



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 situation des salariés dans les exploitations du bassin parisien et de l'Ouest

Françoise Langlois-Bourquelot

Citer ce document / Cite this document :

Langlois-Bourquelot Françoise. La situation des salariés dans les exploitations du bassin parisien et de l'Ouest. In: Économie rurale. N°105, 1975. Population et travail agricoles. pp. 43-44;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1975.2330>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1975_num_105_1_2330

Fichier pdf généré le 08/05/2018

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.

teuse, y a deux semoirs tout neufs, y a deux charrues toutes neuves, y a un herseur cultivateur, y a un canadien, tout matériel tout neuf, y a une presse, y a trois remorques, tout le matériel neuf".

De retour du régiment, le fils du patron va reprendre la direction de l'exploitation et il lance un jour : « Tu sais, je n'aurai peut-être pas toujours besoin de toi, faut que tu cherches une place ». Au niveau des relations patrons-salariés de l'agriculture, cela correspond à un renvoi. On ne lui dira pas deux fois.

Tous ces départs individuels que personne ne dénonce au plan cantonal sont permis par les conventions collectives à condition de respecter les délais et de donner des indemnités. Mais il y a un réel problème d'emploi qui actuellement se règle au détriment des salariés agricoles. Car, si ce type de licenciement est inadmissible, le sur-travail imposé à ceux qui restent l'est tout autant.

Inquiétude causée par le malaise des ouvriers qualifiés ayant suivi une formation professionnelle (vachers-porchers, pépiniéristes, chauffeurs-mécaniciens...) qui peuvent rarement utiliser pleinement les compétences acquises.

De plus, ce sont ces ouvriers qualifiés qui font le plus d'heures en spéculations animales car, pour justifier leur salaire mensuel un peu plus élevé, les employeurs augmentent sans cesse l'importance du cheptel dont ils doivent s'occuper.

Un vacher de la Manche (2), 32 ans, dit : « Je suis vacher depuis l'âge de 17 ans, après un stage à Rennes. Ce que je déplore le plus c'est le manque de responsabilités et d'initiatives dans le travail. Ainsi, lors de l'embauche l'employeur recherche un ouvrier qualifié et en fait il demande davantage une machine à haut rendement qui doit exécuter des ordres bien ou mal donnés. Je préférerais aider un peu plus dans la marche du troupeau laitier, mais les suggestions du « sa'arié » sont rarement prises en considération ».

Confirmant cette analyse, toutes les enquêtes réalisées sur le « devenir » des stagiaires de centre de formation prouvent qu'après un court séjour en agriculture, la majorité des anciens stagiaires partent vers le para-agricole ou la ville (3).

Quant au second aspect de ce problème, une enquête réalisée dans l'Orne en 1971 en donne l'illustration.

Dans l'Orne, un vacher s'occupait de 60 vaches laitières à son arrivée sur l'exploitation. Il en a aujourd'hui 80 qui lui demandent de 9 à 10 heures de travail par jour ; il trait seul (salle de traite). Son employeur, très informé et compétent, prétend qu'il pourrait s'occuper seul de 120 vaches laitières. Un certain nombre d'articles lus dans des revues anglaises l'ont persuadé de cette possibilité et il propose à son vacher de venir voir en Angleterre des réalisations de ce type. Ce vacher gagne actuellement 1 500 à 2 000 francs par mois - logé. Son patron lui propose 500 F de plus pour augmenter le cheptel. Le calcul fait par cet employeur mérite réflexion puisqu'il repose sur un accroissement du cheptel de moitié, avec une augmentation des frais salariaux du tiers ou du quart.

L'inquiétude causée par l'incertitude des hommes de plus de 45 ans sur leur avenir paraît se résumer à l'alternative suivante : se faire renvoyer ou mettre en pré-retraite le plus vite possible ; se voir reléguer à des travaux qui ne sont pas perçus comme du travail productif.

Plusieurs lettres envoyées à Télépromotion Rurale expriment bien cette angoisse.

Du Maine-et-Loire. « Trouvez-vous normal qu'au bout de 18 ans de bons et loyaux services, un salarié agricole ayant contribué à enrichir son patron soit déclassé ? Est-ce cela votre prime d'ancienneté ? ».

De l'Ouest. « Quelle sécurité d'emploi y-a-t-il quand un salarié prend de l'âge, qu'il ne fait plus l'affaire ? Que fait-on de lui quand il devient trop vieux à 50 ans ? »

Dans le Bassin Parisien, un animateur d'ASAVPA (4) signale aussi de nombreux « déclassés » depuis 1968.

Ces trois points semblent atteindre profondément les ouvriers agricoles d'exploitation et sont presque toujours exprimés avant même le constat d'un niveau de salaire toujours inférieur à celui des ouvriers de l'industrie à temps de travail égal.

Ressentis par l'ensemble, ces faits sont vécus **individuellement** par les salariés agricoles qui ne les transforment pas en objet de luttes clairement exprimées contre un patronat dont la résistance est telle que le retard qui sépare les ouvriers de l'agriculture de ceux des autres secteurs n'est jamais comblé.

Comment expliquer le maintien constant de situations à peine croyables en 1974 telle que celle qui est vécue par les salariés d'une ferme du Calvados (5) : « x embauche des ouvriers sans fixer de conditions, exige un travail de 10 heures par jour par tous les temps, avec un matériel en mauvais état, il les nourrit de « patates à l'eau, avec du lard à midi et de cochon le soir » les frappant à l'occasion et lorsqu'il y a un accident il veut récupérer une partie des dégâts matériels en retenant la paye ».

Des enquêtes réalisées depuis quinze ans sur la situation des salariés agricoles d'exploitation nous permettent de croire qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé, mais en même temps nous amènent à poser deux séries de questions par rapport aux différents aspects du malaise relevé dans la première partie de ce rapport.

Ne faudrait-il pas reposer la question de l'efficacité actuelle de l'action syndicale auprès des ouvriers d'exploitations agricoles. En effet, elle consiste essentiellement d'une part à régler **cas par cas** les difficultés de quelques salariés et d'autre part à négocier des conventions collectives minimales dont chacun sait que l'inspection des Lois Sociales n'a pas les moyens de les faire appliquer (6).

Que résolvent des Accords Nationaux signés entre les responsables syndicaux ouvriers et les dirigeants de la FNSEA qui ne sont que de simples recommandations et dont la mise en œuvre est subordonnée à la négociation collective au niveau départemental ?

(2) Lettre reçue à Télépromotion Rurale en décembre 1972 (Rennes) après une émission sur les salariés agricoles d'exploitation.

(3) Enquête réalisée au Centre d'Essay (mécaniciens) en 1972. Branches dans lesque les les stagiaires exercent leur qualification : exploitation agricole, 22 ; atelier réparation, 23 ; artisanat, 11 ; entreprises travaux agricoles ou publics, 10 ; CUMA coopératives de deshydratation, 6 ; divers, 28.

(4) Association de salariés agricoles pour la vulgarisation du progrès agricole.

(5) Syndicalisme Agriculture - Mensuel FGA-CFDT, avril-mai 1974.

(6) Constat fait par le groupe de travail « Salariés Agricoles ». Rapport du groupe de travail. Préparation du VI^e Plan, 1971.