



AgEcon SEARCH

RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Les conditions de travail en grande culture : Seine-et-Oise

Jean Disson

Résumé

En Seine-et-Oise plus qu'ailleurs, le salariat agricole est « écrémé » par l'industrie.

L'horaire, le mode de vie des salariés dans l'exploitation, leur manque de formation, expliquent ce fait.

Un remède : la spécialisation ?

Abstract

Conditions of the farm workers in large scale farming : Seine-et-Oise

In the Paris area, more than anywhere else, industry has taken away the « cream » of the agricultural wage-earning class.

The working hours, the way of living on the farm and the farm workers, lack of training explain this fact. Would specialization be a remedy ?

Citer ce document / Cite this document :

Disson Jean. Les conditions de travail en grande culture : Seine-et-Oise. In: Économie rurale. N°67, 1966. pp. 63-66;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1966.1921>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1966_num_67_1_1921

Fichier pdf généré le 08/05/2018

LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN GRANDE CULTURE - SEINE-ET-OISE

par Jean DISSON

Représentant le Syndicat Général C.F.T.C. des Salariés de l'Agriculture de l'Ouest

En Seine-et-Oise plus qu'ailleurs, le salariat agricole est « écrémé » par l'industrie. L'horaire, le mode de vie des salariés dans l'exploitation, leur manque de formation, expliquent ce fait.

Un remède : la spécialisation ?

CONDITIONS OF THE FARM WORKERS IN LARGE SCALE FARMING : SEINE-ET-OISE

In the Paris area, more than anywhere else, industry has taken away the « cream » of the agricultural wage-earning class.

The working hours, the way of living on the farm and the farm workers, lack of training explain this fact. Would specialization be a remedy ?

En Seine-et-Oise, on peut, d'une façon assez théorique, classer les exploitations agricoles en trois catégories.

— *La grosse entreprise*

Elle est importante, moins par la surface des terres exploitées que par les spéculations qui s'y font : culture, élevage, aviculture, horticulture, maraîchage...

— *L'exploitation traditionnelle*

C'est la plus répandue dans le département, elle fait uniquement de la grande culture ou culture et élevage, blé, maïs, betterave ou pomme de terre. Sa surface excède 100 hectares.

— *L'exploitation de type familial*

Cette exploitation n'emploie pas, ou emploie peu de personnel, ayant du mal à « joindre les deux bouts ». Elle nous intéresse moins, puisque nous parlons des conditions de travail en grande culture. Mais il faut tout de même mentionner cette catégorie, qui tient une place importante dans le département ; situées surtout dans les endroits de cultures légumières, les exploitations de type familial emploient souvent des ouvriers à la tâche.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la grosse entreprise

Cette sorte d'entreprise se caractérise surtout par la diversité de ses spéculations, et emploie un personnel important (au minimum dix personnes).

Le chef d'entreprise se contente d'administrer, confiant l'exécution et la surveillance du travail à un chef de culture ou à un contremaître. Il est d'ailleurs souvent absent, à cause de ses engagements sociaux et professionnels (syndicalisme, C.E.T.A., coopérative, etc...), ou des contacts qu'il doit assurer, pour l'écoulement de sa production et pour sa formation.

Les ouvriers sont, pour la plupart, spécialisés. Ils ont presque tous appris leur métier sur le tas. Ils se plaisent pour ce genre de travail dans lequel ils se sentent maîtres et en partie responsables. Par exemple, ils règlent eux-mêmes le débit de leur semoir.

Je pense que pour eux la possibilité de se former est un facteur très important.

Ils restent souvent de nombreuses années, voire toute leur vie professionnelle, dans la même exploitation.

Ce qui est vrai pour les ouvriers, l'est aussi pour les cadres qui, dans bien des cas, sont d'anciens ouvriers ayant acquis une qualification suffisante pour accéder à des échelons plus élevés.

Cependant ces salariés sont un peu « coupés » des autres ouvriers de leur profession.

Ils n'ont pas, ou presque pas, de problèmes dans leurs rapports avec leur employeur qu'ils ne voient qu'assez rarement. Ils se sentent donc peu dépendants.

L'entreprise qui transforme au maximum ses produits, constitue un petit monde à part. Les salariés n'ont donc que peu de contacts avec des ouvriers d'autres exploitations, lors de livraisons ou transport de marchandises ou d'engrais.

Se trouvant bien là où ils travaillent, les ouvriers ne cherchent pas à sortir de ce cadre, et ne se posent pas de question quant à leur adhésion éventuelle au syndicalisme. Ils ne font donc rien qui permette aux autres d'accéder aux mêmes avantages.

L'exploitation traditionnelle

Cette catégorie va de la grosse ferme céréalière à culture extensive où l'on voit tout en grand sans s'arrêter tellement aux conditions de travail du personnel, aux entreprises de moyenne importance qui ont du mal à « joindre les deux bouts ».

En général, le patron travaille manuellement une partie du temps et notamment pendant la moisson ou les périodes de grands travaux. S'il n'y a pas de contremaître attitré, l'un des ouvriers en fait office pour remplacer le patron durant ses absences.

Il y a peu d'ouvriers en général, deux, trois ou quatre, mais ce sont des gars qui « abattent du boulot ». Ils sont payés à l'heure et en font le plus possible pour arrondir leur paie. Une moyenne de 10 heures par jour n'est pas rare, et cela sur l'ensemble de l'année avec des pointes de 12 ou même de 15 heures.

Le travail n'est pas souvent fignolé, surtout lorsque le patron demande du rendement. La spécialisation existe d'autant moins que les ouvriers n'ont pas de responsabilité, mise à part celle de l'entretien de leur tracteur.

Il me faut parler dans cette catégorie des *vachers*. Dans notre région, de nombreuses entreprises ont un secteur « vaches laitières » dont ils vendent le produit sur place, soit par des dépôts, soit par des tournées. Les vachers sont certainement les ouvriers les plus libres dans leur travail, les moins dérangés par le patron. Ils ont une tâche bien spécifique qu'ils organisent à leur guise, le patron se contentant de venir voir de temps à autre si ça marche.

Du reste les vachers étant de plus en plus souvent passés par une école, connaissent souvent mieux la question que leur employeur.

C'est malgré tout un travail assez pénible et il est peu fréquent de trouver des personnes âgées dans cette branche d'activité.

Cependant, dans la mesure où d'une part l'exploitation est de plus en plus appelée à remplir des tâches d'écoulement de ses produits et que d'autre part les stagiaires du centre de promotion sociale de Bel-Air commencent à sortir, certains employeurs prennent conscience de la place du salarié et de sa responsabilité au sein de l'exploitation. Quelques tractoristes assurent ainsi l'entretien du matériel de la ferme.

L'exploitation de type familial

Ici, l'exploitant et sa famille constituent la principale main-d'œuvre d'exécution du travail. Ils emploient un salarié ou deux suivant les cas.

Il y a presque toujours un troupeau de vaches laitières dont le lait est commercialisé. C'est le domaine de la fermière. Cette vente lui permet d'avoir l'argent nécessaire à faire vivre la famille.

On y fait un peu de tout suivant les spéculations, les années ou le personnel qu'on a à sa disposition.

L'ouvrier, lorsqu'il y en a, fait aux yeux du patron, partie de la famille dont il partage les repas. Il a beaucoup de petits avantages matériels au sein de l'exploitation. Mais cela ne l'empêche pas de changer souvent ou de partir vers l'industrie, car son travail n'est pas toujours rétribué à sa juste mesure, et en fonction du nombre d'heures de travail qu'on lui a demandé de faire. Il se limite au rôle de simple exécutant puisque dans la plupart des cas, le patron est là pour redresser la situation si besoin est.

Dans cette catégorie, on ne peut absolument pas parler d'horaire de travail.

LES SALAIRES

Dans le premier type d'exploitation, il n'y a pas tellement de problème. Les employeurs sont suffisamment attentifs à la bonne condition de leurs salariés, ils leurs donnent le salaire qui convient. Les ouvriers étant plus nombreux peuvent se soutenir les uns les autres, et ainsi, mieux se défendre. Enfin dans ces entreprises le poste salaire pèse moins sur le budget total et par conséquent, il n'y a pas lieu de le compresser à outrance.

Dans les exploitations traditionnelles, il y a celles qui paient bien et celles qui paient mal. On peut dire toutefois, que les salaires pratiqués répondent aux conditions de la convention collective. Même pour les patrons se glorifiant de payer au-dessus, si l'on analyse de plus près les avantages auxquels l'ouvrier a droit sans en profiter, le salaire se trouve ramené à son taux normal.

De plus en plus le temps de travail est calculé à l'heure, ce qui permet tout de même aux ouvriers de se faire un salaire convenable en accroissant beaucoup leurs heures de travail.

Dans le troisième type d'entreprise, les cas sont divers : ou bien l'ouvrier qui s'y plaît a l'impression de faire partie de la famille et à ce titre accepte ce que lui offre le patron, ou bien il ne reste pas, car il a l'impression d'être exploité. Dans la plupart des cas son salaire est inférieur à la normale. Ceci est compensé peut-être par son manque de connaissances professionnelles, état dont le patron ne cherche pas d'ailleurs à le faire sortir. Ici, on a besoin d'une force seulement physique, et non intellectuelle.

ORIGINE ET AVENIR DES SALARIES DANS LA PROFESSION

Très peu de salariés agricoles du département sont originaires de Seine-et-Oise. Ceci est un point caractéristique et spécial à notre région.

Les ouvriers sont aussi, pour cette raison, toujours prêts à quitter leur emploi. Lorsque l'on est déjà sorti de sa région d'origine, l'effort à faire pour aller travailler dans l'industrie est moins important. Un bon nombre viennent d'ailleurs en Seine-et-Oise dans ce but.

Ainsi, des régions comme celle de Mantes sont littéralement écrémées par l'industrie qui a besoin de bras.

Mais les conditions de logement arrêtent beaucoup de salariés : les prix sont trop élevés et les logements trop rares.

La plupart des salariés agricoles voudraient pouvoir plus librement disposer de leur logement, car c'est une des raisons qui les lient à l'entreprise. Les salariés non logés par l'entreprise ne changeraient pas forcément plus souvent et plus facilement de place, mais ils auraient la possibilité de choisir, ce qui

n'est pas souvent leur cas. De son côté, l'employeur serait plus disposé à transiger avec l'ouvrier, sachant que si celui-ci est mécontent, il peut toujours changer de place. Ainsi l'ouvrier aurait plus de chances d'étendre ses connaissances et de se perfectionner dans ce métier qu'il a choisi.

Les perspectives de logement à 5 kms, 10 kms ou plus, de l'entreprise, sont très intéressantes. Cette formule existe pour l'industrie, pourquoi pas en agriculture ?

Evidemment il faudrait en tenir compte dans les conventions collectives pour l'établissement du salaire.

PERSPECTIVES D'AVENIR

Seuls resteront dans la profession les salariés qui pourront se spécialiser. L'A.S.A.V.P.A. mise en place en Seine-et-Oise permettra aux salariés de prendre conscience de la nécessité d'une formation.

Les employeurs ont sur ce point un gros pas à franchir, car ils acceptent difficilement que leurs salariés prennent des initiatives et changent ainsi un peu leur mode de travail, voire quelquefois l'orientation de l'entreprise.

DISCUSSION

M. Jacob. — En effet, un danger existe pour les relations entre employeurs et employés, du fait de la fréquente habitude de ne pas mesurer ou de mal mesurer le temps de travail supplémentaire effectué par l'employé, notamment aux périodes de pointe du travail. Cette mauvaise habitude peut un jour ou l'autre être la cause d'un conflit.

J. Disson. — Elle est de fait la cause d'un conflit permanent, la plupart des litiges employeurs-salariés arbitrés et réglés par l'intermédiaire de l'inspection des lois sociales en agriculture provient de la non application par les employeurs des règles définissant le temps de travail des salariés et le non paiement des heures supplémentaires.

Question. — Quel est le prix moyen de l'heure payé à l'ouvrier agricole qualifié et permanent dans les exploitations traditionnelles de Seine-et-Oise ?

J. Disson. — Le prix moyen est de 2 F. 60 de l'heure.

M. Dupré de Pomarède. — M. Disson indique que dans la région de Flins, les ouvriers agricoles valables sont attirés par les usines Renault.

Une formation professionnelle adaptée pourra-t-elle concurrencer, dans les métiers de l'agriculture, l'attrait qu'exercent les métiers offerts par l'industrie ? Cet attrait concerne surtout les salariés issus d'exploitations agricoles de l'Ouest de la France.

J. Disson. — Il est certain qu'une bonne formation professionnelle pourra dans l'avenir concurrencer l'attrait que l'industrie exerce sur la main-d'œuvre salariée agricole, à la condition toutefois qu'un salaire convenable leur permette une vie décente.

La formation professionnelle permettra au salarié d'acquérir une qualification qui lui donnera dans son travail une certaine indépendance vis-à-vis de son employeur. Elle lui permettra aussi de mieux s'intéresser à un travail dont il sera responsable.

Toute cette transformation sera extrêmement longue du fait du petit nombre de centres de formation professionnelle d'une part, et du manque d'habitude qu'ont les exploitants de confier des responsabilités à leurs ouvriers.

Cela ne pourra se faire que pour la génération montante et suppose une petite révolution interne de l'agriculture.

M. Renault. — Reprenant la classification proposée par M. Disson (grosse entreprise, exploitation traditionnelle, exploitation de type familial), il serait souhaitable que le conférencier puisse nous dire la façon dont, en Seine-et-Oise, se répartissent les exploitations de chacune des catégories analysées ; autrement dit, combien y a-t-il en valeur relative, d'exploitations du premier, du second, du troisième type ?

Il serait également souhaitable, pour ce qui est de la première catégorie (grosses entreprises) de faire un distinguo entre les exploitations de polyculture d'une part, spécialisées (arboriculture, maraîchères, horticoles, champignonnières, pépinières...) d'autre part.

Compte tenu de cette distinction, M. Disson pourrait-il donner, pour chacun des trois groupes retenus :

- le revenu brut par hectare de S.A.U.
- le revenu brut par U.T.H.

J. Disson. — La classification proposée pour les catégories étant toute théorique, il ne m'est pas possible d'y répondre.

Il en est de même pour les deux dernières questions.

M. Renoult. — Compte tenu des « difficultés » auxquelles M. Disson a fait allusion en ce qui concerne les salariés issus du centre de Bel Air (difficultés dues à leur origine géographique et familiale), et les salariés « autochtones », des initiatives ont-elles été prises, et dans l'affirmative lesquelles, pour surmonter ces difficultés ?

M. Disson a indiqué que certains, parmi les salariés des « grosses entreprises » — célibataires pour le plus grand nombre, a-t-il ajouté — auraient tendance à s'adonner à la boisson, ce qui leur procurerait l'impression de se donner — ou se redonner — une certaine « personnalité ».

Cette situation n'est-elle pas plutôt imputable à l'absence, sur les lieux de travail ou à proximité immédiate, de loisirs organisés (Maisons de la culture, salle de lecture, sports, cinéma, etc...) au profit des salariés (ce terme étant pris cette fois dans son sens général).

N'y a-t-il pas à cette situation une autre raison : les difficultés qu'éprouve le salarié agricole pour s'intégrer au monde salarial considéré dans son ensemble ?

Si cette analyse est exacte, qu'ont fait ou que projet-

tent les organisations syndicales pour remédier à cette situation ?

J. Disson. — Les principales initiatives prises sont plutôt du domaine individuel par contacts entre personnes.

Il faut cependant un certain temps et une petite expérience personnelle pour passer de la vie de fils d'exploitant à celle de salarié agricole. Il n'y a pas lieu de trop brusquer les choses, il faut laisser les nouveaux ouvriers faire eux-mêmes cette découverte.

La dernière question de M. Renoult concerne surtout la catégorie de salariés qui partagent la vie de famille de l'exploitant.

Or le salariat agricole n'est pas une profession que l'on choisit, mais un état que l'on supporte en attendant autre chose de mieux.

Les organisations syndicales travaillent à faire reconnaître par la profession agricole et par le monde du travail la profession de salariés agricoles. Nous agissons dans ce sens au sein de la vulgarisation et de la promotion sociale pour offrir par la suite une qualification aux salariés. Parallèlement à cette action de formation nous parlementons avec la Fédération des Exploitants agricoles pour obtenir une plus juste rémunération des conditions de travail satisfaisantes.

Je ne pense pas que cette catégorie de célibataires soient à même d'accéder aux maisons de la culture, il y a en ce domaine un handicap trop lourd à surmonter.