



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 syndicats de salariés de la production agricole : la conquête de l'égalité sociale

Françoise Langlois-Bourquelot

Citer ce document / Cite this document :

Langlois-Bourquelot Françoise. Les syndicats de salariés de la production agricole : la conquête de l'égalité sociale. In: Économie rurale. N°201, 1991. pp. 12-15;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1991.4162>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1991_num_201_1_4162

Fichier pdf généré le 08/05/2018

Abstract

Since 1958, important efforts have been undertaken by workers unions in order to fill the gap between general and agricultural legislations in the field of social protections. In general, they have been successful, making french agricultural workers among the best protected against all kind of social risk. However, the number of wage workers has been rapidly shinking, due to the reduction of agricultural labour requirements, as well as many regulations favouring occupational shifting : as a consequence, their already weak borgaining assets have been even more weakened. Recently, a new dialogue has been developed through the emergence of adult educational structures. Will this development, and the corresponding creation of new agricultural wage workers organization, be sufficient to secure the social parity of this group, so backly hit by the recent evolution of agriculture ?

Résumé

Les efforts entrepris, dès 1958, par les syndicats, pour réduire le lourd retard de la législation sociale s'appli- quant aux salariés agricoles ont vu leur couronnement dans le début des années 70, faisant de la France l'un des pays les mieux protégés sur ce plan. Mais la diminution drastique du volume de travail nécessaire à la production agricole réduisant sans cesse l'emploi, conjuguée à l'application immédiate à l'agriculture de toutes les mesures de flexibilité ont réduit un rapport de force déjà précaire. La mise en place de nouvelles structures de formation continue qui ont été l'amorce d'un nouveau dialogue paritaire ainsi que le redéploiement des Asavpa, organisation spécifique des salariés agricoles, suffiront-ils à assurer l'égalité sociale de ce groupe touché de plein fouet par l'évolution de l'agriculture ?

LES SYNDICATS DE SALARIÉS DE LA PRODUCTION AGRICOLE : LA CONQUÊTE DE L'ÉGALITÉ SOCIALE

Françoise BOURQUELOT*

Résumé :

Les efforts entrepris, dès 1958, par les syndicats, pour réduire le lourd retard de la législation sociale s'appliquant aux salariés agricoles ont vu leur couronnement dans le début des années 70, faisant de la France l'un des pays les mieux protégés sur ce plan. Mais la diminution drastique du volume de travail nécessaire à la production agricole réduisant sans cesse l'emploi, conjuguée à l'application immédiate à l'agriculture de toutes les mesures de flexibilité ont réduit un rapport de force déjà précaire. La mise en place de nouvelles structures de formation continue qui ont été l'amorce d'un nouveau dialogue paritaire ainsi que le redéploiement des Asavpa, organisation spécifique des salariés agricoles, suffiront-ils à assurer l'égalité sociale de ce groupe touché de plein fouet par l'évolution de l'agriculture ?

CONQUERING SOCIAL PARITY : AGRICULTURAL WAGE WORKERS UNIONS

Summary :

Since 1958, important efforts have been undertaken by workers unions in order to fill the gap between general and agricultural legislations in the field of social protections. In general, they have been successful, making french agricultural workers among the best protected against all kind of social risk. However, the number of wage workers has been rapidly shrinking, due to the reduction of agricultural labour requirements, as well as many regulations favouring occupational shifting : as a consequence, their already weak bargaining assets have been even more weakened. Recently, a new dialogue has been developed through the emergence of adult educational structures. Will this development, and the corresponding creation of new agricultural wage workers organization, be sufficient to secure the social parity of this group, so backly hit by the recent evolution of agriculture ?

Les Accords de Varenne, signés en mai 1968, en transformant le SMAG en SMIG, symbolisaient dix-huit années d'efforts (Loi sur les Conventions Collectives, 1950) pour permettre aux ouvriers agricoles de jouir des mêmes droits que les ouvriers de l'industrie (F. Bourquelot, 1972, pp. 533-556). Depuis, grossi de la prise en charge du secteur agro-alimentaire, le syndicalisme des travailleurs de l'agriculture est un interlocuteur de poids sur le plan national, alors qu'au niveau départemental les rapports salariaux, qui caractérisent la production agricole, sont des obstacles majeurs à la syndicalisation (F. Bourquelot, 1987). Depuis 1972, la création du FNAFSEA (1) a été l'occasion d'un dialogue paritaire intense et, parallèlement, depuis 1984, la FNASAVPA (2) se présente

comme un « porte-parole » des salariés agricoles, tout en n'étant investie d'aucune mission de représentativité. La réduction des crédits distribués par l'ANDA (Association Nationale pour le Développement Agricole) limite ses moyens d'action.

De 1970 à 1977 : l'égalité légale

Les années qui suivirent mai 68 furent marquées par de nombreuses actions syndicales et une activité législative ou contractuelle intense, menée pour concrétiser l'égalité sociale des salariés agricoles à travers :

- l'existence d'une couverture conventionnelle pour chaque branche d'activité,

* Maître de conférences, EHESS, Paris.

1. Fond National d'Assurance pour la Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles, qui devient FAFSEA au niveau départemental.

2. Fédération Nationale des Associations de Salariés Agricoles pour la Vulgarisation du Progrès Agricole.

- la reconnaissance des droits sociaux (retraites complémentaires, formation professionnelle, couverture sociale des accidents du travail...),

- l'amélioration des bas salaires à l'intérieur des grilles de salaires,

- l'application à l'agriculture des droits syndicaux (FGA/CFDT, 1979) (3).

Ces initiatives furent accueillies par les réactions irritées des employeurs (Commission main-d'œuvre de la FNSEA) qui acceptèrent seulement les rencontres indispensables pour traiter les grands dossiers (retraites, accidents, formation...). Les mesures destinées à combler un si grand retard étaient, par leur coût, difficilement acceptables sur fond de crises (1974-1976). Mais l'irritation deviendra exaspération à l'occasion de l'application systématique à l'agriculture de mesures édictées pour l'industrie - contrôle des licenciements - contrôle de l'immigration - durée du travail - augmentation des salaires horaires liées aux augmentations répétées du SMIC. En 1976, le rapport du XXX^e Congrès de la FNSEA conseillera à ses mandants de dénoncer les CC comme « arme absolue » lorsque tout accord se révèle impossible (FNSEA, 1976, p. 120). Malgré tout, parce que les enjeux financiers sont importants et qu'il faut appliquer la Loi, la FNSEA encourage les employeurs à s'organiser pour **gérer paritairement** les fonds de l'UNEDIC, le FAFSEA et à participer activement aux Commissions Paritaires Départementales (CPD) qui organisent la formation continue.

Les syndicats ouvriers, conscients d'avoir entamé durablement le particularisme agricole, vont assurer, eux aussi, la démultiplication des négociations qui se passeront, surtout entre 1970 et 1974, dans un climat de tension extrême. Pour eux, la nécessité d'élaborer une politique commune avec les autres syndicats alourdit encore la tâche. Jusqu'en 1977, malgré des divergences sur la façon de mener les conflits, la CGT sera l'alliée de la FGA/CFDT.

Sur le seul dossier de la couverture sociale des accidents du travail, il faudra quatre années de négociations pour réfuter le discours des employeurs affirmant leur droit à choisir l'assureur de leurs salariés comme ils choisissaient celui de leur tracteur, desserrer la pression des compagnies d'assurance, convaincre le groupe parlementaire de la payannerie ou essuyer la dérobade des ministres successifs. Les négociations, pour permettre l'entrée des Caisses de Retraites Complémentaires de l'Agriculture dans le Régime de Compensation, seront aussi lentes et n'auront d'effet qu'en 1977. A la suite de la recommandation sur le droit syndical, signée par la FNSEA en 1970, des négociations s'ouvriront dans plusieurs départements pour créer des délégués syndicaux inter-entreprises, mais elles se heurteront à une forte résistance patronale. Le seul dossier accepté sera celui de la formation continue, puisqu'un an seulement après la Loi sur la Formation Continue, un accord (nov. 1972) créera un outil paritaire, le FAFSEA, qui permettra le financement et la mise en œuvre de cette formation. Enfin, le taux de couverture conventionnelle atteindra 80 % vers 1977 pour les salariés de la production.

La complexité des grands dossiers aura absorbé l'essentiel des forces des permanents fédéraux qui devront aussi coordonner, pendant toute cette période, des actions régionales pour appuyer les négociations, alors que les militants de base, dans les commissions mixtes, subiront de plein fouet les manœuvres patronales destinées à accorder le minimum de salaire. A ce prix, l'égalité légale sera presque atteinte dix ans après les Accords de Varenne.

1977 - 1987 : Vouloir être acteur à part entière n'exclut pas les contradictions

Pour débloquer les salaires, en 1977, la FGA/CFDT élaborera une **plate-forme fédérale** et formulera un ensemble de revendications d'améliorations immédiates des conditions d'emploi, de travail des salariés et de **propositions de transformation de l'agriculture**. Soit : « Reconnaître aux organisations syndicales de salariés le même rôle et le même pouvoir sur l'organisation de l'agriculture que les organisations d'exploitants agricoles. Admettre que la place des salariés dans l'agriculture conditionne en partie son développement, que la prise en compte de leurs problèmes et notamment leur mise à niveau par rapport à l'industrie, est nécessaire et possible ». (FGA/CFDT, 1980 p. 10). La plate-forme sera le support d'une pression constante près du Gouvernement, renforcée à l'époque par la constitution d'un front syndical uni. Mais, c'est après mai 1981, que le droit pour les organisations syndicales de salariés agricoles de se faire entendre sur la politique agricole sera reconnu puisque, pour la première fois, fin 1981, ils pourront exprimer leurs propositions au sein de la Conférence Agricole Annuelle. Une réforme des élections aux Chambres d'Agriculture, en 1983, augmentera aussi le nombre des élus salariés. Enfin, la tenue des EGDA (Etats Généraux pour le Développement Agricole) élargira encore leur audience. Seules les portes de l'ANDA resteront closes. A cette époque, l'impact des fédérations de salariés de l'agriculture sera d'autant plus important que FO, la CGT comme la CFDT auront fusionné leurs branches agricoles avec celles de l'Alimentation (FGTA/FO) (4) s'adressant potentiellement à 1,5 million de salariés employés dans la production, la distribution, la transformation agro-alimentaire, et les services publics et privés agricoles. Mais les négociations salariales resteront dures dans les départements, ramenant le plus souvent les bas échelons au niveau du SMIC, et parfois même en dessous, écrasant ainsi le montant des salaires (F. Bourquelot, 1987, op. cit.). La couverture conventionnelle atteint aujourd'hui près de 100 % dans la plupart des branches de production. Malgré cet acquis essentiel, que peuvent faire les délégués inter-entreprises dont le principe a été accepté paritairement dans 52 départements, quand la non application des CC, par une part non négligeable des employeurs, est connue de tous mais occultée, par crainte de susciter de nouvelles suppressions d'emplois. Cette distance entre l'égalité légale et sociale est perçue par de nombreux militants ouvriers parce qu'ils mesurent la fragilité du rapport de force qui permettrait d'appliquer la réglementation sociale. Fragilité renforcée par la diminution constante des salariés agricoles (tableau

3. Fédération Générale Agro-Alimentaire

4. Fédération des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs Connexes.

1) et, dans plusieurs départements, par la montée des problèmes posés par l'augmentation du travail au noir.

Tableau 1. - Activité agricole au sein des exploitations

	Personnes ayant une activité agricole						UTA	
	A temps partiel (1/2 temps et plus)		A temps complet		Ensemble		1979	1988
	1979	1988	1979	1988	1979	1988		
Salariés agricoles permanents	25 621	30 814	170 547	106 463	232 783	136 139	198 404	135 012
Salariés agricoles saisonniers ou occasionnels							84 719	80 778

Sous la pression syndicale ouvrière et grâce au développement de « l'agriculture d'entreprise », des équipes patronales se sont dégagées et prennent leurs responsabilités. Peu à peu, l'attitude défensive du patronat s'est transformée, surtout dans les instances de gestion paritaire où les débats se limitent à l'objet même de l'organisation (formation, gestion de caisse...). Ainsi le contact permanent entre les responsables employeurs et ouvriers, pour assurer la réussite du Plan d'insertion des Jeunes, dans le cadre du FAFSEA, permet-il de multiplier les échanges sur les finalités, les modalités et la qualité de la formation ou les priorités à donner à tel ou tel type de contrat/jeunes. Les années passant, on peut opposer enfin des réalisations communes positives, impliquant le respect mutuel, aux affrontements verbaux, stéréotypés et caricaturaux à force de se répéter, qui sont de règle au cours des débats d'un certain nombre de commissions mixtes chargées de fixer les salaires départementaux. Depuis longtemps aussi, les employeurs ont certainement compris que l'application immédiate à l'agriculture de toutes les mesures générales sur la flexibilité de l'emploi sont pour eux un sérieux appui dans la gestion de leurs problèmes de main-d'œuvre. Ce qui permet de comprendre que « malgré les griefs sur l'excès des charges sociales et le carcan de la réglementation, les relations avec les syndicats sont jugées « sereines » par la FNSEA » (FNSEA, 1985).

Fin 1987, il est nécessaire enfin, à propos du syndicalisme ouvrier en agriculture, de retracer l'évolution récente de la FNASAVPA qui fédère soixante-dix ASAVPA départementales. Jusqu'en 1972, une part importante de leurs activités était orientée vers la formation technique des salariés mais, depuis cette époque, le FAFSEA ayant pris en charge la formation continue, elles ont dû peu à peu redévelopper le pôle sensibilisation/animation. Cette nouvelle répartition des rôles imposera à la FNASAVPA de redéfinir ses objectifs. En 1983, la préparation des EGDA, auxquels les adhérents ASAVPA participèrent largement, fut l'occasion de multiples contacts et, pour la FNASAVPA une opportunité pour se faire connaître et reconnaître. Quelques mois plus tard, le ministre de l'Agriculture lui confiera une mission d'étude pour vérifier l'idée selon laquelle les salariés d'exploitation sont des acteurs essentiels de l'agriculture à venir. Cette demande coïncidera avec la préparation d'un rassemblement de salariés agricoles conviés à fêter le XXVe anniversaire de la création des ASAVPA. Avec 1 000 participants ce sera une nouvelle occasion de sensibiliser les médias aux 20 propositions de la FNASAVPA (1986).

Propositions qui s'organisent autour de l'axe suivant : « Être acteur à part entière, priorité donnée à la formation et à l'emploi ». Dans cette perspective, et pour lutter contre la dévaluation attachée aux idées reçues qui caractérisent le salariat agricole, la FNASAVPA façonnera peu à peu l'image d'un salarié type, qualifié, nécessaire à l'agriculture, bien intégré dans le milieu rural, induisant que ces caractéristiques assurent le maintien de l'emploi et, autant que faire se peut, la reconnaissance de la qualification dans le salaire. D'un point de vue « politique » on peut admettre cette simplification, mais l'emploi est indissociablement lié à l'évolution de l'agriculture, aux qualifications qu'elle exige et au niveau de salaires qu'elle consent, or, s'il faut affirmer la nécessité de créer des emplois, il est difficile d'avancer des propositions sur la diversification des exploitations comme source d'emplois ou la création d'exploitations par des salariés sans mettre en « perspective » l'étrécissement des créneaux qui ne subissent pas de concurrence sévère. De même, si la critique de la rigidité induite par l'aspect normatif et figé des CC est tout à fait fondée, la solution proposée, consistant à négocier des contrats de travail individuels « porteurs de plus-value financière et humaine », ne peut s'adresser qu'à une minorité de salariés. La mise en valeur de réalisations locales génératrices d'emplois est essentielle mais à condition d'être présentées dans toute leur complexité.

Pour les ASAVPA, les années 87/89 furent marquées par une réflexion active sur la formation et l'emploi, orchestrée au niveau régional (Débat en Poitou/Charente sur les Groupements d'employeurs et en Rhône/Alpes sur la connaissance de la situation des salariés dans l'Europe du sud), et au niveau national (Colloque : **Initiatives locales et emploi dans le milieu rural**). Réflexion soutenue par une formation accrue des salariés en charge des Conseils d'administration à tous les échelons de l'organisation.

Aujourd'hui, la FNASAVPA semble être entrée dans une nouvelle phase d'incertitude. Sur le plan interne la multiplication des activités, qui demandent un gros travail de réflexion et d'organisation, est difficile à gérer et fait apparaître des tensions entre les salariés, qui restent attachés aux activités traditionnelles d'éveil et de convivialité (rencontres, voyages...) et les adhérents plus jeunes, plus formés, qui veulent débattre de problèmes professionnels.

Mais, les difficultés principales découlent surtout de la réorientation de la politique de développement : la diminution des fonds octroyés par l'ANDA limite les moyens d'action. Dans le même temps, les Chambres d'Agriculture qui, depuis une dizaine d'années appuyaient les actions de développement en direction des salariés agricoles, font de nouveaux choix. Ayant accueilli le secrétariat de nombreuses ASAVPA, elles avaient aussi intégré leurs animateurs parmi le personnel des Chambres, or conséquence directe de ces nouvelles orientations, là où l'on comptait deux postes d'animateurs, il n'en reste qu'un, voire même parfois un poste à mi-temps. Enfin, pendant cette période, si de nouveaux liens se sont tissés avec la CGC et la CGT, par contre les réactions épidermiques concernant l'empiètement des ASAVPA sur leur terrain restent cycliques entre la FGA/CFDT et la FNASAVPA.

Au moment où les salariés d'exploitation auraient pu enfin bénéficier de l'égalité sociale, est apparue la lame

de fond, qui a nom déréglementation, flexibilité, nouvelles formes d'emplois, annulant une part importante de ces acquis. Plus tard, les efforts déployés par le syndicalisme ouvrier pour peser sur l'orientation globale de l'agriculture se sont heurtés au marasme de secteurs entiers de la production. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que resurgissent les notions de spécificité de l'agriculture, d'intéressement à l'entreprise, de partenariat, de nécessaire cohésion de tous les actifs fondée sur l'adhésion sans contrepartie aux valeurs de l'entreprise...

Évolution des élections aux Chambres d'Agriculture

Tous les six ans a lieu un renouvellement total des différents collèges des Chambres d'Agriculture. Une réforme électorale a augmenté le nombre d'élus salariés en 1983 (élection au scrutin proportionnel intégral). Les dernières élections eurent lieu en 1989 (scrutin de liste majoritaire proportionnel dit mixte - type de scrutin retenu pour les élections de listes dans les villes de moins de 3 000 habitants).

Cette période a vu aussi l'avancée d'aspects nouveaux et positifs comme la prise en charge paritaire et/ou unitaire de plusieurs secteurs (formation) ou l'élargissement d'une réflexion sur le devenir du milieu rural dans lequel les salariés pourraient trouver d'autres débouchés. Mais, actuellement, dans quel cadre institutionnel les salariés agricoles de la production pourront-ils maintenir et développer une base commune de solidarité et en particulier comment se défendront tous ceux qui n'ont plus ou n'ont jamais eu que des emplois précaires ?

	Voix (%)			Sièges		
	1976	1983	1989	1976	1983	1989
CFDT/FGA	33	35	36	102	254	271
CGT	31	22	20	85	172	100
FO	4	11.5	13.5	8	81	93
CGC	7	10.5	8.5	10	77	30
FGSOA	4	7	5	16	46	41
CFTC	-	2	1	-	15	8
Listes communes	5.5	4	12.5		32	105
Divers	15.5	8	3.5	37	98	76

Sources : FGA/CFDT

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BOURQUELOT F. (1972).- Les salariés agricoles et leurs organisations. L'univers politique des paysans. *Cahiers de la FNSP*, n° 184, Paris. A. Colin, 1972, (1987).- De quelques tendances sur l'emploi des salariés dans la production agricole. *Economie Rurale*, n° 178-179, 1987.

FGA/CFDT (1979).- *Salariés en agriculture : 1962-1980, 18 ans d'action syndicale*. Paris, déc. 1979, ronéo.

FGA/CFDT (1980). - Résolution générale, VIII^e Congrès, Vertou, 1980.

FNSEA (1976).- Rapport du XXX^e Congrès. Versailles, 1976. (1985).- XXXIX^e Congrès fédéral. Narbonne, 1985.

FNASAVPA (1986).- Rapport à Monsieur le Ministre de l'Agriculture. Tours, 1986.