiées au salarié sont aujourd'hui bien définies. En effet, lorsque les exploitations sont davantage spécialisées, les travaux demandent plus de technicité et les salariés ont davantage de compétences pointues. Cela se vérifie de plus en plus dans les élevages spécialisés, en élevage porcin par exemple, mais aussi en grandes cultures, avec du matériel sophistiqué et très performant.

Cette évolution est positive car être embauché pour des missions précises est valorisant pour le salarié.

Toutefois, dans certains cas, le salarié se retrouve encore à réaliser des tâches ingrates, non valorisantes ou qui n'ont pas toujours de lien avec l'agriculture.

« Je réalise **le repiquage, le suivi des cultures, la préparation des commandes et des livraisons, la vente au détail**. Ce que je préfère c'est le contact avec les clients et la préparation des commandes. »

Muriel, 32 ans, salariée horticole

« **Mon emploi du temps est partagé à moitié entre les travaux administratifs** pour l'entreprise de mon mari **et le travail sur une exploitation en élevage caprins** et transformation fromagère (Rocamadour). Pour ce dernier, je réalise la réception du lait, la fabrication des fromages et l'emballage. »

Maryse, 40 ans, salariée d'un groupement d'employeurs

« **Le travail sur les porcs représente un bon mi-temps**. Je passe 2 heures par jour dans le bâtiment post-sevrage engraissement dont je suis plus particulièrement responsable. En porc, le travail est cyclique et assez régulier : les semaines de mise-bas, je suis pris à partir du jeudi pour les soins aux nouveaux-nés. Je m'occupe aussi du lavage des salles et diverses autres tâches. **L'autre mi-temps, je fais de la conduite machine**. »

Vincent, 30 ans, salarié porcher

« Je m'occupe de la vigne toute l'année et des élevages avicoles. **Je suis très polyvalent** car je suis aussi amené à effectuer divers travaux de menuiserie ou de maçonnerie... »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« **Mon travail est découpée sur la semaine** de la façon suivante : le mardi : je travaille sur l'exploitation, je m'occupe des canetons, je fais le débécage, je paille, je fais de l'entretien courant d'exploitation. Le mercredi, je fais l'abattage, la préparation des magrets et la mise en gavage. Le jeudi : c'est la découpe, la mise en poche et la préparation des magrets. Le vendredi : il s'agit de la partie cuisine, étiquetage et mise en conserve. Depuis cet été, je suis impliqué dans la production viticole, mon employeur a planté des vignes il y a quelques années et les premières vendanges auront lieu en octobre. Quelquefois je participe à l'accueil des touristes et des enfants. Je trouve très intéressant d'expliquer aux futurs consommateurs comment est fabriqué ce produit, comment se pratique le gavage... »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

« Chez un ancien employeur, je m'occupais **des cultures et de tout ce qui était aménagement, entretien, bricolage et divers petits travaux**. »

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

« En hiver, **je réalise également l'entretien du parc et des travaux de maçonnerie**, alors qu'auparavant mon employeur passait par un artisan, mais cela lui permet des économies. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

## Autonomie et responsabilités

À travers les témoignages, nous faisons le constat que pour se voir confier des responsabilités, il faut du temps. L'employeur va d'abord apprécier le travail du salarié, le « tester » en quelque sorte avant de lui laisser des responsabilités. L'évolution au cours d'une carrière se fait de manière progressive : « on prend le temps de se connaître ».

Les salariés de groupement d'employeurs et plus particulièrement de service de remplacement témoignent de prise de responsabilités plus rapides, du fait de la nature de leur emploi. Ces salariés doivent faire preuve de grandes capacités d'adaptation.

Quand l'employeur n'est pas présent en permanence sur l'exploitation, le salarié a davantage d'autonomie. **Le salarié a souvent une grande autonomie, parfois même des responsabilités de cadre, mais sans en avoir le statut**. Le comité de pilotage pressent, et cela ressort également des témoignages, que cette tendance va s'amplifier.

« La première année, j'étais chargé de la conduite du matériel, puis je me suis mis à l'élevage. Ensuite, **mes responsabilités ont évolué petit à petit**, il m'a fallu environ deux années pour bien connaître tout le fonctionnement. Le père, qui était encore assez actif,

même en étant retraité, a eu un accident assez grave et à partir de là, je me suis investi davantage. Aujourd'hui je m'occupe du troupeau, j'en suis en partie responsable. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« Nous étions 4 ou 5 salariés avec le responsable. Le propriétaire ne travaillait pas avec nous mais était souvent présent... **Je n'ai jamais eu de responsabilités, pour l'autonomie c'était variable.** Les consignes étaient claires, à moi de m'adapter à chaque situation. »

Bernard, 62 ans, ancien bûcheron

« Je suis responsable du troupeau laitier, y compris de l'élevage des génisses. Je m'occupe aussi des cultures avec le fils. À mon embauche, j'avais moins de responsabilités : c'est lorsque mes employeurs ont commencé l'élevage des génisses qu'ils m'ont confié ces responsabilités. **Aujourd'hui je suis entièrement responsable du troupeau** : je propose et mon employeur valide mes décisions, sauf pour les aspects financiers. Et **pour les cultures, on travaille en binôme alors je partage plus ou moins la responsabilité** avec le fils. En son absence, je peux prendre des décisions. **J'encadre aussi un des autres salariés, qui est travailleur handicapé.** »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« **Je suis régisseur sur une exploitation céréalière. J'ai carte blanche,** j'ai la responsabilité de toutes les cultures, du matériel aussi. J'ai la signature pour les achats à la coopérative, mais je ne prends pas les décisions financières : par exemple, c'est mon employeur qui décide de la vente de céréales qu'on stocke. »

Thierry, 35 ans, régisseur en grandes cultures

« Je les remplace quand ils s'absentent, **j'ai des responsabilités** : cet été, il m'est arrivé de faire tourner deux exploitations la même semaine. »

Ludovic, 29 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« Je suis chargé de l'organisation des travaux tout au long de l'année (planning, gestion des besoins en personnel...), de l'entretien des vergers (taille, plantation, mise en place de l'irrigation, amendements, engrais, tonte des herbes, traitements, désherbage, irrigation, préparation de la récolte, récolte...), de la conduite de matériels et de leur entretien et de la participation au suivi du dossier sur les contrôles sécuritaires. Je supervise les travaux d'expérimentation en collaboration avec les ingénieurs mais je suis totalement autonome au niveau de mes missions. **Avant, j'avais un responsable, maintenant c'est moi le responsable.** »

Alain, 44 ans, responsable en arboriculture

« Au début, comme j'avais eu quelques petites expériences de travail saisonnier, j'ai d'abord travaillé sur les machines que je connaissais. **Petit à petit, mes missions ont évolué.** Aujourd'hui je suis assez polyvalent et je travaille aussi bien pour les vignes que les céréales, pour l'irrigation ou dans le chai, mais je m'occupe moins du bétail car je n'apprécie guère. Lorsque le chef de culture qui encadrait les autres salariés est parti à la retraite, personne n'a été nommé pour le remplacer dans ce rôle : ce sont les employeurs (deux frères) qui s'en chargent. Mais je me suis senti davantage responsable. Parmi les salariés, certains se contentent de faire leurs heures, mais d'autres, comme moi, se sentent plus responsables et autonomes. »

Francis, 44 ans, salarié polyvalent

« **J'ai commencé en 1972 en tant qu'ouvrier agricole.** Ensuite, le fils a repris l'exploitation, il m'a confié quelques responsabilités car il n'habitait pas sur place, il me donnait les consignes pour la semaine. Depuis, la propriété a été vendue, l'acheteur m'a proposé de rester pour s'occuper de l'exploitation, en me confiant toutes les responsabilités. **Aujourd'hui je gère seul toute l'exploitation.** »

Jean-Claude, 58 ans, responsable en grandes cultures

## Les évolutions vécues par les salariés

Pour les salariés, l'évolution de leurs missions, de leurs responsabilités a suivi les évolutions techniques au fil des années.

« Par rapport au salarié d'autrefois, la mécanisation a permis **de réduire considérablement la pénibilité** du travail. »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« L'évolution la plus marquante a été dans **la mécanisation du travail et les progrès techniques** considérables. »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié en grandes cultures



« Je travaille depuis 24 ans en tant que salarié agricole. Le métier a beaucoup changé par rapport aux évolutions du matériel. **Le gros matériel permet de travailler plus vite et dans de meilleures conditions,**

**notamment de confort.** Le travail est beaucoup plus agréable. Le choix du non labour a permis de dégager du temps. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

## Quelques pistes pour des métiers au contenu intéressant

- Accompagner les employeurs dans leur démarche d'embauche\* : bâtir un profil de poste, éviter une polyvalence excessive, répartir les tâches ingrates (rentre du bois, sortir du fumier...) ou les faire à deux, définir la qualification et les qualités recherchées pour le poste.
- Encourager le salarié à faire reconnaître et « officialiser » les missions et les responsabilités qui lui sont confiées.
- Associer davantage le salarié à la marche de l'exploitation : échanger avec lui, l'informer, lui montrer les résultats techniques, s'intéresser à son avis ou ses idées...

\* Voir le travail mené par l'ASAVPA de l'Aveyron : « Cap sur la qualité ! » (sept 2004) et Livret de l'embauche en agriculture (juin 2005).

# Conditions de travail et rémunération

## La pénibilité du travail

L'évolution du contenu des métiers, plus particulièrement le recul des emplois non qualifiés, mais aussi l'évolution technique de l'agriculture ont permis de réduire la part de tâches ingrates, répétitives et pénibles.

Mais, si la pénibilité du travail a diminué, surtout grâce à la mécanisation, elle n'a pas totalement disparu : il reste encore une dimension physique dans le travail.

« **Les tâches pénibles existent toujours** mais sont moins nombreuses et durent moins longtemps. »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement à mi-temps

« **Le métier a selon moi beaucoup évolué** et notamment sous l'effet de la mécanisation. »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

« Par rapport au salarié d'autrefois, les évolutions les plus marquantes sont dans **la mécanisation qui a permis de réduire considérablement la pénibilité** du travail. J'utilise un sécheur électrique pour la taille de vigne. »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« On ne travaille plus du tout pareil : on travaille dans de meilleures conditions, notamment de confort. Le matériel est plus performant et plus pointu. **Le travail est devenu beaucoup plus agréable.** »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« Je reconnais que le métier a quand même évolué : **avant, le salarié faisait un travail pénible** car pas mécanisé. »

Alain, 44 ans, responsable en arboriculture

« **Certaines activités sont très pénibles**, l'ébouage qui dure environ 5 semaines, où il faut être courbé en permanence. Et puis l'été, sous les serres, il fait souvent jusqu'à 45°C avec un taux d'humidité de 70%. C'est tropical. »

Muriel, 32 ans, salariée en horticulture

« Au départ, lorsque la météo était défavorable (pluie, neige), on avait du travail dedans ; en fin de parcours, **on travaillait dehors par tous les temps** avec toutes les incidences qui en découlent : davantage de dangerosité, de pénibilité... »

Bernard, 62 ans, ancien bûcheron

« **Il y a des tâches pénibles et répétitives**, le matériel n'est pas très adapté et entraîne la plupart du temps des douleurs. »

Maryse, 40 ans, salariée d'un groupement d'employeurs

## La sécurité

La sécurité au travail est un aspect majeur. Si la sécurité des personnes et la prise en compte de cette question ont considérablement progressé, **il reste encore un énorme travail de sensibilisation des salariés et des employeurs.**

Certes, les normes de sécurité ont augmenté et les employeurs sont obligés de respecter de plus en plus de normes de sécurité, mais lorsqu'il y a une prise de conscience par rapport aux risques, c'est souvent lorsqu'il est déjà trop tard, après un accident, un problème de santé ou « une grosse frayeur »...

Les salariés jeunes, en particulier, en sont peu conscients. C'est vrai qu'il n'est pas facile de se préoccuper des conditions de travail, de la sécurité, quand on est jeune et en bonne santé, et pourtant il faut les prendre en compte, dès le départ, afin de préserver sa santé et sa capacité de travail.

« Les employeurs sont obligés de respecter de plus en plus de **normes de sécurité**. »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement à mi-temps

« Pour moi, la plus grande évolution pour les salariés agricoles a été la mise en place **en 1974 de l'assurance accident obligatoire**. »

Bernard, 62 ans, ancien bûcheron

« Selon moi, les évolutions les plus marquantes ont concerné la **sécurité des personnes** : sur le matériel (la protection des cardans), et le port de gants, de chaussures, de masques ou de lunettes... »

René, 70 ans, ancien responsable en viticulture

« J'ai connu le début des produits phytosanitaires. **Dans les années 60, on ne savait absolument rien sur ces produits**, on ne se doutait de rien, on manipulait des produits dangereux sans le savoir et **sans aucune protection**. La MSA a commencé un travail de sensibilisation à la fin des années 70. On a commencé à parler de se protéger mais on était surtout sensibilisé quand on avait ressenti personnellement des conséquences : nausées, fortes fièvres, maux de tête, sang dans les urines... C'est en 1982 qu'est arrivée mon intoxication, j'ai eu une septicémie et j'ai passé deux jours et demi dans le coma. Mon employeur était déjà un utilisateur modéré avant mon accident. Après, il a changé encore plus de comportement : il a eu tellement peur que je meure. »

Guy, ancien salarié en grandes cultures

## Les horaires

Dans l'immédiat après-guerre, les jeunes placés comme domestiques dans les fermes pouvaient travailler 15 heures par jour, dimanches et fêtes compris. Fort heureusement ces conditions ont fini par suivre les évolutions de la législation même si l'agriculture accusait un certain retard par rapport aux autres secteurs d'activité.

Progressivement la durée légale du travail est passée de 60 h, à 54 h, puis 40 h, 39 h et enfin 35 heures. Les salariés soulignent que les 35 heures n'ont pas toujours été faciles à mettre en œuvre, mais que cela a permis une prise de conscience chez les employeurs et les salariés et que cela les a obligés au dialogue, même si certaines négociations ont pu être difficiles.

Le passage aux 35 h a parfois abouti à une organisation du travail « plus carrée » dans certaines exploitations. En contrepartie, quelques salariés notent une augmentation de la cadence : « depuis les 35 h, le café avec le patron c'est terminé. »

« L'horaire est assez régulier : 8 h-18 h 30 avec une pause d'1 h à 1 h 30 à midi ; et je ne travaille pas le week-end. »

Vincent, 30 ans, salarié porcher

« Chez mon ancien employeur, au début, je faisais bien plus qu'un plein temps. Je me sentais vraiment trop accaparé par le travail, au détriment de la vie de famille. J'ai démissionné et puis je suis revenu quelques mois plus tard et j'ai proposé à mon ancien employeur de travailler à temps partiel. Je voulais avoir du temps avec mes enfants. A la fin je faisais **30 h par semaine : je travaillais le matin, 6 jours par semaine**. »

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

« **Les heures de travail étaient comptées pour les salariés**. En tant que responsable, je mettais un point d'honneur à être là le premier. »

Henri, 75 ans, chef de cultures retraité

« Le matin, je travaille de 7 h 30 à 11 h 30 ; je fais 8 heures par jour. Je note toutes mes heures et je récupère les heures supplémentaires. **Mon contrat prévoit 35 h + 4 h supplémentaires**. »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

« Je travaille **46 heures par semaine**. Mes heures supplémentaires sont payées. C'est un choix d'organisation qui convient aux deux parties car les 35 heures n'intéressaient personne. »

Salarié en bovin lait

« Je ne suis pas aux 35 heures, je **continue à travailler 39 heures**. De la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure, les heures sont payées à 25 %. Ensuite, je fais parfois des heures supplémentaires qui sont aussi payées. »

Maryse, 40 ans, salariée d'un groupement d'employeurs

« **Depuis que je suis cadre, je gère mon travail différemment. Je n'hésite pas à revenir travailler le samedi. Je suis très satisfait de mes conditions de travail.** »

Alain, 44 ans, cadre en arboriculture

« **A mon embauche, je travaillais 9 heures par jour, 6 jours par semaine (54 heures). De temps en temps, le régisseur nous accordait une journée. Petit à petit, nous avons commencé à ne plus travailler le samedi après-midi, quand il n'y avait pas de travail urgent. Ensuite, nous avons travaillé 5 jours par semaine, à 8 heures par jour. Et enfin, après de grosses discussions, nous avons fini par passer aux 39 heures.** »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié en grandes cultures

« **Je travaille 35 heures, réparties sur quatre jours. Je bénéficie donc de week-ends de trois jours, c'était un des éléments clés de la négociation. Il m'arrive de faire des heures supplémentaires et je les récupère.** »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

« **J'étais aux 35 heures. Je notais mes heures et les heures supplémentaires étaient récupérées. Pour moi, les 35 heures sont possibles en agriculture, c'est une question de volonté et d'organisation.** »

Francesco, 40 ans, salarié viticole qui vient de s'associer avec son employeur

**Il est incontestable que les règles salariales sont très méconnues dans le monde agricole. Plusieurs témoignages révèlent, aujourd'hui encore, des situations à la limite de la légalité voire même en dehors.**

L'obligation d'enregistrement du temps de travail par exemple est peu respectée. Compter les heures, noter les heures, ce n'était pas dans la tradition... Cela suppose un changement dans les habitudes.

« **Je travaille sur la base de 40 heures par semaine. Parfois j'en fais davantage, il y a de la souplesse. En général, je récupère les heures supplémentaires ou on trouve un arrangement en fin d'année. De toute façon, je note mes heures régulièrement, mes employeurs aussi et nous faisons le point une fois par mois.** »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« **Après mon Bac Pro, j'ai été pendant trois ans responsable d'un élevage de canards hors sol et d'un atelier de gavage. Ce travail me plaisait beaucoup mais je faisais beaucoup trop d'heures, jusqu'à 300 à 320 heures par mois, en étant peu rémunéré. Ces conditions difficiles devenaient insupportables, j'ai préféré partir.** »

Ludovic, 29 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« **Nous sommes partis sur une base de 1660 heures par an. Je note toutes mes heures au jour le jour. Quand il y a beaucoup de travail, je ne regarde pas les heures, je sais que je récupérerai en fin d'année. Pendant les moissons, je peux travailler jusqu'à 70 heures par semaine mais cela ne me gêne pas. Je note ce que je fais ; début novembre, je fais le point avec mon employeur et je récupère ensuite toutes les heures supplémentaires. Avec mon employeur, nous craignons que les 35 heures ne chamboulent notre organisation ; finalement ce n'est pas du tout le cas. Je travaille 8 heures par jour et j'ai mes vendredis après-midi de libre.** »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« **Je suis aux 35 heures, en théorie. Dans la pratique, j'ai une grande autonomie dans l'organisation. Ma journée type : soin aux animaux de 7 h à 8 h 30 ou 9 h, pause, travail de 10 h à 12 h, repas que je prends chez les parents de mon employeur, travail de 14 h ou 15 h jusqu'à environ 19 h 30. Je fais sûrement plus de 35 heures par semaine, mais il est difficile de différencier heures effectives et heures de présence. J'habite sur place, je travaille un peu comme si j'étais agriculteur. Je ne rends pas de compte sur mes déplacements. Je ne compte pas mes heures, mais mon employeur non plus.** »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

En définitive, il est assez rare que le salarié soit capable de dire « mon travail c'est tant d'heures par an. »

## La rémunération

Dans ce domaine encore, les salariés agricoles ont connu de grandes évolutions. La plus marquante est sans doute la suppression du SMAG (très inférieur au SMIC) en 1968. Dès lors, il n'y a alors plus qu'un seul salaire minimum pour toutes les professions, le SMIC. Pour beaucoup, les salaires ont alors été doublés. Il s'agissait aussi d'une grande évolution sociale : « le salarié agricole a été reconnu comme un homme. »

Aujourd'hui, le cadre est mieux défini, même si la législation en la matière reste encore très mal connue. Les rémunérations possibles du salarié sont données par les salaires conventionnels, définis par des coefficients qui diffèrent dans chaque département. Ainsi, à qualification égale, le salaire varie selon le département. **Ces chiffres ne sont que des minima mais ils sont bien souvent considérés comme des barèmes à appliquer, sans vraiment tenir compte du degré de qualification, de responsabilité et d'autonomie du salarié.**

Le mot « correct » pour qualifier le salaire est revenu très fréquemment à travers les témoignages. Les salariés rencontrés ne se sont pas attardés sur cette question. Pour le comité de pilotage, les salaires ont encore besoin d'être améliorés.

« J'ai débuté au SMIC puis j'ai un peu évolué. **J'estime que mes compétences méritent mieux.** Je souhaiterais pouvoir évoluer en responsabilité et en rémunération mais je ne trouverai pas ça dans cette entreprise. »

Muriel, 32 ans, salariée horticole

« Depuis 10 ans, **j'ai réussi à obtenir deux augmentations mais les négociations ont été difficiles.** Là, mon salaire est correct. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« Je suis payé à ma juste valeur, et puis il y a les petits plus à côté du salaire de base : prime de fin d'année, cadeaux. Je suis mieux payé que beaucoup de salariés du département. **J'espère avoir une augmentation dans quelques années.** »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

« Je suis **correctement payé parce que je l'ai bien négocié** lors de mon embauche. »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« Mon mari était cadre et il était assez correctement payé par rapport à la grille des salaires. **J'étais payée à l'heure pour la vente du lait,** mais le temps passé à nettoyer la camionnette ou à tenir les comptes n'était pas considéré comme du temps de travail. »

Suzanne, 72 ans, ancienne salariée en bovin lait

« Pour les salariés qui sont ici, **les rémunérations ne sont pas à la hauteur des compétences.** Nos salaires ne bénéficient pas d'augmentation liées à l'ancienneté. Nous avons les revalorisations liées au SMIC. »

Patrick, responsable porcher

« Je suis au coefficient 200, à 8,90 euros de l'heure. L'an dernier, avec l'évolution du SMIC, mon salaire a augmenté de 11 euros, bruts, mais parallèlement mon employeur m'a augmenté le loyer de 10 euros !! Je regrette qu'il n'y ait pas plus de différences entre les coefficients. Le coefficient 200 est très proche du coefficient 220, mais par principe il n'est pas facile d'avoir une augmentation. Je suis quand même satisfait de la situation : j'ai un 13<sup>e</sup> mois, une certaine liberté dans le travail et un cadre de vie agréable. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« Je suis au premier échelon cadre du département. Je suis satisfait de mon salaire, par rapport au travail que je réalise. Le salaire a surtout progressé lorsque je suis devenu cadre. »

Alain, 44 ans, responsable en arboriculture

« J'ai été **embauché avec un bon coefficient, 200,** payé plus que le taux normal. J'ai ensuite obtenu le statut cadre. Mais ça pourra difficilement évoluer davantage. »

Thierry, 35 ans, régisseur en grandes cultures

A côté de la rémunération, certains salariés peuvent bénéficier d'avantages en nature, logement, repas... ce qui est devenu beaucoup moins fréquent de nos jours.

Aujourd'hui encore, il arrive que ces avantages ne soient pas déclarés ; il y a même encore de la rémunération au noir, ce qui, heureusement, reste rare.

« Officiellement, je ne gagne pas grand chose : **je suis payé au SMIC, plus une partie en liquide, au noir**. Je suis aussi logé par l'employeur : je lui verse un loyer qu'il me rend en liquide. Il me fournit aussi le bois de chauffage et l'eau. **Quand j'ai débuté, je n'ai pas trop réfléchi à tout ça. Maintenant ça me gêne un peu.** »

X, salarié

*jours voulu avoir des bulletins de salaire et être payé au mois, c'était rare. Dans l'agriculture on ne tenait pas trop compte de la législation. Et quand je suis devenu conseiller prud'homme, j'ai demandé à avoir un contrat de travail. Je gardais le même salaire mais comme j'étais désormais payé à l'heure, il a fallu comptabiliser les heures et donc me payer les heures supplémentaires... »*

André, 68 ans, ancien berger

« J'ai toujours reçu un salaire assez correct. **Je tenais à ce que les avantages en nature soient déclarés comme salaires**, car ça compte ensuite pour la maladie ou la retraite. Je déplore que certains ne l'aient pas compris même encore aujourd'hui. J'ai tou-

*« Lorsque **mon ancien employeur a voulu me payer les heures supplémentaire en liquide**, j'ai refusé. »*

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

Pour améliorer la rémunération du salarié tout en le valorisant à travers son travail et son implication, l'intéressement du salarié aux résultats de l'exploitation paraît être une piste envisageable et intéressante.

D'autre part, la rémunération des heures supplémentaires et le paiement des heures du dimanche plus cher permet aussi de motiver le salarié qui s'investit pour travailler dans les périodes de pointes ou le week-end.

« Je pense qu'on va vers un système de ce genre : confier un atelier à un salarié. Il faudra alors donner un autre confort de vie sur l'exploitation, mais aussi **un logement, un salaire correct, plus un intéressement**, ce qui suppose un regard sur les chiffres de l'exploitation. Si l'employeur rechigne à montrer le résultat global, il peu très bien montrer le résultat de la plus-value. »

Jean-Claude, 57 ans, salarié en ovin lait

« Quand j'ai démarré, je gagnais 450 F par mois et des avantages en nature (logement, pain et pourcentage sur les veaux). Aujourd'hui, je gagne 1800 euros nets par mois, avec un 13<sup>e</sup> mois et une voiture de fonction. **J'ai pensé à demander un pourcentage sur les récoltes** et puis j'ai renoncé, je ne voulais pas être trop gourmand. »

Jean-Claude, 58 ans, responsable en grandes cultures

Certains salariés ont choisi de privilégier leur qualité de vie, des horaires plus agréables, de meilleures conditions de travail, par rapport à une meilleure rémunération...

« J'ai failli arrêter parce **que j'étais dans des conditions difficiles**, comme il peut en exister encore en l'an 2000 : certains employeurs ont oublié que l'esclavage avait été aboli en France depuis 200 ans ! On parle beaucoup de formation aujourd'hui, je crois que la première formation à faire serait de former les agriculteurs à être des employeurs. Le jour où les agriculteurs seront des vrais employeurs - cela existe déjà - on fera un métier magnifique. »

Jean-Claude, 57 ans, salarié en ovin lait

« Comparativement, j'étais payé davantage avant mais je faisais beaucoup plus d'heures. J'estime que **je n'ai pas perdu au niveau du salaire, même en étant moins payé à la fin du mois**. J'ai gagné en qualité de vie. »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

« Je trouve que **les conditions de travail des salariés ont bien évolué par rapport à la génération de mon père** : d'une part avec les évolutions du machinisme qui ont permis de réduire la pénibilité du travail et de gagner en confort, d'autre part avec des salaires aujourd'hui corrects (car d'autres salariés se sont battus pour l'obtenir). Enfin, autrefois, le salarié agricole était isolé, nourri, logé...»

Francis, 44 ans, salarié polyvalent

« Chez mon ancien employeur, je gagnais 10.000 F net mais il y avait la contrainte des horaires. **Aujourd'hui je n'ai pas une rémunération très élevée mais j'apprécie énormément mes bonnes conditions de travail.** »

Ludovic, 29 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

## Quelques pistes pour de meilleures conditions de travail

- Améliorer l'information en ce qui concerne les exigences en matière de sécurité et organiser des campagnes de sensibilisation.
- Informer les salariés sur leurs droits, sur la législation, les orienter vers les interlocuteurs compétents (inspection du travail, syndicats, conseils des prud'hommes...).
- Accompagner les agriculteurs qui souhaitent embaucher dans l'organisation du travail et des horaires demandés au salarié, la rédaction de contrats de travail...
- Mieux appliquer la législation, notamment dans le paiement ou la récupération des heures supplémentaires.
- Encourager les employeurs à impliquer leurs salariés en leur donnant accès aux résultats techniques et en leur proposant une prime d'intéressement au résultat de l'exploitation ou un supplément de rémunération en fonction de leur investissement dans l'entreprise...

# Relations avec l'employeur

## Les salariés d'hier

Autrefois, les relations entre le salarié agricole et son employeur pouvaient être difficiles : ce dernier considérait souvent le salarié comme un « domestique ». (voir paragraphe « Image du métier »).

« L'employeur avait un « passé louche » (perte de ses droits civiques) c'était donc sa fille qui gérait l'exploitation depuis Toulouse, mais elle venait souvent sur place. C'était une célibataire endurcie, au tempérament épouvantable. Avec mon mari, nous avions une certaine liberté dans le travail, dans notre organisation mais nous étions plus ou moins surveillés en permanence. Elle admettait mal mon mari, un jour elle lui a dit : « **je vous ai embauché pour vos bras et vos jambes, pas pour votre tête !** » Au moment où nous avons quitté l'exploitation, mon mari avait encore des congés à prendre. Elle n'a jamais voulu les payer et l'affaire a été portée devant les prud'hommes pour obtenir une conciliation. »

Suzanne, 72 ans, ancienne salariée en bovin lait

« L'exploitation appartenait à trois frères qui vivaient en Tunisie où ils avaient une autre exploitation de 500 ha de vigne. Ils ne venaient en France qu'une fois par an, pendant un mois. J'avais de bonnes relations avec eux. Lorsqu'ils étaient là, on faisait ensemble un projet pour l'année suivante, un bilan prévisionnel, un plan de culture... Celui des trois frères qui s'occupait le plus de l'exploitation était le moins compétent en agri-

culture et c'était plus difficile de discuter avec lui. Sur l'achat du matériel, il n'aimait pas trop investir et **j'ai eu parfois du mal à faire valoir mon point de vue.** Je le jugeais très arriéré : il fallait toujours lui démontrer les choses par la force, mais j'appréciais aussi ses qualités : c'était un homme de parole. »

Henri, 75 ans, chef de cultures retraité

« Dans les années 1965-1966, ont débuté les négociations pour la première convention collective : les employeurs ont dit : « de quoi se mêlent les salariés ? »; ils ne nous reconnaissaient pas le droit de demander une convention collective. Lors des négociations, on s'insultait... J'ai connu des salariés agricoles qui étaient dans une situation subie, qui n'avaient que peu d'égards de la part des employeurs. **Le respect de l'homme est venu tardivement alors que pendant des années on a considéré le salarié comme l'homme de service.** Les salariés agricoles avaient une espèce de crainte et de complexe d'infériorité vis-à-vis de leur employeur : « c'est le patron ! ». Je leur répondais : « oui mais c'est pas lui qui te paye ! c'est l'entreprise qui te paye, avec le revenu de ton travail ! » »

André, 68 ans, ancien berger

## De bonnes relations de travail

Dans l'ensemble, aujourd'hui, les salariés en activité s'entendent bien avec leurs employeurs : 16 salariés sur 26 interrogés parlent de bonnes ou de très bonnes relations. Dans le cas contraire, la situation n'est pas viable. Dialogue, écoute, confiance réciproque semblent être les clés de la réussite.

« **Avec les agriculteurs que je remplace, j'ai toujours eu de bonnes relations.** Ils ne sont pas directement mes employeurs, je n'ai donc pas avec eux la même relation qu'un salarié permanent. Ils s'absentent en me faisant confiance. »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement à mi-temps

« **J'ai de bonnes relations avec mes employeurs, plus particulièrement avec le fils,** avec qui je me sens très complice. Le père n'a pas la même vision du salariat, il n'est pas toujours d'accord avec son fils. Il y a un décalage de générations. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« L'entreprise compte 5 salariés à temps complet, 2 à mi-temps et 1 à ?temps et 3 employeurs. Malgré cet important effectif, l'ambiance est familiale ; **les relations et le dialogue entre salariés et avec les employeurs se font sans problème.** Nous travaillons en équipe, cela me change de l'autre exploitation où j'étais quasiment seul et responsable de l'élevage de faisans, de perdreaux et de brebis. »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

« La confiance entre lui et moi s'est installée dès le départ. Nos personnalités se sont bien convenues. Au départ, il était très présent pour me former... Je suis devenu autonome et il me laissait gérer mon temps de travail, il ne me contrôlait pas. Il était aussi toujours à l'écoute de mes besoins, de mes problèmes. Plus les années ont passé, plus cette confiance s'est installée, de manière totale et réciproque. **J'ai apprécié qu'il me considère plus comme son collaborateur que son salarié. Il n'y avait pas de relation d'infériorité, mais une relation d'égal à égal.** Nous avons aussi pris le temps de nous connaître et c'est ce qui a permis d'aboutir à cette association. Je voudrais retrouver cet esprit avec mon salarié. »

Francesco, 40 ans, salarié viticole  
qui vient de s'associer avec son employeur

« Avant, le contact employeur/salarié restait très familial. Maintenant, on ne s'arrête plus pour prendre un café ensemble. Cela vient aussi de l'évolution du travail, de la manière de vivre : le salarié ne fait plus partie de la famille, il a sa propre vie. **Il y avait un petit côté affectif qui a disparu.** D'une manière générale, j'ai de bonnes relations avec mon employeur : il y a une confiance mutuelle. Je peux donner mon avis par rapport au travail, aux cultures et je suis écouté. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« J'ai de **très bonnes relations** avec mes employeurs. Je fais un peu partie de leurs familles. »

Ludovic, 29 ans, salarié d'un  
groupement d'employeurs

« J'ai de bonnes relations avec mes employeurs. Je connais bien l'exploitation, je n'hésite pas à leur donner mon avis, à les conseiller... Comme la plupart des salariés de l'exploitation, je travaille comme si j'étais à mon compte. Ils nous font confiance : parfois ils ne viennent pas sur le site pendant quelques jours. Mais ce sont eux qui prennent les décisions, qui organisent et planifient le travail. Au sein de l'équipe, l'entente est assez bonne également. Tous les vendredi soir, **les salariés partagent un apéritif, l'employeur l'offre de temps en temps.** C'est un moment privilégié où nous pouvons discuter. Je dirais qu'un bon patron fait un bon salarié, mais l'inverse est vrai : un bon salarié fait un bon patron. »

Francis, 44 ans, salarié polyvalent

« Les premiers employeurs m'ont énormément appris, pour tout ce qui est techniques des cultures. J'ai gardé de très bons contacts avec eux et je les revois de temps en temps. Avec les employeurs suivants (l'allemand, puis l'anglais), les relations sont bonnes mais plus distantes. »

Jean-Claude, 58 ans, responsable  
d'une exploitation céréalière

« J'avais **de très bons rapports avec mon employeur** qui se montrait très cordial, étant donné qu'il ne s'occupait de rien directement sur l'exploitation. Par contre avec le régisseur, les rapports étaient parfois un peu plus tendus. »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié  
en grandes cultures

Toutefois, le comité de pilotage met un bémol : la situation n'est pas idyllique. En effet, de « bonnes relations » cachent parfois des malaises qui ne peuvent pas s'exprimer... Parfois les relations restent bonnes à condition par exemple de ne pas parler rémunération...

« Mes employeurs actuels sont d'abord des amis. Nos relations sont donc particulières. Mais chez mon ancien employeur, je me suis senti un peu exploité au début. Il ne donnait pas trop d'encouragements mais j'ai perçu qu'il était satisfait de mon travail. Petit à petit, **je me suis affirmé et j'ai posé mes conditions.** La situation s'est améliorée au fil des années et nous avons eu davantage une relation d'égal à égal. Je suis devenu une personne de confiance et il appréciait de pouvoir compter sur moi. (...) L'entreprise était en plein essor et le patron découvrait au fur et à mesure son rôle de chef d'entreprise et d'employeur. **La rentabilité primait par rapport aux relations humaines, ce qui lui a valu pas mal de déboires avec ses salariés.** »

Eric, 44 ans, salarié  
en transformation boulangère

« J'ai toujours eu **des relations de travail assez bonnes avec mes employeurs, sauf lorsque je suis devenu conseiller prud'homme.** Mon employeur ne m'a plus parlé pendant 18 mois, même quand on faisait la traite ensemble. Nous avons eu aussi quelques accrochages... En général je ne suis pas resté plus de cinq ans sur une exploitation par besoin d'évoluer, de changer. C'était aussi pour avoir un meilleur salaire : les demandes d'augmentation se faisaient par oral et les réponses étaient souvent les mêmes : « je sais bien que tu le mérites mais... » « même si je m'entends bien avec toi... » alors je m'en allais. »

André, 68 ans, ancien berger

« Dans le travail, j'ai de très bonnes relations avec mes employeurs. Ils me font confiance. **En ce qui concerne mon salaire, c'est autre chose : chacun essaie de tirer de son côté !** Heureusement, j'ai bien négocié lors de mon embauche, en insistant sur ma

grande polyvalence ; mais depuis, ça n'a pas bougé. Pour les congés, je dois parfois parlementer pour prendre quelques jours quand je le souhaite. »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

Tant que chacun y trouve son compte, le duo employeur/salarié fonctionne bien et perdure. Ceux qui évoquent des relations difficiles avec un employeur finissent en général par le quitter lorsqu'ils ne voient pas d'amélioration possible.

« Les relations avec les autres salariés sont bonnes, par contre, il y a des problèmes avec mon employeur. Je lui en ai parlé mais il ne prend pas en compte les remarques et passe de moins en moins de temps sur l'exploitation. Il ne peut pas se rendre compte des problèmes. **J'envisage sérieusement d'arrêter un jour de travailler sur cette exploitation**, car mon état de santé en pâtit (tendinites à répétition...). J'ai peur que mes ennuis de santé ne s'aggravent si les conditions de travail ne s'améliorent pas. »

Maryse, 40 ans, salariée d'un groupement d'employeurs

« L'employeur avait été salarié lui-même, avant de reprendre l'exploitation : il savait ce que c'était que le salariat. (...) Beaucoup de jeunes auraient mieux fait de voir ailleurs plutôt que de s'installer très vite pour « manger le voisin ». Ils ne se rendent pas compte que l'activité qu'ils ont développée avec leurs parents représentera un masse de travail considérable quand ils se retrouveront seuls. Et comme **ces jeunes ne savent pas ce que c'est que d'être salariés, ils risquent de se comporter en « ours »** quand ils deviendront employeurs. »

Vincent, 30 ans, salarié porcher

« Ma relation avec mon employeur était très bonne. Quelques années avant mon licenciement, il est décédé et **mes relations se sont tendues avec le chef d'équipe**. Je prenais de l'âge : avec une baisse de rendement et une pression de plus en plus forte, puis ce fut l'accident de travail et le licenciement qui a suivi. »

Bernard, 62 ans, ancien salarié bûcheron

Employeur et salarié doivent mieux se comprendre dans leur intérêt commun. Salaire, conditions de travail et relations avec l'employeur constituent le moteur du travail du salarié. Plus ils seront satisfaisants pour le salarié, plus son emploi gagnera en intérêt, induisant ainsi pour l'employeur un travail réalisé de qualité et la fidélisation de son salarié.

## Quelques pistes pour des bonnes relations\* entre employeur et salarié

- Sensibiliser les salariés agricoles à l'importance des relations avec leur employeur.
- Proposer des réunions d'informations ou des formations, sur les relations humaines, afin d'inciter à la réflexion, au questionnement et d'apporter des pistes de solutions simples pour faciliter les relations.
- Former les agriculteurs à devenir employeur, à « gérer des ressources humaines », à créer un climat de travail favorable.
- Encourager les salariés et les employeurs à communiquer, à dialoguer, à s'informer...

\* TRAME et la Fédération Nationale des ASAVPA travaillent sur l'emploi permanent de qualité et plus particulièrement sur les relations humaines, à travers une réédition nationale d'un guide sur les relations humaines précédemment réalisé en Picardie.

# Conditions de vie

## La vie de famille

Bien souvent, le salarié agricole était autrefois nourri et logé ; il travaillait tous les jours de l'année ; il était très (trop) proche de son employeur ; il recevait un salaire dérisoire et n'avait guère de vie privée.

L'exemple des congés est assez significatif des évolutions qu'ont connues les salariés.

« En ce qui concerne les congés, j'ai toujours pu en prendre. Au début, je n'avais pas de jour de repos dans la semaine mais je pouvais prendre 3-4 jours à la demande. Il m'arrivait de travailler 3 semaines d'affilée puis de prendre 1 semaine de congé. C'était un accord avec les employeurs, ça arrangeait tout le monde. Dans les années 76-80, j'avais droit à 3 semaines par an, plus environ 1 dimanche sur 2. Ensuite, quand j'étais conseiller prud'homme, j'avais tous les dimanches, mais **je partais dès le samedi soir, sinon l'employeur venait me chercher pour travailler le dimanche matin.** »

André, 68 ans, ancien berger

« Pour les congés, je ne peux pas en prendre en période de gros travaux. Hormis cette contrainte, j'ai toujours pu les prendre en même temps que mon épouse. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« A mes débuts **je ne pouvais pas prendre de congés puis les mœurs ont changé** et petit à petit j'ai pu en prendre. Mais jusqu'en 1970, je ne pouvais toujours pas partir en vacances à cause du bétail. Ensuite, je prenais 3 semaines de congés en août et deux semaines à Noël. »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié en grandes cultures

« Pour les congés, c'était la croix et la bannière : **pour pouvoir partir il fallait trouver nous-mêmes trouver quelqu'un pour nous remplacer.** Au départ, nous étions censés être libres 1 week-end sur 2, mais cela n'a jamais été le cas. »

Suzanne, 72 ans, ancienne salariée en bovin lait

Aujourd'hui, les salariés agricoles se considèrent « comme tout le monde » : ils ont droit à des bulletins de salaires, des jours de repos, une vie privée, des congés...

Apparemment, il n'y a plus de problème de célibat des salariés agricoles contrairement aux agriculteurs : la plupart des salariés ont une vie de famille à laquelle ils accordent beaucoup d'importance.

« Je suis célibataire et n'ai pas encore de contraintes familiales. Ma situation (logement sur place, travail) me convient. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« Mon épouse travaille à l'extérieur. Nous avons un petit garçon : depuis sa naissance, nous tenons à privilégier notre vie de famille. C'est pour cela que j'ai fait le choix de plus de disponibilité et que j'ai demandé à aménager mes horaires en fonction de mon fils. »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

« J'ai été marié et mon épouse a peu ou pas travaillé à l'extérieur mais n'a jamais travaillé à la ferme. Nous avons divorcé car notre vie de famille n'était pas compatible avec mes horaires, mon travail et mes engagements. »

André, 68 ans, ancien berger

« Je suis marié et j'ai des enfants. Mon épouse travaille à l'extérieur, dans un commerce à environ 8 km. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« Je suis marié et j'ai deux enfants. **Mon épouse est au chômage pour le moment.** »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« Je suis marié et j'ai deux enfants. Mon épouse travaille à domicile. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« J'ai une vie de famille. **Ma conjointe ne travaille pas à l'extérieur.** »

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

« Je suis marié, j'ai une fille. Mon épouse travaille à mi-temps. **Nous travaillons tous les deux près du domicile.** »

Alain, 44 ans, cadre en arboriculture

« **Ma compagne travaille** comme aide-soignante à Auch, à 40 km. »

Ludovic, 29 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« Je suis marié et j'ai eu 3 enfants. J'ai pris mes premiers congés en 1968, l'année de mon mariage. J'ai bénéficié d'un logement gratuit durant 4 ou 5 ans. »

Bernard, 62 ans, ancien bûcheron

Au niveau familial, deux grandes préoccupations sont souvent évoquées par les salariés :

- L'emploi du conjoint / de la conjointe : il n'est pas toujours aisé de trouver deux emplois à proximité en milieu rural.
- La garde des enfants : les systèmes de garde d'enfants en zones rurales semblent insuffisants : beaucoup de femmes ayant des enfants en bas âge ne travaillent pas ou font appel à la famille.

## La question du logement

Hier la plupart des salariés étaient logés sur l'exploitation dans un logement mis à disposition par l'employeur.

« **Comme la plupart des salariés agricoles, nous étions logés par l'employeur** mais, avec le recul, si c'était à refaire je n'accepterais pas car on prend ce qu'on vous donne. De plus, le siège de l'exploitation était à notre logement : le téléphone sonnait chez nous, ça manquait d'intimité. Enfin, ce n'était jamais déclaré en avantage et c'est aussi un manque à gagner pour la retraite. »

Suzanne, 72 ans, ancienne salariée en bovin lait

« Je bénéficiais d'un logement de fonction qui faisait partie de l'habitation des propriétaires, comme ils venaient très peu, cela n'a jamais été une contrainte. **Mais lorsque j'ai voulu devenir propriétaire, mon employeur m'a mis des bâtons dans les roues.** J'ai fait un prêt et fait construire. Mon employeur n'a pas apprécié parce que pour lui, le salarié ne devait pas monter socialement... »

Henri, 75 ans, chef de cultures retraité

« **J'ai toujours été logé par l'employeur dans un logement mis à disposition.** Ce n'était pas chose rare : la plupart des salariés étaient logés. Mais beaucoup étaient dans des conditions déplorables : ils dormaient dans l'étable, ils étaient nourris mais mangeaient à part (souvent les restes), ils étaient souvent célibataires ou mariés mais avec une vie de famille plus ou moins difficile, ils buvaient beaucoup. Comme ils manquaient d'informations, ces conditions de vie leur semblaient normales. »

André, 68 ans, ancien berger

« **J'étais logé par mon employeur.** Lorsque j'ai quitté ce logement pour devenir propriétaire, j'ai négocié une compensation financière. »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié en grandes cultures

Aujourd'hui la question du logement se pose de plus en plus pour les salariés agricoles : la proximité du logement par rapport au lieu de travail est un critère important ; peu de logements sont disponibles en zone rurale et le coût du logement augmente (particulièrement à proximité des villes ou dans les zones touristiques)\*.

\* La question du logement était déjà évoquée en 1999 à travers l'étude réalisée par l'ASAVPA du Tarn « Métiers, modes de vie et mutations du salariat agricole tarnais ».

« **La distance par rapport au travail, c'est très important.** Nous avons acheté un terrain pour faire construire, pour le moment les prix sont encore abordables dans le secteur. »

Ludovic, 29 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« Je suis locataire d'une maison, j'avoue avoir eu de la chance d'avoir trouvé cette maison avec jardin, car **les locations sont rares et chères.** Je ne suis qu'à 3 km du travail. La région est très touristique, les propriétaires préfèrent transformer des bâtisses et les louer en gîte que de les louer à l'année. Je ne sais pas si j'achèterais, c'est trop cher, je n'ai pas les moyens financiers. J'aimerais pouvoir rénover quelque chose, mais là, c'est vraiment trop cher. »

Muriel, 32 ans, salariée horticole

« Je suis propriétaire de ma maison depuis 16 ans (c'est une maison familiale), je travaillais loin de chez moi quand j'étais à l'usine et **j'ai cherché un travail en fonction de la maison** pour diminuer les trajets. »

Guy, 36 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

« J'habite sur place, dans une maison que je loue à mon employeur. **Avant, j'étais propriétaire d'une maison à 20 km, mais cela faisait des trajets trop longs.** Cette solution me convient bien, car il est très difficile de trouver des logements dans la région. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« Nous sommes **locataires de la maison, qui appartient à mon employeur.** Celle-ci est très bien située et très agréable, pour un loyer modéré, surtout étant si proche de Toulouse. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« Aujourd'hui, je suis locataire d'une maison sur l'exploitation, que le fils de mon employeur doit reprendre. **Je cherche donc un nouveau logement mais le problème du logement est très important dans la région :** il est très difficile de trouver un logement proche de son lieu de travail car les locations hors des villes sont rares. »

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

« Je suis locataire d'une maison dans un village voisin, j'ai toujours habité par ici depuis que je suis dans l'agriculture mais j'ai déménagé plusieurs fois. J'ai maintenant un projet de construction, sur un terrain à côté des vignes. Le problème du logement est très important : **pour un salarié il est très difficile de trouver un logement proche de son lieu de travail. Les locations sont rares dans la vallée et relativement chères,** ce qui est très problématique pour un salarié. Si l'employeur peut aider le salarié à trouver un logement, cela peut jouer dans le fait que le salarié reste sur l'exploitation. »

Francesco, 40 ans, salarié viticole qui vient de s'associer avec son employeur

Il y a une dimension « choix de vie », « philosophie de vie » pour certains salariés, qui s'accommodent des contraintes liées au milieu rural. Cependant, celles-ci sont assez lourdes : en particulier l'augmentation de la distance aux services et du coût de transport... Ne pourrait-on pas envisager des aides des collectivités locales, en direction des ruraux ? notamment en faveur de l'habitat, par exemple à travers une aide versée au salarié ou à l'employeur qui proposerait un logement de fonction ?

« Je pense que **les collectivités locales pourraient aider davantage les gens** qui souhaitent rester dans les campagnes, par exemple, en baissant les impôts locaux, de façon à récompenser les gens qui restent par rapport aux gens qui ne viennent que pour les vacances. En effet, vivre à la campagne c'est avoir des frais de transport plus élevés, entretenir la nature alors que les services publics ferment, le portable ne passe pas, Internet (ADSL) n'est pas là... »

Bernard, 62 ans, ancien bûcheron

« Le village est situé à 35 km de Cahors et autant de Villefranche de Rouergue, c'est vrai que cela fait un peu loin pour faire des grosses courses ou aller au cinéma ou faire les boutiques, mais cela ne me gêne pas plus que ça. Sur place, il y a une boulangerie et une boucherie. C'est un choix de vie, **il suffit de s'organiser,** mais cela ne me perturbe pas dans ma vie quotidienne. »

## Loisirs et engagements professionnels ou associatifs

Les salariés agricoles permanents sont aujourd'hui bien intégrés dans leur milieu : beaucoup s'impliquent dans la vie associative locale.

**Par contre, on observe un certain recul de l'engagement professionnel chez les salariés.** Il existe encore une certaine peur vis-à-vis du syndicalisme : « comment cela sera perçu par l'employeur ? »

Parallèlement, les salariés sont toujours très demandeurs d'informations, d'ouverture, de rencontre et d'échanges entre salariés. **L'isolement des salariés agricoles est toujours une réalité.**

« J'ai eu **beaucoup d'engagements professionnels** : au FAFSEA, à la commission mixte, à la coopérative, dans des commissions techniques... »

Henri, 75 ans, chef de cultures retraité

« J'ai eu beaucoup de responsabilités professionnelles : j'ai un peu suivi les négociations pour la signature des conventions collectives. Puis j'ai fait partie de l'ASAVPA, d'un syndicat et je suis devenu conseiller prud'homme. Devenu conseiller prud'homme, j'avais des difficultés à trouver des places alors qu'auparavant j'avais toujours eu le choix des exploitations (on venait même me débaucher). **Par rapport à aujourd'hui, il y avait beaucoup plus d'engagement de la part des salariés.** »

André, 68 ans, ancien berger

« Je n'ai **jamais eu d'engagements politiques ou syndicaux.** Je regrette que les syndicats en agriculture ne soient pas très pressés pour prendre des contacts avec les salariés sur le terrain. J'ai souvent participé à des actions menées par l'ASAVPA dont je suis adhérent. »

Bernard, 62 ans, ancien bûcheron

« Je suis syndiqué et j'ai eu **beaucoup de responsabilités professionnelles, syndicales et associatives.** J'en ai encore ! »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié en grandes cultures

« Je ne suis pas syndiqué, mais je tiens à m'informer et je discute beaucoup avec d'autres salariés. Selon moi, **les employeurs sont toujours un peu méfiants vis à vis des salariés syndiqués.** »

Francis, 44 ans, salarié polyvalent

« Je suis membre de l'ASAVPA et délégué cantonal d'un syndicat depuis 8 ans. Je n'ai pas l'âme d'un fervent militant, j'étais venu au syndicat pour être informé et **je déplore un manque d'informations.** »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« Je suis **engagé dans plusieurs activités sportives et associatives** »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

« J'ai plusieurs engagements professionnels, notamment à la MSA. Je ne suis pas encore syndiqué, **car je me sens davantage la sensibilité associative.** Mon employeur est au courant de mes responsabilités, cela lui est égal. Je sais que certains employeurs ont parfois des réticences vis à vis de ce que fait le salarié : **être conseiller prud'homme, c'est encore un peu tabou, même aujourd'hui.** Mes engagements associatifs ont influencé mon évolution personnelle : l'ASAVPA m'a permis de rencontrer d'autres personnes, de m'ouvrir, d'échanger avec d'autres salariés lors des réunions de secteur. L'expérience et les échanges m'ont aussi permis de faire évoluer mes méthodes de travail. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

## Quelques pistes pour une meilleure qualité de vie

- Développer les systèmes de garde d'enfants en milieu rural.
- Développer l'offre de logements locatifs en milieu rural ou faciliter l'accès à la propriété pour les salariés agricoles (crédits d'impôts, aides à la rénovation de logements, allocations logement...).
- Encourager les salariés agricoles à s'investir localement (associations, sport, loisirs, conseils municipaux...) et professionnellement (syndicats, ASAVPA...).
- Informer les salariés, développer des lieux de rencontre, de concertation, d'échanges.

# Salariée agricole ? un métier au féminin

## Le métier se féminise

« **Je ne connais pas de salariées agricoles femme, hormis une autre adhérente de l'ASAVPA.** »

Alain, 44 ans, cadre en arboriculture

« **Il y a moins de filles dans les lycées agricoles et la majorité s'oriente dans la filière cheval.** »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« **Pour moi, les femmes peuvent tout à fait exercer un métier de salariée agricole et avoir des responsabilités.** »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« **Je ne connais pas de femmes salariées agricoles.** »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

Il ressort des témoignages qu'il y a peu de femmes salariées. Pourtant, les chiffres l'indiquent : la féminisation du métier augmente.

Depuis les années 60, début de la période de modernisation sociale de l'agriculture, la place des femmes dans l'agriculture a eu tendance à diminuer : disparition progressive des « domestiques », des « bonnes » et développement d'emplois plus qualifiés à forte image masculine.

Si, dans la période de 1979 à 1988, les femmes ne représentaient que le quart des salariés agricoles, les dernières données publiées par l'Observatoire professionnel de l'emploi en agriculture de Midi-Pyrénées montrent que **les femmes représentent 38% des salariés dans les exploitations agricoles en 2003.**

Les femmes sont aujourd'hui présentes dans tous les secteurs d'activités mais on le retrouve les principalement dans les productions suivantes : entraînement et dressage des chevaux (51% d'effectif féminin), élevages spécialisés de petits animaux (44%), viticulture (40%) et polyculture élevage (38%), cultures spécialisées (37%), élevages spécialisés de gros animaux (31%).

Il semble que la diversification des exploitations, en particulier le développement d'activités de transformation, ait ouvert des perspectives de développement du salariat féminin.

## Les femmes dans l'agriculture autrefois

La condition de ces femmes salariées agricoles pouvait être alors extrêmement difficile.

« **Je n'étais pas déclarée lorsque je travaillais sur l'exploitation sauf pour la commercialisation du lait. Il y avait beaucoup de femmes qui n'étaient pas déclarées. Des « bonnes » qui soient logées sur place, mal logées, mal protégées, cela existait. Je n'en ai pas connu. Aujourd'hui, l'évolution des femmes dans le salariat agricole est surtout liée à leur niveau de formation.** »

Suzanne, 72 ans, ancienne salariée en bovin lait

« **J'avais 14 ans, c'était ma première place, on était un peu de la parenté, j'étais considérée comme de la famille et j'ai toujours mangé à ma faim. Je tiens à le**

**souligner car toutes les « servantes » ne peuvent pas en dire autant. A part cette bonne considération et cette bonne table, il y avait beaucoup de travail chaque jour. Il fallait être disponible pour tout le monde : la patronne, le patron et les autres salariés. En fait, il fallait faire tout ce que ces gens-là ne voulaient pas faire.** »

B, retraitée

« **Si tout avait été fait dans les règles, ça aurait pu être comme un autre métier. Mais il n'y avait aucune considération. On ne nous respectait ni la vie de famille, ni les lois sociales qu'on aurait dû avoir.** »

R, retraitée

## Des évolutions positives

### ● Le travail de force est moins important qu'avant

Même si le métier reste physique, comme tout métier plus manuel, il y a beaucoup moins de travail de force. Plus le travail devient technique, plus la notion de compétence l'emporte sur l'aspect force physique.

Les salariés le soulignent :

« Sur l'exploitation, il y a deux femmes salariées agricoles, qui s'occupent de l'élevage porcin. L'une est chef porchère ; l'autre est porchère. **Pour des gros travaux physiques, elles font appel aux autres salariés.** »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« Au début, j'avais peur d'être mal acceptée en tant que femme... **Les premiers temps, c'est très dur physiquement mais petit à petit, on se muscle et on apprend les gestes appropriés** pour manipuler les animaux. Et puis, il ne faut pas avoir peur de demander de l'aide, les gens sont compréhensifs. Parfois, il suffit de contourner la difficulté : un sac de 50 kg se transvase et peut se déplacer en deux fois ! »

Audrey, salariée en ovin lait

« Mais maintenant, **il n'y a plus de travail de force** : même un homme ne va pas chercher à le faire. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« **Ce n'est plus un métier d'homme. la pénibilité du travail a diminué.** »

Thierry, 35 ans, régisseur en grandes cultures

« Avant, le salarié qui ne portait pas 100 kg, ce n'était pas un homme. »

Lucien, ancien salarié

« Selon moi, **la question de la force physique n'est pas un problème.** »

André, 68 ans, ancien berger

Comme pour les hommes, ce qui est mis en avant chez les femmes salariées agricoles, ce sont leur technicité et leurs compétences. En effet, comme tout salarié, les femmes doivent être compétentes techniquement. Hommes et femmes suivent les mêmes formations et de ce fait, sont davantage mis sur un pied d'égalité.

### ● Les femmes peuvent apporter un « plus » au métier

Les témoignages font état des qualités dont font preuve les femmes dans le travail.

« Au niveau des mises bas, avec les animaux, **les femmes seraient plus maternelles.** Ensuite, celles qui sont là, font aussi bien que les hommes, voire peut-être même mieux. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« Pour moi, **la présence des femmes, c'est même un avantage dans le travail** : grâce à elles, il y a une meilleure entente dans l'équipe. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« Finalement, **avec les animaux, être une femme est plutôt un atout** : une femme est plus maternelle, son comportement sera plus doux. »

Audrey, salariée en ovin lait

« Les femmes sont **davantage appliquées au travail.** »

André, 68 ans, ancien berger

« Une femme serait tout à fait capable de prendre ma place et serait sans doute même **plus méticuleuse et pointue** sur certaines activités. »

Alain, 44 ans, responsable en arboriculture

« Mon travail est physique, mais **il y a des travaux très minutieux et délicats qu'une femme fait mieux qu'un homme.** Par exemple, l'éboutonnage. C'est un métier plus féminin que masculin. »

Muriel, 32 ans, salariée horticole

Cependant, se retrouvent ici quelques propos assez stéréotypés sur ces qualités plus « spécifiquement féminines », propos que paradoxalement les femmes elles-mêmes contribuent à véhiculer.

## Mais aussi des a priori et des clichés qui persistent

Certaines personnes ont encore des a priori négatifs sur le métier de salariée au féminin. Les salariés se montrent généralement assez ouverts, d'autant plus s'ils connaissent autour d'eux des femmes salariées agricoles. Mais le salariat au féminin n'est pas toujours bien perçu de la part des agriculteurs.

« Il y a encore des agriculteurs qui pensent qu'une femme ne pourrait pas le faire. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« Au début, **j'avais peur d'être mal acceptée en tant que femme...** Je pense aussi qu'il faut se donner les moyens de devenir autonome ; dans mon cas, c'est passé par apprendre à conduire le tracteur. »

Audrey, salariée en ovin lait

« Après avoir fait le pas, bien des employeurs reconnaissent que cela marche bien, voire même mieux avec une salariée. »

« Il ne faut pas se leurrer : **les agriculteurs attendent que nous fassions nos preuves.** Il faut se faire adopter par notre détermination et notre savoir-faire. »

Une salariée

« Mon épouse travaille à mi-temps sur l'exploitation. Ce n'est plus un métier d'homme. Quand elle est arrivée à la coopérative au volant du camion, ça a fait parler... Les jeunes agriculteurs sont plutôt contents et ouverts. Les autres, entre 45-65 ans, ont des réactions très marquées : **vous prenez le travail d'un homme !** votre place n'est pas ici ! »

Thierry, 35 ans, régisseur en grandes cultures

Les femmes doivent souvent s'imposer : elles sont « testées » par leurs employeurs, ou parfois leurs collègues, qui cherchent à voir si elles sont aussi capables qu'un homme. Une fois ce cap passé, leurs qualités professionnelles sont en général bien reconnues et un climat de confiance peut s'instaurer.

Si hier ces femmes étaient plutôt des femmes de salariés agricoles, elles sont aujourd'hui pleinement des salariées agricoles. Toutes choisissent d'exercer ce métier par goût, c'est un choix personnel. Généralement, elles ont des personnalités plutôt volontaires, battantes et ont des projets.

## Quelques pistes pour l'amélioration du salariat au féminin

- Sensibiliser les agriculteurs pour qu'ils n'hésitent plus à embaucher des femmes.
- Améliorer l'attractivité des métiers et mieux informer les jeunes filles en formation dans l'enseignement agricole - qui s'orientent en général dans les filières liées aux services ou au cheval (alors que le secteur équin ne pèse que 3 % des emplois salariés dans la région) - en leur montrant que l'agriculture n'est pas un monde réservé aux hommes, que les femmes peuvent y trouver des métiers épanouissants et avoir des perspectives de carrière.
- Valoriser la place et le rôle des salariées dans l'agriculture, en valorisant des exemples de femmes qui ont bien réussi leur insertion professionnelle dans le milieu agricole\*, en faisant en sorte que les femmes fassent elles-mêmes la promotion des métiers dans l'agriculture\*\*.

\* L'ASAVPA du Tarn a réalisé une série de portraits de femmes salariées agricoles regroupés dans l'exposition « Femmes et salariées de l'agriculture »

\*\* En Midi-Pyrénées, les ASAVPA, Chambres d'Agricultures, JA et ADEFA pilotent ensemble une action de valorisation des métiers, soutenue par le Conseil Régional, s'appuyant sur des témoignages. Les interventions sont faites par des binômes agriculteur/salarié auprès de différents publics. On peut toutefois regretter la faible proportion de femmes parmi les salariés.

# Image du métier

Quelle image ont les salariés agricoles ?

Comment perçoit-on le salarié agricole d'aujourd'hui par rapport au « domestique » ou au « valet » d'autrefois ?

## Ce qu'en disent les salariés

### ● L'appellation du métier

Le choix du mot utilisé pour définir les métiers de salariés agricoles a son importance. La plupart préfèrent dire « salarié agricole » plutôt qu'« ouvrier » ou « employé ». Certains tiennent à une appellation particulière rappelant une production ou une compétence : « berger », « chauffeur mécanicien » ou « salarié polyvalent »...

Certains mots sont plus valorisants que d'autres : « ouvrier agricole » « main d'œuvre » « responsable de troupeau » « valet » « chauffeur mécanicien » « tractoriste » « porcher » « salarié agricole » « salarié d'élevage porcin » « chef de cultures » « agent d'exploitation » ...

« Je me définis comme **un salarié-sylviculteur**. Je me considérais comme un protecteur de la nature : j'apportais un embellissement à la forêt, j'étais un peu un artiste en écologie. »

Bernard, 62 ans, ancien bûcheron

« **Je me suis toujours défini comme « berger »** même si certains préféraient dire « technicien d'élevage »... »

André, 68 ans, ancien berger

« Je me définis comme « **salarié agricole** » ; **ce métier me plaît**, peu importe l'appellation. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« Je me définis comme un **salarié agricole polyvalent**. **J'insiste sur cette polyvalence** car j'aime cela : j'apprécie la diversité de mon travail. »

Francis, 44 ans, salarié polyvalent

### ● Salarié agricole : un métier passion

Les salariés agricoles expriment leur goût, voire leur passion, pour le travail avec la nature, l'élevage, le travail manuel...

L'amour du métier, la liberté, la diversité des tâches, l'absence de monotonie, le métier choisi et non pas subi... sont également évoqués.

« J'aime mon métier : **c'est varié, je ne fais pas tous les jours la même chose** : réparations, soudure, papiers... J'apprécie le travail avec la nature, en extérieur. »

Jean-Claude, 58 ans, responsable en grandes cultures

« Ce métier **si enrichissant, passionnant**. »

René, 70 ans, ancien responsable d'exploitation viticole

« **J'aime mon métier et le vis avec passion**, j'aime l'endroit où j'habite car, en milieu rural, personne n'est anonyme. Et puis j'aime mon travail car j'ai de l'espace. »

Alain, 42 ans, responsable en arboriculture

« Quelque part **on est intéressé et passionné par le métier**, sinon on ne le ferait pas ou on partirait. »

Hugues, salarié en élevage porcin

« J'aime mon métier. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« J'aime mon activité de salarié. Je fais ce métier par passion. **Je suis fier de ce que je fais.** »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement à mi-temps

« J'aime mon métier **et je n'envisagerais pas autre chose.** »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« J'ai fait **le choix de rester salarié** car j'aimais mon métier. »

André, 68 ans, ancien berger

« Contrairement aux apparences, le salarié est plus libre et plus mobile que l'agriculteur. »

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

« J'ai **une mauvaise image de ce métier à cause de mauvaises expériences.** »

Maryse, 40 ans, salariée d'un groupement d'employeurs

## ● Le salarié agricole est encore relativement peu payé

Les salariés agricoles aujourd'hui retraités ont connu des évolutions importantes de leur rémunération.

Mais les témoignages recueillis montrent que les rémunérations actuelles restent encore assez faibles compte tenu de la hausse du coût de la vie. **Plusieurs salariés, malgré leur amour du métier, ont exprimé des regrets par rapport aux conditions de rémunération.**

« J'ai parfois quelques regrets quand je regarde mon compte en banque et tout ce qui est en hausse, notamment l'immobilier. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« Aujourd'hui, **le salaire et l'image ont encore besoin d'être améliorés.** »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié en grandes cultures

« A ce sujet, **je regrette que le salarié agricole soit encore relativement peu payé.** A qualification égale, un salarié agricole gagne moins qu'un salarié dans un autre secteur. »

Ludovic, 29 ans, salarié d'un groupement d'employeurs

## ● La vision du métier dans le milieu agricole

Hier mal considéré, le salarié agricole est aujourd'hui mieux reconnu dans le milieu agricole ; toutefois, il reste encore du travail pour que les salariés se sentent vraiment reconnus et valorisés, qu'ils aient toute leur place sur les exploitations agricoles.

« En 1968, la suppression du SMAG a fait que **le salarié agricole a été reconnu comme étant un homme. Les patrons n'ont pas changé de suite : pour eux, le couillon est resté couillon mais il y a eu un début de prise de conscience.** »

André, 68 ans, ancien berger

« Je n'étais « que » salarié. Aux yeux du patron, je n'étais pas le chef. Salarié, on n'est pas inférieur mais les décisions ne nous appartiennent pas. Il existe sûrement des salariés plus impliqués. **Il y a du travail pour revaloriser le métier par des postes avec plus de responsabilités.** »

Vincent, 30 ans, salarié porcher

« Dans la région, **le salarié n'est pas considéré à part.** »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« Autrefois, le commis c'était l'idiot. **Au début j'ai quand même entendu « lou baillet ».** Petit à petit on a reconnu que j'avais des compétences. »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

« En horticulture c'était le gars simple qui ne pouvait pas faire autre chose qui faisait ce travail. Aujourd'hui tout a évolué. »

Muriel, 32 ans, salariée horticole

« **Beaucoup d'exploitants ont changé leur façon de voir le salarié.** Les responsables d'OPA du département ont des salariés très compétents et ils le disent : « mon salarié en sait plus que moi, je ne suis pas capable d'utiliser cette machine quand il n'est pas là ». C'est assez nouveau. »

Jean-Claude, 58 ans, responsable en grandes cultures

« Il y a **encore un manque de considération de la part de l'employeur.** »

René, 70 ans, ancien responsable en viticulture

« Quand on travaille dans une exploitation qui marche bien, **la renommée de l'entreprise rejailit sur le salarié.** »

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

« Tout d'abord, il y a davantage de respect de l'individu de la part des employeurs. Cette évolution de l'agriculteur est une évolution de la mentalité vis à vis du salarié. »

Claude, ancien responsable en arboriculture

« Mes employeurs, père et fils, n'ont pas la même **vision du salarié agricole.** »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« Avec mon mari, **nous nous sommes battus pour améliorer l'image du salarié agricole.** Certains pensaient que salarié égale domestique : on a bien voulu leur montrer que non. Le salarié n'est pas l'homme à tout faire, qui dort dans l'étable. »

Suzanne, 72 ans, ancienne salariée en bovin lait

## Le métier vu par les jeunes

L'image du salariat agricole reste à améliorer.

Pour la plupart des salariés agricoles, les jeunes qu'ils rencontrent ont une image très réductrice du métier de salarié.

**La possibilité d'orientation vers le salariat n'est pas assez mise en avant auprès des jeunes.** Les salariés dénoncent un manque d'information sur le salariat agricole dans les lycées, voire même un certain dénigrement de la part des enseignants. Ces derniers sont eux-mêmes très mal informés.

« **Je reprocherais aux enseignants de n'en avoir jamais parlé.** C'est vrai que le salarié agricole a des compétences techniques, mais les professeurs pensent plus technicien d'élevage (salarié de coopérative...). Aujourd'hui, il s'en parle peut-être un peu plus dans les lycées, mais cela reste encore insuffisant. Il faudrait davantage de témoignages. »

Sébastien, 27 ans, salarié en bovin viande

« Je regrette que les jeunes aient **une image réductrice du métier** de salarié. »

Frédéric, 33 ans, salarié en bovin lait

« **On ne présente pas encore suffisamment le salariat agricole dans les lycées.** »

Jean-Pierre, 61 ans, ancien salarié en grandes cultures

« Les jeunes voient d'abord le côté négatif (lien de subordination) et s'intéressent en premier au salaire. »

Cyril, 28 ans, agent de remplacement à mi-temps

« Il y a beaucoup de travail à faire au niveau des lycées. **Personne ne nous a parlé du métier de salarié.** Les deux seules orientations possibles qu'on vous proposait, c'était de faire paysan ou de faire technicien. Il y a une complète désinformation au niveau du salariat. »

Vincent, 30 ans, salarié porcher

« **Les fils d'agriculteurs ont des œillères.** »

« Les jeunes semblent résignés, peu motivés. **Les clichés ont la vie dure** : salarié exploité, qui n'a pas de liberté, le métier que l'on fait par dépit. »

Eric, 44 ans, salarié en transformation boulangère

« Au lycée, un jour, les profs nous ont demandé nos projets professionnels. **Quand j'ai dit que je ferai salarié agricole, on m'a dit « mon pauvre ! »** »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

## Le métier vu par un public extérieur

Le métier reste méconnu. **Le grand public associe l'agriculture aux seuls agriculteurs et n'imagine pas que les salariés existent aussi en agriculture.** Cette image est d'ailleurs véhiculée par les médias mais aussi par les responsables professionnels et les agriculteurs eux-mêmes.

Cependant, la considération sociale du métier de salarié a évolué. Les salariés agricoles aujourd'hui ne se sentent pas à l'écart ou à part du reste de la population.

« L'évolution de la condition des salariés agricoles est pourtant très importante : il y a 20 ans, mon oncle avait un commis, qui ne pouvait faire que ça. Aujourd'hui, **le salarié agricole est comme tout le monde.** »

Christophe, 30 ans, salarié en bovin lait

« **Les citadins ont une très mauvaise image de l'agriculture.** Avant, pour moi, c'était le paysan avec ses sabots, son balai, la gitane maïs au bec et qui n'était pas intelligent. »

Francesco, 40 ans, salarié viticole qui vient de s'associer avec son employeur

« Mon entourage voit les heures supplémentaires. On s'interroge beaucoup à ce sujet. **Mes frères et sœurs, mes amis ont beaucoup d'avantages** (comme les tickets restaurant...) **que les salariés agricoles ne peuvent avoir.** Depuis quelques années, la MSA donne des coupons de réduction, pour le cinéma par exemple, ce qui est appréciable mais cela n'est pas comparable. »

André, 42 ans, salarié en grandes cultures

« **Les mentalités ont changé.** »

Alain, 42 ans, responsable en arboriculture

« Je pensais que c'était un travail ingrat. Aujourd'hui, je sais que **mes amis m'envient pour mon rythme de vie et de travail.** »

Anaël, 32 ans, salarié en palmipèdes gras

« Dans la région, **les salariés agricoles sont reconnus à travers la qualité des produits** auxquels ils contribuent et qui sont appréciés. »

Francis, 44 ans, salarié polyvalent

« **Le salarié d'aujourd'hui ne se différencie plus des autres professions.** Les pointes de travail ? les coups de bourre ? il y en a partout ! »

F.

« Le salarié agricole était à part du reste de la société : on portait une blouse pour aller en ville, on reconnaissait les paysans à leur tenue vestimentaire. Aujourd'hui le salarié agricole est comme tout le monde : il a reçu une éducation, il possède un moyen de locomotion, il a droit à des bulletins de salaire, des jours de repos, des congés... **On ne peut plus être montré du doigt par rapport aux autres secteurs : les salaires ne sont pas si bas.** On ne peut plus être marginalisé comme autrefois. »

André, 68 ans, ancien berger

## Quelques pistes pour la valorisation des métiers de salarié agricole

- Peut-être ne plus utiliser le mot « salarié agricole » générique mais : vacher, porcher, conducteur... et pourquoi pas inventer de nouveaux noms ? « technicien d'exploitation agricole » ?
- Améliorer la communication auprès des jeunes.
- Informer aussi les enseignants.
- Sensibiliser les agriculteurs à leur rôle en tant qu'employeur pour qu'ils aient aussi une approche sociale du salariat : « Si on veut un salarié et le garder, il faut être à la hauteur et contribuer de notre côté à le valoriser. Nous, employeurs, voulons donner une bonne image du salarié avec une approche sociale digne de ce nom\* ». »

\* Propos de J.P. Condamine dans la Volonté Paysanne de l'Aveyron (mars 2002), repris dans l'étude réalisée par l'ASAVPA de l'Aveyron « Cap sur la qualité de l'emploi » (sept 2004).

# CONCLUSIONS et propositions

À travers les témoignages que nous avons pu recueillir, cette étude retrace les évolutions du salariat agricole dans la région depuis les années 60 jusqu'à aujourd'hui.

Les salariés agricoles que nous avons rencontrés, hommes ou femmes, en activité ou retraités, ont évoqué leur vécu, professionnel et personnel.

Leurs témoignages, d'une très grande richesse, illustrent une grande diversité de situations, de parcours, de points de vue... et nous ont permis de toucher du doigt les principales évolutions vécues par les salariés agricoles de Midi-Pyrénées et accompagnées par les ASAVPA, et en particulier :

- L'augmentation générale de **la qualification des salariés** et de leurs compétences.
- L'évolution du **contenu des emplois**, vers des métiers plus techniques, avec davantage de responsabilités et d'autonomie.
- L'amélioration des **conditions de travail** des salariés (confort de travail, sécurité, horaires) et de leur rémunération.
- L'évolution de **considération sociale**, de l'image des métiers agricoles.

Les changements que nous avons ainsi relevés ont indéniablement ressentis de manière positive, mais l'ensemble des témoignages laisse entrevoir des marges de progression.

De très nombreuses questions soulevées dans ce document seraient intéressantes à approfondir ; quelques pistes de travail ont été évoquées :

- S'intéresser à **l'adéquation de l'offre de formation**, initiale et continue, à la réalité des métiers de la production agricole et aux attentes des employeurs et des salariés.
- Travailler sur **le contenu des emplois** des salariés agricoles pour leur offrir de véritables parcours professionnels avec davantage de perspectives d'évolution.
- Améliorer **les relations humaines** entre employeurs et salariés, encourager au dialogue.
- Accompagner **le développement d'une culture d'entreprise** (savoir être employeur ou être salarié) et développer l'information en matière de droit du travail.
- Prendre en compte **la féminisation du métier**.
- Faciliter **la vie en milieu rural**, en particulier l'accès au logement, aux services tels que les systèmes de garde d'enfants.
- Poursuivre et renforcer **les actions de valorisation des métiers**, notamment en direction des jeunes en formation agricole et de leurs enseignants.

Comprendre les évolutions du salariat agricole, mieux connaître le salariat agricole d'hier et celui d'aujourd'hui permet d'imaginer quelques propositions pour les salariés agricoles de demain. C'est aussi une invitation à poursuivre cette réflexion.

# Annexes

## Grille d'entretiens

Penser à revenir sur les évolutions : « comment cela a évolué depuis vos débuts en tant que salarié ? » « qu'est ce qui a changé ? » « à quel moment avez-vous ressenti ce changement ? »

### ● Les tâches/missions et responsabilités confiées au salarié

Depuis combien de temps êtes-vous salarié agricole ? Pouvez vous me décrire votre métier ? Quelles sont les tâches qui vous sont confiées ? Comment a évolué votre responsabilité ? Est ce que votre employeur vous laisse travailler en autonomie ?

Qu'est ce qui a changé ? depuis votre embauche / par rapport à votre précédent emploi ?

### ● La formation

Etes vous issu du milieu agricole, de la région (canton, département) ? Avez-vous toujours travaillé dans la région ? Quel est votre niveau de formation ? avez vous fait des études agricoles ? Avez-vous accès à la formation professionnelle continue ? Comment avez-vous acquis des connaissances, de l'expérience ? Quelles formations pour l'avenir ? sous quelles formes ?

### ● Les conditions de travail

Comment se passent vos relations avec votre employeur ? Que pensez-vous de vos conditions de travail actuelles ? Qu'est ce que ... les conventions collectives / les 35h ... etc ... ont changé ? Que faudrait-il améliorer ? Comment va évoluer votre métier ?

### ● Les conditions de vie, la situation familiale

Quelle est votre situation familiale ? Avez vous des enfants ? Que fait votre conjoint ?

Avez-vous des engagements associatifs, syndical, politique etc ? Pouvez-vous prendre des vacances ? partir en vacances ? Accès à la propriété / Etes vous logés par l'employeur ? Quels seraient vos souhaits ? Que peuvent faire les collectivités pour vous permettre de bien vivre votre métier et faciliter la vie en milieu rural ?

### ● La rémunération et éventuels avantages en nature

Faites-vous des heures supplémentaires ? sont-elles payées ? Etes-vous payés par rapport à la grille des salaires ? selon quel coefficient ? Estimez-vous que vous êtes payé à la hauteur de vos compétences ? Votre rémunération a-t-elle évolué depuis votre embauche ?

### ● L'appellation du métier / l'image des métiers de salarié agricole

Comment aimez-vous définir votre métier ? Quelle image avez vous des salariés agricoles d'hier ? pensez vous que le métier a évolué ? en quoi ? Aimez-vous votre métier ? Comment est vu votre métier par votre entourage ?

### ● Le métier au féminin

Pensez-vous que ce métier peut se conjuguer au féminin ? Connaissez-vous des femmes salariées agricoles ?

## Liste des personnes interrogées

Prénom	Production	Département	Tranche d'âge
Christophe	Bovin lait	Aveyron	< 40 ans
Frédéric	Bovin lait	Tarn et Garonne	< 40 ans
Henri	Bovin lait - transformation fromagère	Aveyron	< 40 ans
Sébastien	Bovin viande	Aveyron	< 40 ans
Anaël	Canards Gras - transformation	Lot	< 40 ans
Ludovic	Groupem. d'employeurs en polyculture élevage	Gers	< 40 ans
Guy	Groupem. d'employ.en aviculture et viticulture	Gers	< 40 ans
Thierry	Grandes cultures	Haute-Garonne	< 40 ans
Muriel	Horticulture	Lot	< 40 ans
Audrey	Ovin lait - transformation fromagère	Aveyron	< 40 ans
Vincent	Porc	Hautes-Pyrénées	< 40 ans
Cyril	Service de remplacement - bovin lait	Hautes-Pyrénées	< 40 ans
Alain	Arboriculture	Lot	> 40 ans
Maryse	Caprin - transformation fromagère	Lot	> 40 ans
Hugues	Groupement d'employeurs - Porc	Tarn	> 40 ans
Patrick	Groupement d'employeurs - Porc	Tarn	> 40 ans
Jean-Claude	Grandes cultures	Gers	> 40 ans
André	Grandes cultures	Haute-Garonne	> 40 ans
Guy	Grandes cultures	Gers	> 40 ans
Christian	Ovin lait - ovin viande	Aveyron	> 40 ans
Georges	Polyculture élevage	Tarn et Garonne	> 40 ans
Jean-Claude	Service de remplacement	Tarn	> 40 ans
Eric	Transformation céréales (boulangerie)	Ariège	> 40 ans
Bruno	Viticulture	Gers	> 40 ans
Francis	Viticulture - Bovin viande	Gers	> 40 ans
Francesco	Viticulture - Cultures	Ariège	> 40 ans
Claude	Arboriculture	Lot	retraité
Henri	Berger	Aveyron	retraité
Suzanne	Bovin lait	Haute-Garonne	retraitée
Bernard	Forêt	Tarn	retraité
Jean-Pierre	Grandes cultures	Haute-Garonne	retraité
André	Ovin lait	Aveyron	retraité
Lucien	Polyculture élevage	Ariège	retraité
Louise	Polyculture élevage	Aveyron	retraitée
B.	Polyculture élevage	Aveyron	retraité
R.	Polyculture élevage	Aveyron	retraitée
Henri	Viticulture - Arboriculture - Cultures	Gers	retraitée
René	Viticulture - Bovin viande	Gers	retraité

Etude réalisée dans le cadre du projet  
« Salariés agricoles : de la réalité d'aujourd'hui aux projets de demain »

Avec le soutien financier du Conseil Régional Midi-Pyrénées



Et la participation de la Fédération Nationale des ASAVPA  
et des ASAVPA départementales de l'Aveyron, de Haute-Garonne, du Gers, du Lot et du Tarn

