



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 positions syndicales de la F.G.A

Henri Gurliat

Citer ce document / Cite this document :

Gurliat Henri. Les positions syndicales de la F.G.A. In: Économie rurale. N°67, 1966. pp. 85-88;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1966.1926>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1966_num_67_1_1926

Fichier pdf généré le 08/05/2018

LES POSITIONS SYNDICALES DE LA F.G.A.

par Henri GURLIAT

*Président de la Fédération Générale de l'Agriculture (F.G.A. - C.F.D.T.)
Secrétaire de l'Union Régionale des Syndicats de l'Agriculture de Picardie*

THE POSITION OF A BIG TRADE UNION

Vouloir traiter de la place du syndicalisme ouvrier en Agriculture, c'est en définitive définir le rôle et le but d'un syndicalisme devant adapter sa réflexion, son élaboration et son action à un secteur déterminé qui possède une spécificité propre.

Ce qui nous semble intéressant à dégager chez les travailleurs de l'agriculture, ce sont leurs besoins profonds qui ne sont d'ailleurs pas toujours explicitement formulés mais profondément vécus. Si M. Duclaux, président de la Fédération des syndicats de l'agriculture de la Somme, constatait, dans un cours donné à l'École du chef d'entreprise en agriculture, que la formation des travailleurs agricoles n'est guère capable d'offrir un support suffisant dans les discussions contractuelles, il faut souligner que ce n'est pas en premier lieu à ce niveau qu'il faut concevoir l'expression individuelle ou de groupe des travailleurs de l'agriculture mais d'abord sur le lieu de travail, dans la vie quotidienne, dans les réactions naturelles.

Si nous essayons de regrouper les interventions diversifiées des travailleurs, orales ou écrites, trois sortes de préoccupations qualitatives sont ressenties par eux auxquelles doit répondre une action syndicale qui se veut réaliste et efficace.

Tout d'abord, les travailleurs agricoles sont à la recherche d'une expression collective revendiquant la sauvegarde de leur dignité dans le travail et l'accès à des responsabilités. C'est ce qu'écrivent plusieurs d'entre eux : « Que je serai heureux le jour où l'on pourra venir devant l'écran de la télévision et faire connaître comment sont les travailleurs de l'agriculture... ».

« Je crois que maintenant il faut employer un autre procédé : la force. Il serait urgent que tous s'unissent pour faire une force... ».

« Quant au syndicalisme ouvrier, je crois qu'il est pratiquement impossible ; d'ailleurs les patrons font tout ce qu'ils peuvent pour qu'il n'existe pas... ».

Ensuite les travailleurs agricoles veulent que leurs conditions de travail et de vie changent. « Malheureusement, écrit un ouvrier, et c'est avec amertume que j'ai lu et relu le texte de la convention collective et c'est avec une réelle déception que j'ai constaté, ainsi que beaucoup de mes collègues qui espéraient beaucoup de cette nouvelle convention, que rien n'était changé. Une fois de plus les ouvriers agricoles sont roulés. Ce n'est pas de telles conditions qui vont faire revenir les jeunes à la culture, bien au contraire, il ne restera plus d'ici quelques années, alors que les vieux auront disparu, que quelques anormaux et quelques étrangers pour cultiver la terre... »

Enfin les travailleurs agricoles ont la volonté de dominer les problèmes qui se posent à eux et lorsqu'ils ne peuvent mettre en œuvre leurs capacités, naît alors un malaise profond : « Vous nous avez trop appris et nous n'arriverons jamais à faire quelque chose et je pars donc comme ouvrier professionnel dans le chauffage central... »

« J'ai suivi votre session économique et il est dur de me resituer dans l'exploitation... »

D'UNE SUBORDINATION A UNE CONSCIENCE COLLECTIVE

Le résultat immédiat d'une action syndicale relativement récente a été le dégagement rapide d'un nombre important de Responsables. Ce sont des ouvriers qui participent aux réunions, qui se déplacent, qui suivent des sessions de formation. Ils croient au syn-

dicalisme et qu'attendent-ils de lui ? Une amélioration de leurs conditions de vie et de travail, c'est certain... Des résultats ont été obtenus, ne seraient-ce que la négociation de leurs salaires, la 4ème semaine de congés payés, les retraites complémentaires, la sécuri-

té de l'emploi... Mais ils attendent plus ou plutôt ils entrevoient plus. Ils veulent une modification fondamentale des rapports sociaux par l'obtention d'une couverture sociale reconnaissant aux salariés de l'agriculture leur dignité de personne au travail à parité et même au-delà de celle existant dans l'industrie. Ils veulent être considérés comme des apporteurs de travail qui ont un droit légitime à posséder leur part dans le « collectif » de l'exploitation.

Parce que consciencieux dans leur travail, parce que capables professionnellement, parce que réfléchis dans leur comportement, ils refusent le pouvoir unique et la décision arbitraire. Ils revendiquent leur part de pouvoir en refusant de se cantonner dans la simple exécution. La notion du Patron n'a pour eux qu'une base autoritaire résultant d'une situation de fait et tout compte fait elle est une position confortable. La notion de gestion sans être exprimée explicitement ne leur est pas étrangère. Parce que familiers aux techniques nouvelles qui d'ailleurs les intéressent, ils ont la nette conviction qu'ils sont capables de s'adapter à tout mettre en œuvre et de réussir aussi bien que leur employeur. Cette volonté positive ne trouvant pas le terrain approprié, se transforme facilement en une espèce de révolte du fait qu'ils touchent de trop près les structures du pouvoir sans être insérés dedans pour le moins du monde. C'est ce qui explique pour une grande part la continuité du départ des meilleurs éléments. Plus la réflexion véritable se prolonge, plus la volonté de changement s'amplifie ; sans résultat, l'exode devient un exutoire normal. C'est ainsi qu'en Picardie entre 1954 et 1962 le nombre des salariés agricoles a diminué de 40 %. Des études prévoient pour les 8 années à venir une diminution de l'ordre de 20 %. Ce caractère de frustration et d'aliénation, de non satisfaction, se prolonge dans le comportement politique.

La tâche d'un véritable syndicalisme est d'allier cette prise de conscience à une action qui sera l'ex-

pression organisée des rapports de subordination, qui sera de plus une modification de ces rapports par une amélioration dans tous les domaines d'abord sur le lieu de travail et à l'occasion du travail.

Ce type de militant, de responsable n'est pas une exception. Nous reconnaissons volontiers que le syndicalisme est encore faible dans le milieu des ouvriers agricoles ; nous avons à surmonter des erreurs passées qui ont plus ou moins écarté les ouvriers des organisations syndicales, mais il faut avoir connu également l'opposition patronale à toute expression et implantation syndicales. Ce que nous pouvons dire, c'est que nous en arrivons au stade initial de sa constitution d'une conscience collective qui veut s'exprimer, en se structurant dans des formes d'organisation nouvelle voulant englober le maximum de travailleurs. Des sections d'entreprise fortes et combattives se constituent principalement dans les Coopératives agricoles ; des sections communales et cantonales d'ouvriers agricoles voient le jour particulièrement dans les départements de grosses exploitations ; des équipes départementales et régionales se constituent.

Les activités de formation se multiplient. Toutes ces réalisations concrétisent une force positive, pourquoi ne pas le dire, de classe qui cherche un véritable partenaire. Les relations individuelles d'employeur à salarié ne peuvent plus suffire. Les formes de « paternalisme » qui ont marqué durant de très longues années, dans l'agriculture, les relations patrons-ouvriers sont rejetées par les ouvriers et bien des Employeurs s'en étonnent et sont désarçonnés devant les nouvelles structures et formes d'expression.

Nous reprenons les propres paroles du Président Duclaux qui tout en disant que l'ancien style patriarcal des rapports Patrons et Ouvriers n'est plus suffisant, ajoute : « Il est vraisemblable que les rapports de l'avenir ne pourront plus être fondés que sur un dialogue dans lequel employeurs et employés puissent discuter sur un pied d'égalité... »

D'UNE SITUATION OCTROYEE A UNE SITUATION NEGOCIEE

Une politique contractuelle n'a de valeur que si elle s'appuie sur une action organisée pour aboutir à un contrat. Nous sommes pour une négociation *PERMANENTE* que nous pouvons résumer en une seule phrase : Tout se discute, partout et à tout moment. Elle a pour but une amélioration de la situation des travailleurs. Nous savons que le résultat immédiat ce sera le compromis concrétisant la quantité de résultats mais aussi et surtout la qualité des résultats, qualité qui introduira cette notion d'égalité dans les relations avec nos partenaires. Une politique contractuelle doit exprimer les besoins profonds ressentis par les travailleurs et doit aboutir à l'acquisition de pouvoirs partiels revitalisant une force.

Les agriculteurs ont peur de cet affrontement, de cette « pression de classe », de ce rapport de force.

Et pourtant il est inévitable et de plus nécessaire, si nous ne nous contentons pas simplement d'une amélioration d'une situation de fait mais si nous avons la volonté de changer la fonction des travailleurs dans l'acte de production. Dans une communication présentée à l'assemblée générale de la Fédération nationale de la Coopérative agricole, nous relevons ces passages : « L'ensemble des lois sociales, s'il doit son origine — par la force des choses — à une « pression de classe », apparaît plutôt, avec le recul du temps, comme institutionnel, c'est-à-dire comme facteur positif de civilisation, profitable à toute la communauté nationale... » Toujours dans ce même rapport, il est dit : ... « L'entreprise est donc, sous l'un de ces aspects une communauté d'hommes dont le seul lien est le travail. Ce n'est pas un groupement de salariés

s'engageant individuellement à l'égard d'un employeur. C'est avant tout une cellule de production où coopèrent et s'affrontent des hommes appartenant réellement à des groupes plus ou moins organisés en syndicats et à des classes sociales différentes qui modifient leurs mentalités et leurs comportements... »

« L'entreprise, qu'elle soit coopérative ou autre, est à la fois travail en commun et champ de lutte... Le conflit y est normal et latent... »

OBJECTIFS ET CONTENU D'UNE VERITABLE POLITIQUE CONTRACTUELLE

Si nous essayons de définir comment nous abordons les discussions contractuelles, comment nous nous situons dans ces discussions, nous pouvons dire que nous avons défini un certain nombre d'objectifs précis qui d'ailleurs font dire bien souvent aux employeurs que nous sommes des démagogues ou des partisans d'une politique du « tout ou rien ». Nous pouvons résumer ces objectifs de la manière suivante :

Développer le droit et le pouvoir syndical

C'est le syndicat qui est habilité à discuter et à représenter collectivement les travailleurs. Si c'est un principe qui semble adopté par les employeurs, il l'est en théorie et généralement le syndicat n'est pas reconnu comme un interlocuteur valable. Lorsque nous demandons la reconnaissance des délégués syndicaux soit dans l'entreprise, la commune, le canton, les agriculteurs ne veulent pas aller jusqu'à cette reconnaissance et se contentent de déclarations formalistes ne contestant pas cette revendication mais ne voulant pas l'inscrire dans les faits. Certes, cette reconnaissance a été obtenue dans les Conventions Nationales des Coopératives Laitières et des Coopératives de Stockage, dans un nombre minime de conventions collectives en polyculture ; mais concrètement dans la réalité des entreprises ou dans la vie quotidienne, la réalité de l'action syndicale n'est pas acceptée. Tant qu'il en sera ainsi, les conditions d'une poursuite de véritables discussions ne sont pas remplies et inévitablement nous allons vers des heurts et des conflits extrêmement durs. Nous en avons vécu pour notre part certains qui ont eu pour objet essentiellement le démantèlement systématique de l'organisation syndicale.

Nous demandons l'élargissement des droits syndicaux pour donner à l'organisation une structure vivante (droit d'information, droit de collecter les cotisations, paiement d'heures aux délégués syndicaux, le paiement du congé-éducation...). De plus le syndicat doit intervenir et participer à la discussion de tous les problèmes des travailleurs et de leur travail (embauche, promotion, formation professionnelle, perfectionnement, licenciements, classifications, masses

Tous les problèmes qui se posent aux travailleurs salariés de l'agriculture doivent être discutés par leurs syndicats et aboutir à des conventions et accords écrits.

Le dialogue, dit encore le Président Duclaux, doit passer du plan individuel au plan collectif, car seul le groupe permettra aux salariés une indépendance difficilement compatible avec la situation particulière des travailleurs soumis dans l'entreprise à l'autorité patronale quotidienne... »

des salaires, mode de rémunération, primes, logement...).

Régler de façon durable les problèmes des travailleurs sans se limiter à la seule action pour les salaires qui est nécessaire mais pas suffisante. Il faut savoir consolider les conquêtes ouvrières par des accords écrits à tous les niveaux réglant des questions qui se posent en permanence (organisation du travail, durée du travail, congés payés et congés syndicaux, discipline...)

Elargir le cadre contractuel en dépassant progressivement le stade de la seule entreprise ou même du département pour passer au stade de la région, de la branche professionnelle et même parvenir à terme à l'ensemble de l'agriculture. C'est pour cette raison, que sans répit nous devons saisir toutes les occasions de faire avancer les problèmes des salariés de l'agriculture en menant de pair des discussions tant au plan local, départemental que national. Nous avons demandé de rencontrer la FNSEA pour aboutir à des accords couvrant l'ensemble des ouvriers agricoles ; nous sommes arrivés à ce jour à des conclusions positives. En même temps, nous faisons des démarches auprès du ministère de l'Agriculture sur des points précis intéressant immédiatement les salariés agricoles, par exemple, la suppression du Salaire Minimum Agricole, mais également sur des problèmes plus généraux par exemple, la création d'un Conseil supérieur du Salarat devant prendre place aux côtés des 7 conseils créés par le décret du 3 août 1964, par exemple aussi l'extension des comités d'entreprise à l'agriculture, etc....

Elever le niveau de conscience des travailleurs en les engageant dans une action en fonction de situations précises, spécifiques, qui règle les vrais problèmes et donne conscience aux salariés qu'ils participent à leur promotion collective. Ce niveau de conscience sera également élevé par l'association du plus grand nombre possible aux décisions et à l'action, en maintenant toujours l'autorité du syndicat qui est et devient l'expression démocratique des travailleurs. Ainsi le syndicalisme devient une véritable école de prise de responsabilités.

DE LA DIVERSITE DES PROBLEMES A UNE FORMATION GLOBALE

Dans une agriculture s'abritant sous le mythe de l'Unité Paysanne, dans une agriculture affrontée au capitalisme, dans une agriculture modifiant ses structures dans un processus diversifié de concentration, dans une agriculture où s'affrontent une élite capitaliste et une élite « associative », nous sommes en droit et nous avons le devoir de nous interroger sur des points essentiels qui conditionnent l'avenir des salariés de l'agriculture. Où en sont les espoirs de solutions non capitalistes des problèmes agricoles ? La réforme des structures favorisera-t-elle la promotion collective des salariés ? Les salariés de l'agriculture vont-ils revivre la dure expérience du salariat industriel des 150 dernières années ? La situation actuelle et à court terme d'une agriculture évoluant d'une agriculture de masses rurales à une agriculture d'élite ou d'entreprises, laisse-t-elle des chances d'obtenir des modifications substantielles de la situation des salariés ?

Certes de la part des employeurs le problème des salariés est davantage pris en considération et ceci pour une raison objective : le besoin de main-d'œuvre et de main-d'œuvre qualifiée. Certes l'attitude du syndicalisme exploitant, en matière sociale, se fait dans l'ensemble plus « causante ». Les démarrages des pourparlers au plan tant départemental que national sont des dates marquantes pour un dialogue que nous recherchions depuis longtemps. Toutefois, pour l'instant, rien n'indique la volonté des exploitants de modifier les rapports avec leurs salariés et aucun accord substantiel n'est venu corriger les disparités légales ou de fait.

Rien de ce qui touche l'agriculture ne nous est étranger. C'est pour cette raison que nous devons être capables d'appréhender tous les problèmes agricoles qu'ils soient d'ordre social, économique ou politique afin d'élaborer une réflexion spécifique conduisant à des prises de position autonome.

Nous sommes prêts pour notre part à confronter notre expression syndicale et notre politique avec les organisations ouvrières et paysannes pour mener à bien :

- l'aboutissement de revendications communes ;
- la multiplication des réalisations concrètes notam-

ment en ce qui concerne la situation objective des travailleurs salariés ;

- la définition d'une politique à long terme de contestation du libéralisme économique et la mise en place d'une société réellement démocratique sur tous les plans.

Le syndicalisme ouvrier n'a pas les moyens de se payer des amis. Il a besoin d'alliés pour réaliser ses objectifs.

En ce qui nous concerne, si nous affrontons tous les problèmes qui se posent à l'agriculture, c'est parce que nous sommes restés fidèles à l'expression des besoins des travailleurs de l'agriculture. Nous avons entrepris un intense effort de formation dans le cadre de la promotion sociale collective qui s'est concrétisé par la participation en 1964 de 5.264 salariés. Partie intégrante du fonctionnement et du développement de l'organisation, nous avons appuyé la formation sur trois composantes, à savoir : **l'expression, la connaissance, la réflexion** insérées dans l'action.

Cette formation ne peut être partielle, car en fait, dans l'organisation syndicale le travailleur exprime toutes ses préoccupations qui sont professionnelles, familiales, sociales, politiques et qui sont également individuelles et collectives. C'est en ce sens que la formation syndicale est une formation globale et l'organisation syndicale doit accepter cette expression totale car elle a reconnu que l'action syndicale ne peut s'isoler d'aucune autre action et que de plus se syndiquer et participer à la vie de l'organisation est un des rares actes culturels des travailleurs dans notre civilisation présente. Cela ne veut pas dire que l'organisation dispensera toute la formation, mais la formation devra tout intégrer. Pédagogiquement, les diverses activités allant des sessions de longue durée aux journées d'étude et au cercle d'étude se trouvent situées par le dosage des 3 composantes. Tout en sachant que la formation syndicale ne peut répondre à toutes les exigences de l'effort culturel et que se posent les rapports avec d'autres activités de promotion, nous disons que la formation syndicale doit s'insérer dans le développement de la culture personnelle et dans l'élaboration de la ligne politique de l'organisation qui n'est autre que la synthèse de l'expression des travailleurs.

CONCLUSION

L'agriculture s'industrialise et doit devenir un secteur de production comme les autres et parmi les autres, et nous pouvons dire que les modifications qui s'opèrent sous nos yeux sont plus radicales et plus rapides qu'on ne l'imaginait, sans qu'on ne puisse voir l'issue précise à long terme, ni même à moyen terme. Les structures de production se différencient, l'exploitation à 2 UTH se révèle difficilement concurrentielle et ne résoudra rien. La rentabilité devient un impéra-

tif. Bref, la situation est extrêmement complexe, mouvante. Le syndicalisme a un rôle déterminant à jouer dans une constante intervention voulant changer la vie des hommes, leur condition d'existence, la qualité de leurs rapports. C'est par une action unissant continuellement les faits et les valeurs que nous défendrons, que nous progressons. Le syndicalisme ouvrier a des propositions à faire mais rares sont ceux qui veulent parler avec lui.