



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.

La formation et le perfectionnement des salariés agricoles

M. Pradaud

Citer ce document / Cite this document :

Pradaud M. La formation et le perfectionnement des salariés agricoles. In: Économie rurale. N°105, 1975. Population et travail agricoles. pp. 42-43;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1975.2329>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1975_num_105_1_2329

Fichier pdf généré le 08/05/2018

LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT DES SALARIES AGRICOLES

par M. PRADAUD

Ministère de l'Agriculture

La loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle, et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Cette loi institue le congé-formation et organise le financement de la formation continue. Ce congé-formation peut être pris par le salarié, tout au long de sa vie active (sous réserves de certaines conditions : acceptation par l'employeur — non-dépassement du seuil de 2% du nombre d'heures de travail effectuées par l'ensemble des salariés d'une entreprise — règles concernant la fréquence des stages de formation).

Le financement de la formation continue est assuré par trois sources différentes : les subventions de l'Etat (dépenses de stages ; la contribution des employeurs d'au moins 10 salariés : 1% des salaires payés par l'entreprise, en 1974) ; 2% des salaires payés par l'entreprise, à partir du 1^{er} janvier 1976 ; une partie des taxes parafiscales alimentant le Fonds National de Développement Agricole (FNDA) peut être réservée aux Fonds d'Assurance-formation agricoles (décret du 4 janvier 1973).

Les fonds d'assurance-formation (FAF)

La loi de 1971 offre, enfin, la possibilité aux organisations syndicales et professionnelles de participer d'une manière directe, à la mise en place de la politique de formation dans les branches ou secteurs d'activités où elles désirent créer des Fonds d'assurance-formation (FAF).

Le FAF présente trois avantages : il est géré par les intéressés eux-mêmes ; il offre une structure flexible et peut faire face à des besoins difficilement prévisibles ; il peut mettre en œuvre une solidarité effective entre les adhérents du Fonds.

En effet, l'article 32 de cette Loi prévoit que les Fonds d'assurance-formation sont destinés exclusivement au financement des dépenses de fonctionnement des stages de formation, et à la couverture, pendant les périodes de stage, du salaire ainsi que des contributions incombant aux employeurs au titre des charges sociales et de la taxe sur les salaires.

Le décret du 10 décembre 1971 (n° 71-978) a prévu la création de deux types de FAF : l'un, intervenant au profit des travailleurs non-salariés, l'autre, intervenant au profit des travailleurs salariés. En agriculture : Fonds d'assurance-formation des travailleurs salariés des exploitations agricoles.

Le sujet de notre débat concernant les salariés agricoles, nous nous intéressons donc à ce dernier Fonds à gestion paritaire qui résulte d'une convention conclue le 23 novembre 1973 entre la FNSEA et cinq organisations syndicales de travailleurs.

D'autre part, l'Association Nationale pour la formation continue des salariés de l'agriculture a été créée :

- Celle-ci constitue l'assise administrative du FAF et en assure la gestion technique,
- elle détermine, sur le plan national, la politique paritaire de formation continue des salariés de l'agriculture, en liaison avec les commissions paritaires qui se mettent en place au niveau des départements et des régions.

Ces commissions paritaires, départementales et régionales (FNSEA et représentant des salariés) doivent constituer de véritables instances de négociations entre employeurs et salariés. Elles ont pour rôle d'établir des programmes de formation en liaison avec les centres de formation susceptibles d'organiser les stages correspondants à ce programme.

Les actions entreprises relèvent, pour la plupart, des stages « d'entretien et de perfectionnement des connaissances » d'une durée comprise entre 20 et 120 heures.

Les programmes ne doivent pas se substituer aux actions du « Développement Agricole » (informations données sous la forme d'actions de moins de 20 heures). Enfin, la « Promotion Collective » doit informer et former les cadres et futurs cadres des organisations syndicales et professionnelles de l'agriculture.

L'éventail des thèmes abordés, dans le cadre du FAF salariés, est très varié : formation théorique et pratique, enseignement juridique et économique, comptabilité, gestion, alphabétisation des étrangers, etc...

La responsabilité pédagogique des stages doit être assurée par un Centre de formation professionnelle agricole offrant toutes les garanties de sérieux : lycées ou collèges agricoles, centres publics ou privés de formation professionnelles et de promotion agricoles. Les relations entre la commission paritaire du FAF et le centre de formation, sont liées par une « convention ».

Les salariés qui désirent suivre un stage sont inscrits par leur employeur ou bien s'inscrivent directement après avoir demandé un congé-formation.

Les demandes émanant des employeurs adhérents et cotisant au FAF des salariés sont considérées comme propriétaires.

Le FAF des salariés finance la totalité des frais de formation, d'hébergement et de transport des stagiaires, et rembourse la totalité du salaire maintenu, par l'employeur, au salarié qui a suivi le stage. La participation financière du Fonds se fait à partir d'un forfait à la journée/stagiaires.

Les résultats enregistrés en ce domaine sont encourageants. Aussi, ces actions doivent-elles prendre, à l'avenir, un essor certain.

Face à ces moyens importants mis en place, il pouvait être intéressant d'apprécier les réactions des salariés eux-mêmes.

Aussi, à la demande du Secrétariat Général à la formation professionnelle, l'Institut Français d'Opinion Publique a-t-il été chargé, en janvier 1974, de mener une enquête auprès des salariés, afin de déterminer leur comportement eu égard aux perspectives offertes par la Loi du 16 juillet 1971.

D'après les résultats de cette enquête, il apparaît que 76% des salariés connaissent les rouages de la législation actuelle. Cependant, on observe que le niveau d'information est plus faible chez les ouvriers que dans les autres catégories professionnelles (employés et cadres). On constate, en effet, que 67% seulement des ouvriers étaient informés au moment de l'enquête.

Si les deux tiers des salariés estiment être intéressés par un stage de formation, on en compte un tiers qui se déclare ne pas être du tout intéressé. Là encore, on peut distinguer une assez grande variation d'intérêt, suivant la catégorie professionnelle : 42% des ouvriers se déclarent intéressés par des stages contre 72% des cadres moyens.



L'attente primordiale des salariés réside dans une formation débouchant sur une promotion dans l'entreprise ; on constate aussi le souci d'une mise à jour des connaissances propres à leur fonction, afin de préserver la sécurité de leur emploi.

Il faut enfin souligner le contraste qui existe entre les aspirations des ouvriers (acquisition de meilleurs moyens d'expression) et celles des cadres supérieurs plus attirés par une meilleure compréhension des relations professionnelles et des problèmes sociaux.

A côté de ces aspects particulièrement encourageants il ne faut pas mésestimer les freins du développement de la formation continue, à savoir la crainte de voir leur vie familiale désorganisée, ainsi que l'appréhension devant le risque d'une diminution de salaire pendant la durée de leur congé-formation.

Par contre, contrairement à ce que l'on croit généralement,

seulement 12% des salariés avouent répugner au retour sur les bancs de l'école.

Les nécessités de la vie moderne rendent indispensables la mise à jour de ses connaissances.

Il est tout à fait normal que les salariés du secteur agricole puissent bénéficier, à part entière, des dispositions de la loi du 16 juillet 1971.

La création rapide de Fonds assurance-formation doit permettre aux salariés d'entreprises de moins de 10 salariés de bénéficier, comme les autres, de congés de formation de nature à satisfaire leurs besoins de formation. Il n'en reste pas moins que la dispersion des salariés de ce secteur rend nécessaire un développement accru des « canaux » d'information, les mettant à même d'apprécier pleinement les tenants et les aboutissants d'une réglementation sans doute complexe mais dont la connaissance s'avère, pour tous, absolument indispensable.

LA SITUATION DES SALAIRES DANS LES EXPLOITATIONS DU BASSIN PARISIEN ET DE L'OUEST

Quelques observations

par **Françoise BOURQUELOT**

Ecole Pratique des Hautes Etudes, VI^{me} Section

Dans le Bassin Parisien, par la simplification des systèmes culturaux et la réduction massive du cheptel, les ouvriers agricoles travaillent essentiellement dans des exploitations de plus de 50 ha voire même 80 ha (1). La majorité d'entre eux sont chauffeurs de tracteurs, logés mais non nourris par l'employeur.

Pour l'Ouest, l'élevage bovin et surtout la production de lait expliquent la présence de nombreux salariés permanents en Basse Normandie et dans une moindre mesure en Bretagne. Encore très souvent nourris et logés par le patron, les salariés de l'Ouest comptent un pourcentage important de célibataires dans la tranche d'âge où normalement on fonde une famille.

Dans ces deux régions, un petit nombre d'exploitations spécialisées emploient des ouvriers qualifiés passés par des centres de formation : vachers, porchers, pépiniéristes..

Depuis les accords de Varenne signés en 1968 et malgré cette victoire essentielle, l'inquiétude des salariés agricoles d'exploitations ne cesse de croître.

Inquiétude causée par le constat permanent d'une vague croissante de " licenciements larvés " touchant des ouvriers agricoles compétents, en pleine possession de leurs moyens physiques.

Dans une ferme de 240 ha, en Seine-et-Marne, un exploitant occupe deux chauffeurs de tracteur qu'il rémunère à 6,10 F de l'heure (la convention collective est à 5,57 F) en 1972. Il s'agit d'une ferme très mécanisée où l'exploitant ne travaille pas.

En décembre 1972, l'employeur réduit le temps de travail des deux chauffeurs mais particulièrement de l'un d'eux (syndiqué) qui ne fait que 148 heures en décembre (soit 902 F)

et 168 heures en janvier (soit 1 024 F). Cet ouvrier a 5 enfants. De plus, depuis un an, le loyer de la maison louée à l'employeur passe de 80 F par mois à 158 F.

Début février, ce chauffeur, qui travaille depuis 13 ans sur la ferme, essaie de discuter avec son patron qui lui répond qu'il n'y peut rien, qu'il n'a plus de travail à lui donner. Le chauffeur cherche et trouve du travail dans le bâtiment.

Le lendemain de son départ de l'exploitation, le second chauffeur est appelé par l'employeur qui lui annonce qu'il sera payé 7 F de l'heure et lui demande s'il accepte, dès le mois de mars, de travailler 10 heures par jour, tous les jours de la semaine. L'ouvrier accepte. Il sera appelé à faire non seulement 10 heures en mars mais, très vite, 12 heures et plus pour le maïs et les récoltes.

L'employeur élimine ainsi un syndicaliste et pour une augmentation de 0,90 F il ne paiera plus qu'un seul salarié. Le salarié qui accepte cet accord n'ira pas se plaindre au syndicat et le rythme même de son travail l'empêchera bien vite de se poser des questions.

Ce cas n'est pas isolé et les licenciements camouflés peuvent se faire encore plus simplement par pression psychologique. En Beauce, un chauffeur de tracteur de 43 ans, seul salarié permanent sur la ferme, est satisfait de travailler dans une entreprise moderne au point de ne pas contester un salaire relativement faible. On a besoin de lui, sa place est là. " Ah là, on est équipé ! on est équipé comme matériel : il y a trois tracteurs, y a une moissonneuse-bat-

(1) D'après le RGA de 1970, pour le Bassin Parisien, les pourcentages d'exploitations employant des salariés permanents sont de 15,5% dans la tranche 20-25 ha SAU, 37,8% dans la tranche 50-100 ha, 90% au dessus de 100 ha.