

L'agriculture face à une situation compliquée



Depuis plusieurs années et plus particulièrement en 2021 le monde agricole se heurte à des difficultés de recrutement. Certains chefs d'entreprise s'interrogent sur l'avenir de leurs exploitations si la conjoncture ne s'améliore pas.

Face à la pénurie de salariés l'État et Pôle emploi s'organisent avec le monde agricole pour favoriser le retour à l'emploi, faire connaître les métiers de l'agriculture, changer l'image du secteur auprès des demandeurs d'emploi, mettre en place des formations, etc.

Redonner de l'attractivité aux métiers agricoles

Trouver de la main-d'œuvre fiable et pérenne dans l'agriculture relève pour certains exploitants d'un véritable casse-tête. L'année 2021 a été, pour certains, extrêmement difficile par manque de personnels ou à cause de problèmes de fiabilité de ceux-ci.

Anne-Marie Durand, directrice de la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) des Alpes-de-Haute-Provence constate que ces difficultés de recrutement touchent tous les secteurs et que la reprise économique accentue les besoins de main-d'œuvre sur une même période. Le DDETSPP recense cette année une augmentation de 6 % des emplois salariés dans l'agriculture.

Richard Spinosa, directeur de Pôle emploi pour les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence est particulièrement sensibilisé à ces pro-

blématiques et assure que ses équipes traitent le sujet en étroite collaboration avec la profession.

« Nous travaillons sur de vrais parcours pour que les salariés puissent enchaîner les périodes de travail et alterner entre des postes agricoles et dans d'autres secteurs économiques », explique-t-il.

Il souhaite également rassurer les chefs d'entreprises qui étaient trop souvent confrontés à des salariés qui ne venaient travailler que pour recharger leurs droits au chômage et les laissaient tomber une fois le quota atteint. « La nouvelle convention de l'assurance chômage ne permettra plus aux demandeurs d'emploi de toucher plus en ne travaillant pas. Maintenant il leur faudra une période de travail de six mois pour ouvrir des droits et le rechargement des droits se fera également au bout de six mois. Cela devrait donc rendre impossible ces pratiques douteuses. Ce système devrait assurer une plus grande équité entre ceux qui travail-

lent et ceux qui ne travaillent pas », assure-t-il.

En 2020, Pôle emploi a diligenté une enquête en besoin de main-d'œuvre pour 2021 comme elle fait chaque année. Menée dans tous les secteurs celle-ci a révélé que dans les Hautes-Alpes sur 11 690 intentions d'embauches 1 260 concernaient l'agriculture (390 ouvriers-salariés agricoles et 870 dans l'arboriculture), dans les Alpes-de-Haute-Provence 9 400 intentions d'embauches ont été recensées dont 890 pour le secteur agricole (590 ouvriers-salariés agricoles et 300 dans l'arboriculture).

Travailler sur l'image

Lors de cette enquête il est demandé aux employeurs d'indiquer s'ils pensent rencontrer des difficultés pour leur recrutement. Dans les Hautes-Alpes 32 % ont déclaré des difficultés pour les salariés agricoles contre 45 % dans les Alpes-de-Haute-Provence et 57 % dans l'arbo-

riculture alors qu'étonnamment aucun employeur bas-alpin n'a souligné de difficultés.

En 2019, du 1^{er} au 31 août, Pôle emploi enregistrait 232 offres d'emplois agricoles et en 2021 262 avec un taux de satisfaction de 83,8 %, un résultat qui ne prend pas en compte l'éventuelle défection des salariés.

Autre chiffre important, à ce jour 2034 demandeurs d'emplois recherchent un poste agricole dans les deux départements confondus. Aujourd'hui, Pôle emploi et l'État se posent la question de comment attirer le public vers ces métiers trop souvent décriés mais surtout méconnus. Ils travaillent notamment de concert avec les organismes de formation ADFPA dans les Hautes-Alpes, CFPPA de Carêmejane et Mission jeunes dans les Alpes-de-Haute-Provence.

« L'agriculture a une image qu'il faut modifier car le métier n'est plus celui d'hier. Il y a de la technicité, un

savoir-faire et des prérequis qui entraîne un besoin de qualification et on ne peut faire évoluer les choses qu'avec la profession », analyse Anne-Marie Durand.

« Nous devons remettre de l'attractivité dans ces métiers mais aussi redonner envie aux employeurs de se tourner vers la main-d'œuvre locale, confie Richard Spinosa. Nous avons un gros travail à faire en commun, voir ce qui marche et ce qui ne marche pas. Nous sommes dans une période un peu nouvelle pour l'agriculture. C'est un effort sur le long terme. Nous devons permettre aux demandeurs d'emploi de s'épanouir dans ces emplois mais aussi les former pour alléger le travail des exploitants. C'est ce que nous avons fait durant le 1^{er} confinement avec l'ADFPA pour former des gens aux méthodes de l'arboriculture : taille, passage du Caces, pose de filets, etc., poursuit-il. Ce sont des métiers difficiles nous le savons mais nous essayons de trouver les bonnes

stratégies. Quand nous finançons des formations c'est pour qu'il y ait un retour à l'emploi derrière sinon cela ne sert à rien. C'est pour cela que nous travaillons avec les organismes pour créer des formations sur-mesure comme nous l'avons fait dans les Hautes-Alpes avec l'ADFPA.»

Un travail collectif

Pôle emploi déploie également de plusieurs actions dites d'adaptation (Action de formation préalable au recrutement (AFPR) ou Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE I)) qui permettent aux salariés de bénéficier d'une formation dans une structure qui s'engage à les embaucher ensuite.

Par ailleurs, avec la Région, l'opérateur public pilote un Plan d'investis-

sement dans les compétences (PIC) qui devrait permettre d'accélérer le recrutement avec des formations qualifiantes et de redynamiser le marché de l'emploi.

Particulièrement pour le secteur agricole, ils travaillent sur le projet Tempora qui permettra de faire augmenter le niveau de qualification des saisonniers et des personnes intéressées par le milieu agricole. L'ADFPA dans le 05 et le CFPPA Carmejeane sont les opérateurs de ce dispositif qui démarrera en novembre.

Toujours à Carmejeane le projet « Les pieds sur terre » vise à intégrer grâce à l'agriculture des populations étrangères présentes légalement sur le territoire. À l'heure actuelle 83 personnes sont dans ce dispositif et les demandes affluent.

L'objectif est d'accompagner 144 personnes sur trois ans et de lever les freins à l'emploi pour ces nouveaux arrivants.

« L'objectif de l'État est de faire changer le regard de chacune des parties sur l'autre et de les faire se rencontrer, souligne Anne-Marie Durand. Nous travaillons aussi avec les professionnels pour améliorer le logement des saisonniers. Nous sommes également présents pour avvertir les agriculteurs qui souhaitent faire appel à des travailleurs détachés. Nous leur demandons d'être vigilants. Des dérives existent et ils pourraient être tenus pour responsables si les entreprises de travail temporaire auxquelles ils font appel ne respectent pas la réglementation. Nous devons travailler main dans la main sur tous ces sujets. » ■



Les employeurs ont du mal à trouver de la main-d'œuvre notamment dans les stations fruitières même si les conditions de travail ont été améliorées ces dernières années.

La FDSEA travaille encore à la négociation de l'accord territorial de la nouvelle convention collective notamment pour les bergers d'alpage.

Négocier pour défendre les spécificités locales

Lucie Diconne-Philippini, la directrice de la FDSEA des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes est actuellement en pleine négociation de l'accord territorial qui sera intégré dans la nouvelle convention collective qui a été promulguée au début de cette année (voir L'Espace Alpin n°393). Celle-ci sera valable dans la France entière alors qu'auparavant il existait des conventions collectives territorialisées pour les deux départements alpins. Cependant les spécificités territoriales vont pouvoir lui être adjointe notamment la convention de bergers d'alpages qui leur est propre. Le changement majeur qui est apporté par cette nouvelle conven-

tion collective est le fait que pour établir la rétribution de leurs employés les employeurs doivent se référer à des fiches de postes et non plus au profil de l'employé. Le salaire est donc établi en fonction des qualifications que l'employeur demande à son salarié.

Rappeler la réglementation aux employeurs

À l'issue de l'étude de la fiche de poste l'employeur obtiendra un nombre de points qui lui permettra grâce à une grille de déterminer le salaire minimum qu'il devra verser. Une grille qui a évolué avec l'augmentation récente du Smic (voir ci-dessous). Il pourra ensuite majorer

le salaire s'il estime que le résultat obtenu n'est pas assez élevé. Un système qui se veut plus avantageux pour le salarié.

Par ailleurs, pour accompagner les employeurs qui sont parfois mal informés sur la réglementation la FDSEA va organiser en novembre des réunions d'informations pour mettre tout le monde autour de la table et faire un rappel de la réglementation.

« Cette année nous avons vécu une année un peu exceptionnelle avec beaucoup de changements de bergers au cours de la saison, révèle Lucie Diconne-Philippini. Il faut donc que nous essayons de trouver des solutions pour éviter ce turn-over des bergers. » ■

La grille nationale des salaires minimums après l'augmentation du Smic

	Coefficient de l'emploi entre et	septembre 2020	Salaires minima conventionnels étendus Avenant n°1 - 1 ^{er} avril 2021 * Augmentation SMIC 01/10/2021
Palier 1	9 - 11	10,15 €	10,25 – 10,48 €*
Palier 2	12 - 16	10,23 €	10,33 – 10,48 €*
Palier 3	17 - 24	10,38 €	10,48 €
Palier 4	25 - 35	10,60 €	10,71 €
Palier 5	36 - 51	11,10 €	11,21 €
Palier 6	52 - 73	11,65 €	11,77 €
Palier 7 (technicien)	74 - 104	12,35 €	12,47 €
Palier 8 (AM)	105 - 143	13,24 €	13,37 €
Palier 9	144 - 196	14,35 €	14,49 €
Palier 10 (cadre)	197 - 270	15,90 €	16,06 €
Palier 11	271 - 399	18,10 €	18,28 €
Palier 12	400	20,70 €	20,91 €

Technicien à partir de 74 points si : au moins degré 4 en technicité et au moins degré 3 soit en responsabilité OU en autonomie.
Agent de maîtrise à partir de 105 points si : au moins degré 3 en autonomie et degré 3 en management OU 4 en technicité.
Cadres à partir de 197 points si : au moins degré 4 en autonomie et degré 4 soit en technicité OU en management.

TOUT SAVOIR SUR LA CCN
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

QUI EST CONCERNÉ ?

130 000
EMPLOYEURS

Tous les SALARIÉS
de la production agricole
et des Cuma

OBJECTIF

- Des métiers + attractifs
- Des salariés incités à progresser
- Une gestion des ressources humaines modernisée

CHIFFRES-CLÉS

137
CONVENTIONS POUR LA
PRODUCTION AGRICOLE
ET CUMA

1
CONVENTION
NATIONALE

3 ans
DE NÉGOCIATION

2
CHANGEMENTS
MAJEURS

- Nouvelle approche de la classification des emplois
- Une seule grille de salaires de référence

DATES-CLÉS

2016

18 sept. 2020

1^{er} avril 2021

Toutes les conventions collectives doivent avoir un champ d'application national pour 2021

Signature par tous les partenaires sociaux représentatifs de la production agricole et des Cuma

Entrée en vigueur

www.convention-agricole.fr

Frédéric Esmiol, le président de la chambre d'agriculture des Alpes-de-Haute-Provence a vécu une année compliquée avec ses salariés.

2021, annus horribilis

Dépité, désabusé, désemparé, épuisé, les qualificatifs sont légion pour qualifier l'état d'esprit de Frédéric Esmiol, producteur de salades et de pivoines, deux cultures qui demandent une main-d'œuvre abondante. « Nous avons travaillé pour développer nos marchés et fidéliser notre clientèle notamment pour les salades en produisant six mois de l'année. C'est le résultat de vingt ans de confiance, explique le président de la chambre d'agriculture bas-alpine. Nous avons augmenté progressivement notre masse salariale. Au début nous avions des équipes de Portugais que nous logions mais cela ne suffisait plus donc nous avons cherché de la main-d'œuvre locale. Aujourd'hui 60 % de nos employés sont là depuis vingt ans et vieillissent mais nous n'arrivons pas à les renouveler. Impossible de trouver des jeunes. »

S'il concède que le Covid a eu un effet positif et a créé une embellie l'an dernier avec l'incitation de l'État à venir aider dans les champs, cet engouement n'a pas duré.

Impossible de pérenniser des équipes

Cette année a mal débuté au moment du ramassage des pivoines. « Les salariés n'étaient pas du tout assidus ils venaient quand ils en avaient envie. J'ai contacté Pôle emploi qui a fait tout ce qu'ils pouvaient pour nous aider mais les gens

ne restaient pas, déplore-t-il. Certains étaient encore sous le robinet des aides donc ils ont préféré partir en vacances plutôt que de travailler, d'autant plus qu'ils ne savaient pas ce que leur réserverait l'automne avec la menace des confinements. Je ne suis jamais arrivé à trouver une équipe complète. Selon moi, il faudrait revoir les modalités d'attribution du chômage pour favoriser le retour au travail. Cela n'est pas propre à mon exploitation et tout le monde est confronté à ce problème aujourd'hui. Certains viennent juste pour faire recharger leurs droits et ensuite ils nous servent des excuses bidons pour arrêter. Ils font des calculs et se rendent compte que travailler est moins avantageux que de toucher les aides. Même avec les étrangers on a du mal à fidéliser des équipes. Aujourd'hui il est moins avantageux pour eux de venir travailler en France et par exemple au Portugal l'État les incite à rester chez eux. On a essayé avec des ressortissants des pays de l'Est mais il y a un gros problème de fiabilité. »

Charge administrative et mentale

Cet été, Frédéric Esmiol a fait plus de 80 déclarations d'embauche. « Pour une personne qui reste il faut en embaucher deux. Je ne sais pas quelle est la solution. Je pense que pourtant nous les traitons bien, même si bien entendu le travail est pénible. On ne les flique pas, on leur



Frédéric Esmiol emploie des saisonniers depuis plusieurs dizaines d'années pour s'occuper de ses cultures de salades mais également de la cueillette des pivoines comme ici.

fait confiance. Pour nous le travail administratif est énorme sans compter la charge mentale. Cette saison j'ai été obligé d'en appeler certains tous les matins pour les réveiller et pourtant ce n'était pas des jeunes », s'attriste-t-il.

La situation est telle que l'agriculteur s'interroge pour savoir s'il ne va pas réduire sa production pour s'adapter à la main-d'œuvre dont il est sûr de disposer. « Il faudrait peut-être réduire les cotisations patronales et harmoniser les salaires

pour que l'on puisse lutter à armes égales. On est en train de se poser la question de faire appel à des agences de travailleurs détachés mais ce serait quand même dommage que l'argent parte à l'étranger », conclut-il. ■

Anne-Laure Clos-Queyras est arboricultrice à Manosque et membre de la commission emploi de la FDSEA 04.

Évoluer vers une meilleure rétribution du travail



Anne-Laure Clos-Queyras dirige la Sica Pom'Alpes à Manosque. La jeune femme a toutes les peines du monde à recruter aussi bien pour le ramassage que pour le tri dans la station fruitière ou le transport des fruits.

Chaque année les difficultés d'embauche s'accroissent crescendo chez les arboriculteurs et au sein de la Sica Pom'Alpes que dirige Anne-Laure Clos-Queyras. La jeune femme est fataliste et se pose des questions pour l'avenir. « Cette année a été beaucoup plus difficile que les précédentes. Pour la taille ça a été mais pour la récolte c'est compliqué, confie-t-elle. Auparavant il y avait le bouche à oreille qui fonctionnait, il y avait toujours des amis ou des connaissances qui venaient avec nos équipes et qui assuraient le renouvellement. Pour l'usine c'est pareil avant on n'avait pas ces difficultés, d'autant plus que pour la chaîne de conditionnement on ne les loge pas donc on essayait de prendre des locaux. Pourtant nous multiplions les annonces sur les réseaux sociaux ou même 'Le bon coin' mais il y a un vrai problème d'engagement et d'assiduité. Pôle emploi est mobilisé mais ils ne trouvent personne qui veuille rester. Je pense que les gens imaginent que ce ne sont pas des emplois assez nobles même pour des postes proches du smic et qui ne demandent pas de savoirs spécifiques. Sans compter l'agribashing ambiant qui nous fait passer pour des pollueurs.

Nous avons beaucoup investi pour réduire la pénibilité du travail au sein de notre usine et améliorer le confort des équipes mais rien n'y fait ils ne veulent pas venir trier. »

La directrice, qui est également membre de la commission emploi de la FDSEA 04, appréhende la réforme du chômage à venir qui lui fait redouter le pire. « Ça va être une catastrophe, on ne va plus trouver de saisonniers. Il n'y aura pas un assez gros écart entre les aides et les salaires. Il faudrait vraiment travailler sur les charges mais pas augmenter le Smic ce n'est pas la solution. Il y a une très mauvaise valorisation du travail en France », déplore-t-elle.

La FDSEA organise des événements pour aller à la rencontre des jeunes notamment dans les lycées pour leur parler d'orientation, leur présenter les métiers de l'agriculture mais surtout leur présenter la réalité de ces métiers et ses méthodes. « Il faut travailler avec les organismes de formations courtes pour valoriser et former la main-d'œuvre », déclare-t-elle.

Au sein de sa coopérative, les membres ne font pas appel à la main-d'œuvre étrangère mais la cheffe d'entreprise comprend ceux qui y ont recours. ■

Entre les aléas climatiques et les difficultés de recrutement les arboriculteurs haut-alpins s'inquiètent pour l'avenir.

Incertitudes et manque de fiabilité perturbent la gestion des équipes

Les arboriculteurs vivent des heures difficiles tout au long de l'année après la période épuisante du printemps avec les épisodes de gelée ils doivent ensuite composer avec les problèmes de main-d'œuvre qui se font de plus en plus prégnants chaque année.

« Depuis dix ans c'est de plus en plus difficile, confie Jérôme Samuel, arboriculteur à Trescleoux et coprésident du groupement des producteurs de fruits du bassin Nord-Sisteron. Aupa-ravant nos équipes étaient déjà formées mais depuis quelques années on sait au dernier moment combien ils seront et c'est une angoisse qui s'ajoute à celle de la météo. »

Même son de cloche pour Laurent Gabet, arboriculteur à Ventavon et président de la coopérative Super'Alp. « Avant nous avions un noyau dur qui venait mais maintenant on ne sait jamais. Par exemple, cette année nous n'avons pas eu le nombre de personnes que l'on attendait on va être obligés de rallonger la durée de la récolte ou récupérer de cueilleurs chez nos collègues qui ont fini. Quand on récupère deux cueilleurs, deux partent, se désolent-ils. Je trouve qu'ils n'ont pas la même volonté que par le passé et je ne comprends pas pourquoi. Je me demande s'ils ne se sont pas tournés vers d'autres métiers parce qu'ils ont entendu qu'il n'y aurait pas beaucoup de pommes ? Mais l'an prochain si on a une récolte normale comment va-t-on faire ? »

Un déficit d'informations

Les deux exploitants révèlent avoir renouveler une partie de leurs vergers avec des variétés qui s'échelonnent et permettent de monter



Faute d'un nombre de cueilleurs suffisant certains arboriculteurs sont obligés d'étaler leur récolte sur une période plus longue. Le renouvellement des vergers permet un échelonnement des récoltes en fonction des variétés mais beaucoup de plantations sont encore trop jeunes pour produire pleinement.

progressivement en puissance pour la cueillette.

« Avec ce système je me garantis du personnel pour le début de la saison et j'en ai aussi pour les golden. J'ai une base solide de 30-40 personnes sur les 60 nécessaires et après ça tourne. Le souci c'est que quand j'attends 20 cueilleurs il en arrive 10 et cinq restent... », raconte Jérôme Samuel. Nous sommes conscients que ce travail ne fait pas envie à tout le monde mais on essaye de leur expliquer que nous aussi on a beaucoup travaillé

pour qu'ils puissent ramasser, qu'au printemps on n'a pas dormi pour leur assurer du travail. On ne peut pas mécaniser, on a besoin de mains. »

Les deux hommes ont un peu changé leur manière de procéder pour l'organisation de leurs équipes en multipliant le nombre de chefs d'équipe pour éviter les désillusions et se garantir un minimum de main-d'œuvre alors qu'auparavant un seul chef d'équipe garantissait un grand nombre de mains fiables.

« Dans l'arboriculture il faut donner envie aux gens de venir, il faut qu'ils sachent que le ramassage est beaucoup plus agréable, nous avons énormément travaillé sur les vergers ce qui permet d'avoir du matériel plus adapté. Nos engins sont confortables, il y a les sécateurs électriques et la rémunération est à la hauteur de la pénibilité. Les mauvaises choses sont trop souvent pointées du doigt alors que petit à petit les conditions de travail se sont améliorées, explique Jérôme Samuel. Il y a un

déficit d'information sur nos pratiques notamment dans les formations. Il faut redonner aux gens le goût de ces métiers. Nous pouvons les faire évoluer par nos façons de travailler mais on aura toujours besoin de bras. Et, nous avons du travail à donner toute l'année entre la taille, la mise en place des filets, le ramassage, le travail à la station, etc. »

Une main-d'œuvre indispensable

Les difficultés de recrutement sont également importantes dans les stations fruitières des deux exploitants. « Il y a un dédain de ce genre de travaux en France comme en Europe. Même à la station, où nous avons des employés en CDI et majoritairement des locaux, il y a eu des soucis cet été avec les congés pour les encadrants. Ce sont des métiers qui ne font plus rêver », dit Laurent Gabet, fataliste.

Les deux arboriculteurs rechignent à faire appel à la main-d'œuvre détachée étant donné qu'ils n'adhèrent pas aux méthodes des agences d'intérim qui les emploient. Jérôme Samuel les comparant même à de l'esclavage. Laurent Gabet se demande si l'accompagnement social mis en place notamment au moment du Covid n'aurait pas « cassé la machine ».

Tous deux ne savent pas ce que leur réserve l'avenir et quelles solutions ils pourraient mettre en place pour pallier cette situation. Aujourd'hui, sur 1 kg de pommes l'action humaine représente plus de 50 % du coût, une exception, puisque rares sont les secteurs qui ont une part de main-d'œuvre aussi élevée. ■

Les éleveurs ne sont pas épargnés par les difficultés de recrutement et le manque de sérieux des personnels.

Des bergers plus rares et moins fidèles

Charles Pellissier est le président des groupements pastoraux des Hautes-Alpes et ne peut que lui aussi constater un changement dans la facilité de recrutement et la fiabilité des bergers.

Un phénomène très préoccupant pour les éleveurs puisque durant l'été les troupeaux ne peuvent pas rester seuls en montagne.

« On en trouve mais il y a beaucoup de problèmes de défaillance et de sérieux, explique Charles Pellissier. Il me semble qu'avant ils étaient quand même plus persévérants aujourd'hui ils abandonnent vite. Certains font une saison et ne reviennent pas alors qu'avant ils étaient là plusieurs années de suite. Je pense qu'il y a également un problème sur la formation et notamment les profils qui sont choisis par les organismes de formation. Ils ne sont pas du tout adapta-

bles, ils sont très tatillons sur les horaires. Certains sont même très procéduriers. Pourtant les conditions de travail se sont bien améliorées et on fait tout pour, poursuit-il. Cela fait 25 ans que je m'occupe des groupements pastoraux et cela m'inquiète d'autant plus que la solidarité entre les éleveurs s'est elle aussi émoussée. Maintenant quand un berger se blesse il est parfois difficile de trouver quelqu'un pour vous aider. Certains éleveurs se sont tournés vers les étrangers comme les Roumains qui sont fiables et viennent faire la saison. C'est quand même dommage qu'il y ait une telle désaffection du métier », conclut-il. ■

Les éleveurs ont de plus en plus de mal à trouver des bergers fiables pour s'occuper de leurs troupeaux en estives. Auparavant, les bergers étaient fidèles à leurs éleveurs durant plusieurs années, dorénavant ce n'est plus le cas.

