



GUIDE SYNDICAL
DES GARDIEN·NE·S DE
TROUPEAUX SALARIÉ·E·S



INTRODUCTION :

Depuis 2019, les Syndicats CGT des Gardien·ne·s de Troupeaux de l'Ariège (**SGT 09**), des Hautes-Pyrénées (**SGT 65**), des Pyrénées Atlantiques (**SBVS 64**), des régions Rhône Alpes (**SGT 38**) et PACA (**SGT PACA**) ont pour but la défense des salarié·e·s et l'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de rémunération dans la profession. Ils interviennent dans les négociations des Conventions Collectives, assurent l'accompagnement des conflits avec l'employeur et diffusent de l'information syndicale à destination des pâtres salarié·e·s.

La recherche d'un poste en estive, la négociation d'un contrat et d'un salaire, sont des étapes difficiles que tout·e travailleur·euse saisonnier·ère, expérimenté·e ou non, peut affronter régulièrement au cours d'une carrière. Nous avons voulu aider nos collègues, notamment les débutant·e·s, à être mieux armé·e·s pour faire face à l'employeur et ne pas céder aux intimidations et autres tentatives de culpabilisation. Par ailleurs, le déroulement de la saison comporte des difficultés supplémentaires et l'isolement rend l'accès aux informations et aux organisations syndicales difficile.

Ce guide est le fruit de nos diverses expériences de travail sur tous les massifs. Nous tentons d'y rendre disponibles toutes les informations pertinentes et utiles pour que chacun prenne connaissance de ses droits et puisse les faire valoir.

ÊTRE PATRE : C'EST ÊTRE OUVRIER·ÈRE AVANT TOUT !

La domination légale

Les pâtres salarié·e·s sont des ouvrier·ère·s agricoles soumis·e·s à la domination de leurs patrons, comme les autres ouvrier·ères. S'il peut se nouer des liens d'affinité avec les éleveur·euse·s, préservant un environnement de travail bienveillant et épanouissant, il n'en demeure pas moins que **la réalité juridique des rapports entre employeurs et salarié·e·s est celle de la subordination** (*Cass. Soc., 13 novembre 1996, 94-13.187*). Sous prétexte de l'octroi d'une rémunération, elle permet de désigner un donneur d'ordre qui contrôle l'exécution des tâches et sanctionne quand cela lui semble nécessaire. Elle instaure de fait un rapport de domination que le code du travail régule et encadre à condition qu'il soit appliqué.

Capital contre travail

La distinction ne s'arrête pas là car au-delà de la question juridique, s'affirment également **des réalités sociales et économiques qui encouragent l'expression d'intérêts divergents entre les salarié·e·s et les employeurs**. Des désirs contradictoires qui reposent sur une opposition entre les premiers qui ne disposent que de leur force de travail et de leur savoir-faire, et les autres qui détiennent un capital (cheptel, foncier, outil de travail).

Dans ce contexte, une tension plus ou moins forte demeure dans la répartition des richesses produites entre travail et capital. Plus le travail est rétribué, c'est-à-dire plus les salaires grandissent, moins il y a de bénéfice disponible pour le détenteur du capital. Le monde pastoral n'échappe pas à ces mécanismes même si les dispositifs d'aides publiques en montagne contribuent largement à les invisibiliser.

Conscience de classe

Alimenter la compétition ou les rivalités entre pâtres salarié·e·s n'est pas dans l'intérêt de la profession. Les employeurs peuvent avoir tendance à valoriser la résistance à la souffrance et à l'effort, l'excès de zèle, le consentement à l'inconfort, ou la faiblesse des prétentions salariales. Participer à cette course au « moins-disant » relève du sabotage collectif.

Au contraire, l'amélioration des conditions d'emploi, de travail et de rémunération exigent la construction de solidarités dans la profession. C'est pourquoi, être vigilant et intransigeant vis-à-vis des demandes des employeurs profite à tous et toutes.

PARTIE 1 - FAIRE FACE À L'EMPLOI.....7

1 - LA RECHERCHE D'UN POSTE.....8

COMMENT TROUVER UNE OFFRE D'EMPLOI ?
SE RENSEIGNER SUR L'ESTIVE ET L'EMPLOYEUR
SE RENSEIGNER SUR LA OU LES CONVENTIONS COLLECTIVES

2 - L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE.....12

PRENDRE CONNAISSANCE DES CONDITIONS D'EMPLOI
LA PROMESSE D'EMBAUCHE

3 - LE DÉBUT DU CONTRAT DE TRAVAIL.....25

EXAMINER LE CONTRAT DE TRAVAIL
VISITE MÉDICALE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ
EFFECTUER SA PÉRIODE D'ESSAI
TENIR UN JOURNAL D'ACTIVITÉ

4 - LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL.....30

FIN DE CONTRAT ORDINAIRE
RUPTURE DE CONTRAT ANTICIPÉE
PROLONGEMENT ET RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

5 - SOUFFRANCES ET VIOLENCES AU TRAVAIL.....33

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR
CE QUE PEUT RÉPRIMER LE CODE DU TRAVAIL
CE QUI EST RÉPRIMÉ PAR LE CODE PÉNAL
LES DÉMARCHES QUE JE PEUX ENGAGER

6 - RISQUES ET PÉNIBILITÉ.....42

LES ARRÊTS MALADIES
LES MALADIES PROFESSIONNELLES
LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

PARTIE 2 - S'ARMER AU QUOTIDIEN.....48

TON MÉTIER.....49

« Pâtre c'est un métier passion »
« Laisse faire ! »

TON SALAIRE.....52

« Les éleveurs n'ont pas de moyens pour mieux rémunérer les pâtres salariés »
« Les pâtres sont mieux payés que les éleveurs »

TES CONDITIONS DE TRAVAIL.....54

« Dans le temps, les bergers dormaient sous des pierres. »
« Mes salarié·e·s font partie de la famille. »

TON LIEU DE TRAVAIL.....55

« La montagne est à tout le monde. »
« Vous avez des toilettes au refuge ? »

TON CORPS.....57

« C'est de ma faute. Je n'ai pas été assez claire »

TA GESTION DE LA PRÉDATION.....58

« Si vous êtes là, c'est grâce à l'ours. »
« Vos patous dérangent les randonneurs. »

LEXIQUE SYNDICAL.....60

CAHIER REVENDICATIF.....75

PARTIE 1

FAIRE FACE À L'EMPLOI

Parce que l'emploi c'est la légalisation de la subordination, consolider sa connaissance du droit en vigueur et s'approprier les bonnes pratiques pour se préserver est indispensable.*

L'accès à l'emploi se fait en plusieurs étapes. Un parcours du combattant qu'il faut bien souvent poursuivre seul, au sein d'un milieu pastoral dont les pratiques et les représentations sont souvent archaïques voire rétrogrades du point de vue du droit du travail.

1

LA RECHERCHE D'UN POSTE

■ COMMENT TROUVER UNE OFFRE D'EMPLOI ?

Certains départements disposent de bourses à l'emploi consultables en ligne qui répertorient les offres sur le territoire. Les services pastoraux départementaux et les CFPPA sont aussi des relais pour des annonces de postes.

Garde cependant à l'esprit que ces structures fonctionnent encore trop souvent comme des « **bourses d'emploi** », c'est-à-dire, tournées vers les besoins des éleveurs et des groupements pastoraux. Le traitement des offres d'emploi reste incomplet et les annonces servent surtout les intérêts de l'employeur.

Voici une listes non-exhaustive de ces bourses d'emploi :

ALPES : Bourse emploi des bergers

Site Internet :
emploi-bergers.org



ARIÈGE : Fédération Pastorale

Site internet :
pastoralisme09.fr



HAUTE-GARONNE : Chambre d'agriculture

Site internet :
haute-garonne.chambre-agriculture.fr



HAUTES PYRÉNÉES

Groupement d'employeurs des bergers vachers pluriactifs des Pyrénées centrales (GE-BVPPC)

Courriel : ge.bergersvachers65@orange.fr

PYRÉNÉES ATLANTIQUES : Emploi-berger

Site internet :
emploiberger64.fr



PYRÉNÉES ORIENTALES

Site internet :
pastoralisme66.fr

PYRÉNÉES (transfrontalier) : Plateforme PYRPASTUM

Site internet :
pyrpastum.eu/fr



Pour des informations plus détaillées sur le relationnel avec les éleveurs, les modes de garde imposés, l'organisation du travail, les conditions de logements ou l'état des équipements sur une estive, contactez les collectifs de pâtres salarié·e·s du département.

En Ariège, l'Association des Pâtres œuvre à la mise en place d'une **bourse du travail** capable de répondre aux besoins des gardien·ne·s de troupeaux.

ARIÈGE :

Association des pâtres de haute-montagne

Courriel : associationdespatres@orange.fr

Site internet : patres-montagnes09.wixsite.com/patres09



Association des Pâtres de Haute Montagne
D'une transhumance à l'autre



Bourse d'emploi et bourse du travail

La bourse d'emploi ou bourse à l'emploi est un outil destiné à aider les employeurs à recruter. Elle cherche à répondre aux besoins et aux exigences des employeurs.

Une bourse du travail est un outil destiné à aider les salariés à trouver du travail. Elle cherche à répondre aux besoins et aux exigences des travailleur·euse·s.

Une bourse d'emploi peut ainsi publier chaque année la même annonce, du même employeur, dont chacun sait que le comportement est abusif. Dans la même situation une bourse du travail pourra choisir de ne pas relayer les appels de cet employeur, ou bien de les relayer en étant la plus explicite possible sur les difficultés propres à ce poste.

■ SE RENSEIGNER SUR L'ESTIVE ET L'EMPLOYEUR

Avant toute démarche auprès de l'employeur, il est important de sonder le terrain pour prendre connaissance de l'historique de l'estive. Cela permet de mettre tout de suite en lumière des tensions ou conflits déjà observés par d'autres collègues. La mauvaise réputation d'un GP ou d'un employeur auprès de la profession est une alerte suffisante pour demander des éclaircissements.

Il est aussi recommandé de contacter ses futurs voisins d'estive et de construire des relations de travail apaisées. **La solidarité entre pâtres garantit des conditions de travail plus confortables** et tient éloignées d'éventuelles rivalités locales qui n'ont aucun sens pour la profession.

Avant de te rendre à un entretien d'embauche :

- Contacte les anciens salariés
- Contacte les salariés des estives voisines
- Contacte les collectifs de pâtres salarié·e·s du département

■ SE RENSEIGNER SUR LA OU LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Il existe depuis 2020 deux Conventions Collectives* (CC) légalement applicables dans les secteurs de la production agricole à l'échelon national et territorial (départemental). A ce jour, **seule les CC Territoriales (CCT) reconnaissent des cadres et des dispositions spécifiques** pour réglementer l'emploi des gardien·ne·s de troupeaux salarié·e·s.

Pour obtenir un exemplaire de la CCT qui te concerne, ainsi que des précisions sur leur contenu, contacte la structure syndicale ou associative de ton département. Tu peux également trouver les textes sur le site officiel legifrance.gouv.fr.



Renseigne-toi également sur les avenants relatifs aux salaires minimaux qui sont négociés chaque début d'année à l'occasion de la revalorisation du SMIC. Cela te permettra de suivre l'évolution de la grille salariale.

Voici les textes de référence qui réglementent le travail des gardien·ne·s de troupeaux en Ariège et ailleurs :

- CC Territoriale (Ariège) **IDCC 9091** : *Convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de l'Ariège* (18 juin 1979).
- CC Nationale **IDCC 7024**: *Convention collective nationale de la production agricole et CUMA* (15 septembre 2020).
- Avenant de salaire CC Nationale (le dernier en vigueur) **IDCC 7024 – Avenant n° 3** (27 octobre 2021)

2

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

■ PRENDRE CONNAISSANCE DES CONDITIONS D'EMPLOI

Les informations glanées auprès des GP sont souvent très insuffisantes ou confuses. Rien d'étonnant à cela puisque la plupart des éleveur·se·s ne connaissent pas – ou partiellement – le travail quotidien qu'il faut assurer sur la montagne.

Dans tous les cas, **aucune question n'est excessive ou malvenue**, l'entretien engage aussi la transparence de l'employeur. Les pâtres qui posent beaucoup de questions sont simplement des pâtres professionnel·le·s.

Voici les points sur lesquels il faut rester vigilant·e :

LA MONTAGNE

ALTITUDES ? RELIEF ? SUPERFICIE ?

PROFIL PASTORAL ? SUBSTRAT ? CLIMAT ?

NIVEAU DE FRÉQUENTATION ?

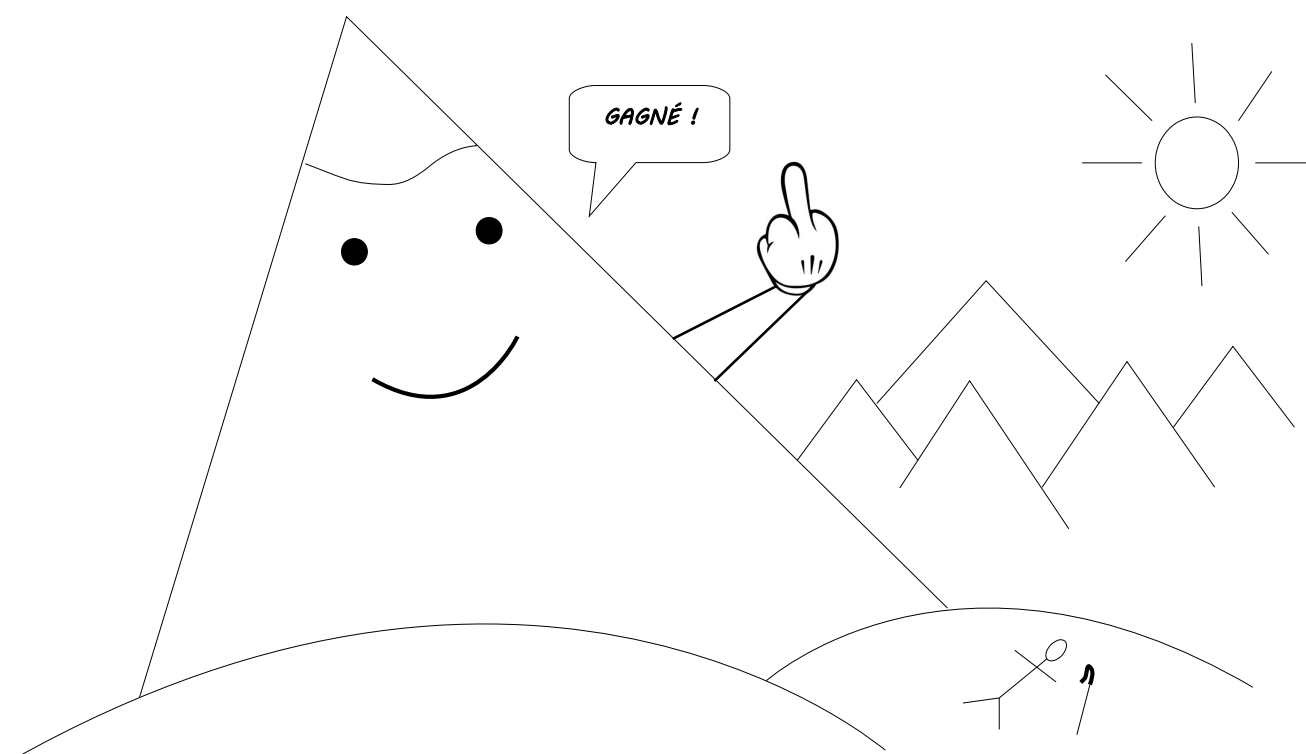
CHARGEMENT ?

LA MONTAGNE N'EST PAS TOUJOURS BELLE !

Si c'est une première saison pour toi ou ton chien ne t'engage pas sur une montagne réputée « difficile ».

Méfie-toi des estives sur lesquelles les gardien·ne·s de troupeaux ne font pas de vieux os. En particulier celles qui changent de pâtres tous les ans, voire en cours de saison, c'est un très mauvais signe.

La montagne ça vous gagne...



LE TROUPEAU

EFFECTIFS ? LISTE DES ANIMAUX ? LOTS ?

RACES ? MÂLES ? MISES BAS ?

ÉDUCATION À LA GARDE ?

PROBLÈMES SANITAIRES ?

LA CONDUITE

MODE DE GARDE ?

CIRCUITS QUOTIDIENS ? CIRCUIT SAISONNIER ?

RAMMASSES HEBDOMADAIRES ?

**MARGES DE MANŒUVRE POUR LES CHOIX DE
CONDUITE ?**

CLÔTURES MOBILES OU FIXES ?

LE GESTIONNAIRE D'ESTIVE

ASSOCIATION FONCIÈRE PASTORALE ?

GROUPEMENT PASTORAL ?

COMMISSION SYNDICALE ?

NOMBRE D'ÉLEVEUR·EUSE·S ? RÉFÉRENTS ?

**NIVEAU D'IMPLICATION DANS LES CHANTIERS
QUOTIDIENS ?**

L'ÉTAT DES ANIMAUX

Rencontre les éleveur·se·s sur leurs exploitations. Cela te permettra d'avoir une idée des pratiques et de l'état sanitaire des bêtes. Un troupeau qui monte en mauvais état ne profitera pas de la montagne et alourdira ta charge de travail.

Si tu dois accepter des bêtes contre ton gré, signale-les, relève les numéros de boucle et prends des photos si nécessaire. Leurs propriétaires ne pourront pas remettre en question ton travail si elles sont manquantes ou en mauvais état à la descente.

L'AMBIANCE ENTRE ÉLEVEUR·EUSE·S

Pour éviter le poids des injonctions contradictoires, propose la désignation d'un seul et unique référent pour les prises de décision sur l'estive. **Tiens-toi éloigné·e des éventuelles tensions entre éleveurs.**

LE LOGEMENT

ÉLECTRICITÉ ? CHAUFFAGE ? EAU POTABLE ?

SANITAIRES ?

FERMETURE À CLÉ ?

STOCKAGE ? RÉCUPÉRATION D'EAU DE PLUIE ?

NOMBRE ET ACCESSIBILITÉ DES

HÉBERGEMENTS ?

RÈGLES D'USAGE DES LOGEMENTS ?

HÉBERGEMENTS MOBILES OU HÉLIPORTÉS ?

CHENILS ?

LA RÉGLEMENTATION SUR L'HÉBERGEMENT

Deux documents officiels réglementent le logement des salarié·e·s agricoles en France :

L'Arrêté ministériel du 1er Juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Les Articles R716-1 à R716-37 du Code Rural

L'Inspection du travail est compétente pour intervenir, en cas de non-respect de ces normes (*Art. R 4228 - 37 du Code du travail*). Elle peut ordonner le relogement d'un·e salarié·e si celui-ci ne répond pas aux exigences de la réglementation en vigueur.

Des dérogations à la réglementation générale sont accordées aux employeurs agricoles sous le prétexte de prendre : « en considération les contraintes inhérentes à ces formes d'habitat [les nôtres!] tenant en particulier à l'absence d'une infrastructure suffisante pour assurer l'alimentation en eau et en électricité » (*Art. R716-15 du Code Rural*). L'Arrêté ministériel peut même autoriser le logement des salarié·e·s sous tente (*Art. 5*) !

De manière très claire, **la loi donne aujourd'hui un permis de « mal-loger » les saisonniers agricoles** lorsque l'employeur est en capacité de justifier un temps d'occupation du logement inférieur à 30 jours (*Article R716-16 du Code Rural*).

CABANES PRINCIPALES ET SECONDAIRES

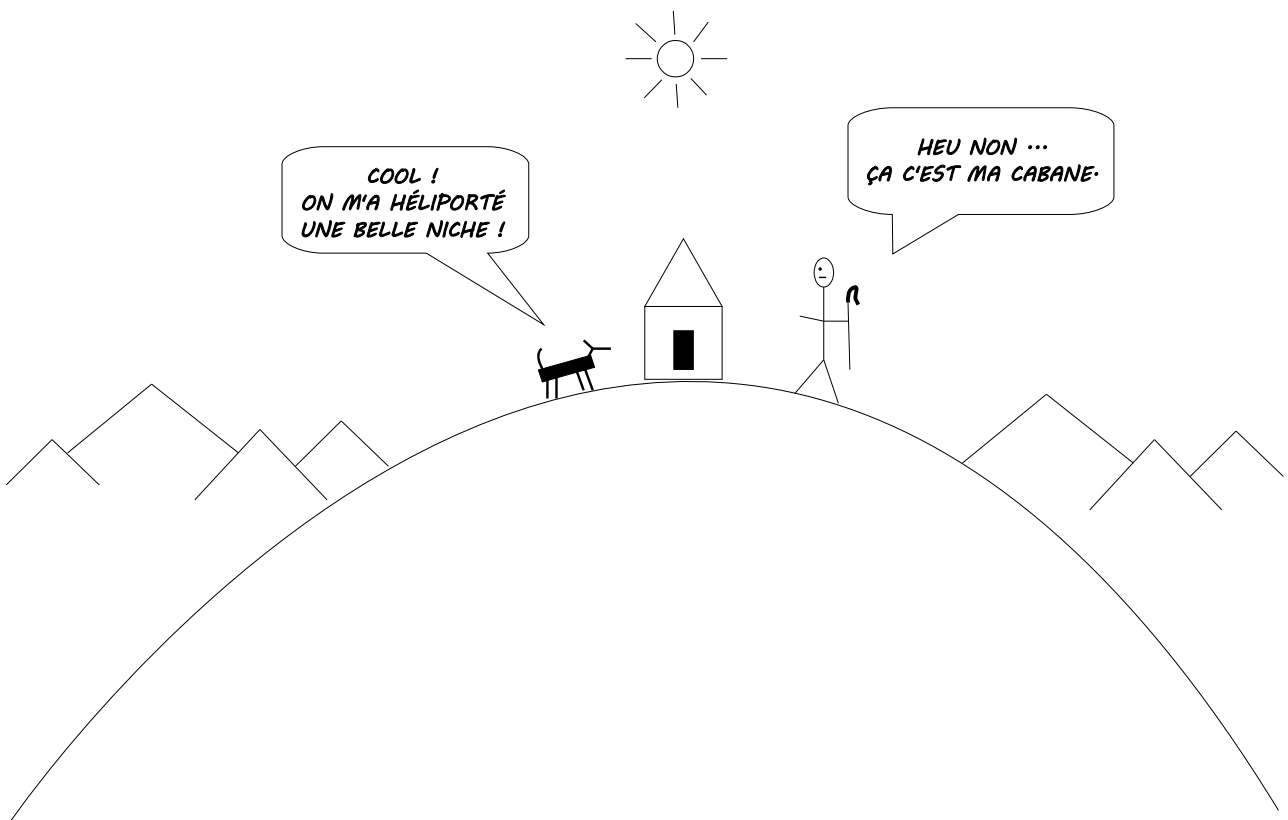
Il faut tout d'abord bannir la notion de cabane ou d'abri lorsqu'on évoque nos conditions de travail. Parlons plutôt de logement ou d'hébergement comme dans les textes officiels.

Distinguer des « cabanes principales » qui devraient répondre à toutes les normes en vigueur et des « cabane ou abris secondaires » exempts de réglementation, autorise une clochardisation partielle des pâtres sur les estives.

C'est cette nuance pernicieuse qui admet aujourd'hui la généralisation des « abris d'urgence » que les gestionnaires pastoraux ont l'habitude de considérer comme des « cabanes secondaires » pour lesquelles les exigences

seraient plus souples.

En l'absence de dérogation accordée par l'inspecteur du travail ces cabanes de fortune et autres taudis de circonstance sont utilisé·e·s de manière illégale. Il est par ailleurs tout à fait possible de contester ces dérogations.



LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LE LOGEMENT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES PEUVENT ÊTRE RÉSUMÉES EN QUELQUES POINTS :

	HÉBERGEMENT EN RÉSIDENCE FIXE	HÉBERGEMENT EN RÉSIDENCE MOBILE ET DÉMONTABLE
DISPOSITIONS COMMUNES	INTERDICTIONS	
	Hébergements en sous-sols et sous tente interdits	Hébergement en caravanes pliantes interdit
	HYGIÈNE ET SANTÉ	
	Hébergements éloignés des dépôts de matières malodorantes Mesures prises pour la destruction des parasites et des rongeurs Le logement doit être en bon état d'entretien Les installations d'eau doivent assurer une distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisant Si l'hébergement n'est pas alimenté en eau courante, l'employeur doit fournir 100L d'eau par jour pour chaque travailleur Les robinets des éviers, lavabos et douches doivent fournir de l'eau à température réglable Les sols, murs et plafonds sont protégés des ruissellements, infiltrations et remontées d'eau Les fenêtres sont étanches à l'eau	
	RESPECT DE L'INTIMITÉ	
	Dispositif de fermeture à clé Les cabinets d'aisance sont équipés de portes pleines munies de dispositifs de fermeture Le logement est à la disposition du travailleur et le cas échéant de sa famille	
	SÉCURITÉ	
	Hébergements isolés des lieux où sont entreposés des substances dangereuses Les appareils de combustion destinés au chauffage et à la cuisson ne sont pas de nature à porter atteinte à la santé ou à la sécurité des occupants Les installations électriques doivent préserver la sécurité des occupants Aération permanente L'éclairage des couloirs et des escaliers est suffisant pour assurer la sécurité des déplacements	
	CONFORT	
	La hauteur sous plafond ne doit pas être inférieure à 2 m La température minimale intérieure est de 18° Les matériaux de construction permettent d'éviter les condensations et températures excessives Dans les pièces destinées au séjour et au sommeil, la surface des fenêtres est au moins égale au dixième de la surface au sol Dans les pièces destinées au sommeil, les fenêtres sont munies de dispositifs d'occultation L'employeur met à disposition un appareil de cuisson et le combustible nécessaire pour le faire fonctionner Le niveau maximal de pression du bruit perçu à l'intérieur ne doit pas dépasser la norme en vigueur	
AGENCEMENT ET DIMENSIONS		
La surface habitable ne doit pas être inférieure à 14 m ² (majorée de 7 m ² pour chaque occupant supplémentaire) 1 cuisine ou coin cuisine Au moins 1 pièce destinée au séjour et au sommeil (9 m ² minimum si la cuisine est séparée, 12 m ² si le coin cuisine est aménagé dans la pièce) Le volume habitable des pièces destinées au sommeil n'est pas inférieur à 11 m ³	La surface habitable minimale pour chaque travailleur est de 6 m ² L'employeur met à disposition de chaque travailleur une armoire individuelle, une literie et le matériel nécessaire pour la préparation des repas Les lits ne peuvent pas être superposés Lorsque l'hébergement ne comporte pas d'installation sanitaire à l'intérieur, une salle d'eau (lavabo, douche) ainsi que des cabinets d'aisance doivent être mis à disposition	
DÉROGATIONS	L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à tout ou partie des dispositions communes, lorsque la durée d'occupation de l'hébergement est inférieure à 30 jours sur une période de 12 mois consécutifs Pendant la période du 1er juin au 15 septembre, l'inspecteur du travail peut autoriser l'hébergement sous tente dans certains départements	

Pour d'autres informations utiles à propos de la réglementation sur l'hébergement des salarié·e·s agricole en Occitanie, tu peux aussi te rendre sur le site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (voici le lien ci-dessous) :

https://occitanie.dreets.gouv.fr/sites/occitanie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/hebergement_agricole_dreets_occitanie.pdf

LES ÉQUIPEMENTS ET FOURNITURES

PARC DE REGROUPEMENT NOCTURNE ?

PARC DE TRI ? DE CONTENTION ? DE SOIN ?

PETIT MATÉRIEL ?

VÉHICULE ?

MOYENS DE COMMUNICATION ?

PHARMACIE VÉTÉRINAIRE ?

LA TROUSSE DE SOIN

L'employeur est dans l'obligation de mettre à disposition des salarié·e·s les fournitures pharmaceutiques qui permettent de donner les soins de première urgence en cas de maladie ou d'accident. Une trousse de soin doit donc être disponible dans tous les logements qui sont occupés durant la saison.

Art. 10.3.3 – IDCC 7024

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

PARC DE REGROUPEMENT NOCTURNE ?

PARC DE TRI ? DE CONTENTION ? DE SOIN ?

PETIT MATÉRIEL ?

VÉHICULE ?

MOYENS DE COMMUNICATION ?

PHARMACIE VÉTÉRINAIRE ?

REPOS ET CONGÉS DANS LES TEXTES

Le repos hebdomadaire* n'est pas une option, c'est une obligation légale. Dans les textes, il doit être d'au moins 24 heures consécutives durant chaque période de 7 jours de travail (il est interdit de travailler plus de 6 jours consécutifs), mais tu peux déterminer un planning aménagé avec ton employeur en fonction des réalités logistiques et matérielles de l'estive. La CCT d'Ariège permet de faire ces aménagements comme le précise l'article 69 sur le repos hebdomadaire (Article 69 – IDCC. 0991). Il s'agit, dans tous les cas, de 4 jours par mois non négociables dont au moins un dimanche.

Le repos hebdomadaire se cumule également avec les 11 heures de repos quotidien* auxquelles tu as droit, soit un total de 35 heures par semaine.

Article R714-1 à R714-9 – Code Rural

Tu as droit à 2,5 jours de congés* par mois travaillé. Ces congés peuvent être pris durant la période d'embauche (avec cumul possible). S'ils ne sont pas pris pendant la période d'embauche, ils sont payés et figurent sur le bulletin de salaire qui clôture ton contrat de travail (10% du salaire brut mensuel).

DOUBLE-POSTE ?

ORGANISATION DES RÉPOS ET DES CONGÉS ?

ORGANISATION DES REMPLACEMENTS ?

Art. L 3141-1 à L 3141-33 du Code du Travail

PAS DE REPOS PUNITIF !

Clarifie bien la gestion des repos et congés avant de signer ton contrat. Un repos doit te permettre de te délester des charges physiques* et mentales* que t'impose la permanence de la garde. Pour ce faire, deux préalables devraient être indispensables :

- Je quitte mon lieu de travail pour prendre mes jours de repos, ou si je reste sur place, je dois être exempt de toute responsabilité qui m'incombe lorsque je suis en poste.
- Je suis remplacé pour assurer la continuité de la garde en mon absence

LA FICHE DE POSTE

TÂCHES ET MISSIONS CONFIEES ?

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'AUTONOMIE ?

PRISE EN CHARGE DE LA LOGISTIQUE ?

MISE EN ROUTE ET HIVERNAGE DES

AMÉNAGEMENTS ?

QUI FAIT QUOI ?

Il est important de définir la fonction qui sera la tienne sur l'estive. L'employeur est libre de définir le poste qu'il te propose, mais tu peux aussi décliner l'offre d'emploi.

De la même manière, veilles à ce que des responsabilités non précisées dans ta fiche de poste ne soient pas ajoutées en cours de route :

« Tiens, tu peux bien jeter un œil aux vaches en passant. »

L'INSUBORDINATION LÉGITIME

Tu peux refuser d'exécuter une tâche qui n'entre pas dans le cadre de tes fonctions (Cass. Soc., 19 juin 2001, 99-42.611). Si les éleveurs cherchent un·e veilleur·se de nuit ou un·e louvetier·ère pour lutter contre la prédation, ils n'ont donc pas besoin d'un·e pâtre.

LA PRÉDATION

CLASSEMENT DE L'ESTIVE EN « CERCLE PRÉDATION » ?

MESURES DE PROTECTION ADOPTÉES ?

RÉALISATION DES CONSTATS ?

INDEMNISATION ?

CHIENS DE PROTECTION ?

RECOUR AUX BERGER-ÈRE-S D'APPUI ?

LE SALAIRE

CLASSIFICATION DU POSTE ?

AVANTAGES EN NATURE* ?

PRIMES ADDITIONNELLES ?

MODE ET PÉRIODICITÉ DU PAIEMENT DES SALAIRES ?

Lorsque l'on parle du salaire* on parle du salaire global et pas seulement du net.

Ton salaire se divise en deux parties distinctes :

LE SALAIRE NET

La partie la plus visible de ton bulletin de salaire, le salaire net qui se retrouve sur ton compte en banque. Les économistes parlent aussi de « salaire direct ».

LE SALAIRE BRUT

La part invisible de ton bulletin, les « vilaines charges » que ton employeur trouve trop lourdes. C'est le montant des cotisations qui permettent de financer ton système de protection sociale (chômage, retraite, maladie, accident de travail, congés maternité et paternité) et la formation professionnelle.

C'est un salaire socialisé car il participe au maintien d'une solidarité entre travailleurs. Parler de « charges » ou d'« impôts » pour désigner les cotisations sociales est un non-sens. Employer ces éléments de langage lorsqu'on est salarié·e c'est de l'auto-exploitation.

UN ŒIL SUR TON BULLETIN DE SALAIRE :

GROUPEMENT PASTORAL DE

Siret : _____ Code Naf : _____
 Urssaf/Msa : _____

Matricule : _____
 N° SS : _____

Emploi : **Berger**
 Statut professionnel : **Ouvrier** **1**
 Palier : **5**
 Coefficient : **43**

Entrée : **22/05/2021** **2**

Convention collective : **Production Agricole et CUMA** **3**

Identification de l'employeur

BULLETIN DE SALAIRE

Période : **Mai 2021**

613107

Identification du/de la salariée

Nom

Prénom

Adresse

Éléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales
Salaire de base	151.67	11.2100		1 700.22	
Absence pour entrée/sortie	- 109.67	11.2100	1 229.40		
Heures supplémentaires 25 %	7.00	14.6593		102.61	
Prime d'ancienneté	470.82	3.0000		14.12	
Indemnité de Congés payés	666.02	10.0000		66.60	
Majoration (nuit, dimanche, férié)	7.00	11.2100		78.47	
Salaire brut				732.62	
Santé					
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès					732.62 7.0000 51.28
Complémentaire - Incap. Inval. Décès	732.62	0.0400	0.29		732.62 0.4300 3.15
Accidents du travail & mal. professionnelles					732.62 2.7000 19.78
Retraite					
Sécurité Sociale plafonnée	732.62	6.9000	50.55		732.62 8.5500 62.64
Sécurité Sociale déplafonnée	732.62	0.4000	2.93		732.62 1.9000 13.92
Complémentaire Tranche 1	732.62	4.7900	35.09		732.62 5.2300 38.32
Famille					
Assurance chômage					732.62 3.4500 25.28
Cot. statutaires ou prévues par la conv. coll.					732.62 4.2000 30.77
AFNCA					732.62 0.0500 0.37
ANEFA	732.62	0.0100	0.07		732.62 0.0100 0.07
PROVEA					732.62 0.2000 1.47
Autres contributions dues par l'employeur					732.62 1.3860 10.16
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	722.95	6.8000	49.16		
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	722.95	2.9000	20.97		
Exonération sociale sur HC/HS	102.61	- 11.3100	- 11.61		- 94.09
Total des cotisations et contributions			147.45		163.12
Allocation frais d'équipement				120.00	
Net à payer avant impôt sur le revenu				705.17	
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	10.78				
Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS Taux non personnalisé	0.00	0.0000	0.00		
Net payé				705.17	

	Heures	Heures suppl.	Brut	Plafond S.S.	Net imposable	Ch. patronales	Coût Global	Total versé	Allègements
Mensuel	49.00	7.00	732.62	1 105.81	510.39	163.12	1 015.74	895.74	151.24
Annuel	49.00	7.00	732.62	1 105.81	510.39	163.12	1 015.74	895.74	151.24
Acquis								Net payé : 705.17 euros	
Pris								Paiement le 31/05/2021 par Chèque	
Solde									

Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée. Informations complémentaires : www.service-public.fr

1 QUALIFICATION ET CLASSIFICATION

Voir *Lexique Syndical*.

2 L'ANCIENNETÉ

La reconnaissance de l'**ancienneté** est une bataille pour les travailleur.euse.s saisonniers comme nous, mais aussi pour tous les autres secteurs. Ton bulletin de salaire ne peut aujourd'hui rendre compte de ton expérience dans le métier car il n'indique que la date d'embauche au sein de l'entreprise dans l'année en cours. En changeant d'employeur régulièrement, tu demeures un·e éternel·le débutant·e au regard de l'employeur. La situation est encore plus injuste pour les gardien·ne·s de troupeaux et tous les saisonniers de carrière, puisque la discontinuité des contrats ne permet même pas de faire reconnaître ton ancienneté auprès d'un GP, d'une AFP ou d'une exploitation agricole. Nous revendiquons la mention de la date de la première prise de poste pour faire reconnaître notre ancienneté dans le métier.

3 LA CONVENTION COLLECTIVE

Voir *Lexique Syndical*.

4 LE SALAIRE BRUT

Le **salaire de base** est défini dans le contrat de travail, doit respecter les minima de la Convention collective et ne peut pas être inférieur au SMIC brut. Il est fixé pour une base moyenne de 151,67 heures par mois, calculée en fonction de la durée légale du temps de travail. Son montant sert de base de calcul pour les cotisations sociales. Il ne comprend ni les primes diverses, ni les heures supplémentaires.

Les **heures supplémentaires** sont toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures. Ces heures sont majorées sur le taux horaire (c'est-à-dire la rémunération à payer au salarié pour une heure de travail) et/ ou donnent lieu à une contrepartie en repos. Depuis le 1er janvier 2019, elles sont désormais défiscalisées et exonérées de cotisations. Cette mesure, déjà mise en place précédemment, avait été abandonnée après la publication d'un rapport qui pointait le coût prohibitif de cette mesure pour les finances de l'État alors que le nombre d'actifs sans emploi ne cesse de progresser.

Des **majorations** du tarif horaire initial sont appliquées sur les heures de travail exceptionnelles que tu réalises en dehors du cadre réglementaire. Il s'agit des jours fériés (fêtes nationales, religieuses, 1er mai, etc.), du travail de nuit (entre 22 h et 06

h du matin dans la CCT d'Ariège) et du travail dominical. En Ariège, la CCT garantit des majoration de 100 % pour le travail de nuit, de 50 % pour le travail dominical et les heures effectuées les jours fériés.

Les **primes** constituent un complément aléatoire au salaire de base. Elles sont prévues dans le contrat de travail selon l'accord de branche, la Convention collective ou un accord d'entreprise. Certaines sont liées à l'exécution du travail (prime qualité, assiduité, rendement, sécurité, intéressement), d'autres au type de travail (pénibilité, risque, nuit), ou encore aux événements (prime de fin d'année, de naissance). Il existe également des primes issues de conquêtes sociales comme le 13e voire 14e mois ou les primes d'habillement ou de panier. Dans la plupart des cas, elles expriment la volonté d'associer les salariés à des objectifs de productivité fixés par l'employeur. Elles participent à l'individualisation des salaires.

5 LES COTISATIONS SOCIALES

Voir *Lexique Syndical*.

6 LES CONTRIBUTIONS

La **CSG** (contribution sociale généralisée) est un prélèvement obligatoire créé en 1991 pour financer la Sécurité sociale et, depuis 2018, l'assurance chômage, à la place des cotisations prélevées sur les salaires. C'est donc un impôt qui n'ouvre aucun droit aux prestations sociales. Sa création s'inscrit dans une pression constante des politiques libérales pour remplacer la cotisation par l'impôt. C'est-à-dire, pour que la Sécurité sociale soit de moins en moins financé par les entreprises, et de plus en plus pris en charge par le contribuable. Ainsi, alors que les cotisations finançaient 80 % de la protection sociale dans les années 80, elles n'en financent plus que 60 % aujourd'hui.

La **CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale) est un impôt social créé en 1996 par Alain Juppé dont l'action politique a grandement participé à la construction du mythe du « trou de la sécu ». Son montant est fixe pour tous les salarié·e·s, ce qui en fait un impôt profondément inégalitaire.

Ce prélèvement obligatoire alimente la **CADES** (caisse d'amortissement de la dette sociale), une structure pouvant émettre des emprunts sur les marchés internationaux afin de résorber les déficits. Elle est en réalité une vache à lait de plus pour la classe dominante dont les investisseurs peuvent désormais spéculer sur la dette.

7 LES EXONERATIONS PATRONALE

Les **exonérations de cotisations sociales** sont une baisse de salaire. Elles apparaissent sur le bulletin de paie à la demande de la CGT. L'État exonère de cotisations sociales tous les salaires inférieurs à 1,6 SMIC, et jusqu'à 3,5 SMIC pour les cotisations patronales sur la famille. En 2016, cela représente 27,6 milliards d'euros de cotisations non rentrées pour les caisses de la Sécurité sociale. Ces exonérations qui ne sont plus financées par les entreprises sont partiellement compensées par l'impôt !

8 LE SALAIRE NET

Le **salaire net**, c'est la partie du salaire versée sur ton compte bancaire. La récente suppression des cotisations maladie (0,75%) et chômage a permis un léger frémissement du salaire net (22 € par mois en moyenne pour un célibataire au SMIC en 2019, ou encore 47 € supplémentaires en moyenne pour un célibataire gagnant 2 500 euros nets par mois). Si on peut se réjouir, au premier abord, de ce petit coup de pouce, il ne faut pas être dupe. Là encore cela aboutit au non-financement de notre Sécurité sociale. De plus, ce que le gouvernement accorde d'un côté, l'État le récupère – partiellement – de l'autre. En effet, le « net imposable », soit la partie du revenu sur laquelle est ensuite calculé l'impôt sur le revenu, augmente d'autant.

9 LE NET FISCAL IMPOSABLE

Le **net fiscal imposable** est le montant pris en compte pour le calcul de ton impôt sur le revenu. Il se différencie du revenu net à payer car certaines de nos cotisations ne sont pas toutes déductibles pour le calcul de l'impôt sur le revenu, par exemple une partie de la CSG et le RDS. L'autre élément qui s'ajoute à ton net fiscal est le montant de la part patronale concernant ta mutuelle. Avec le prélèvement à la source, ton taux d'imposition est dorénavant calculé sur tes revenus annuels et déterminera le montant de tes impôts mensuellement. C'est l'employeur qui verse le montant prélevé aux impôts. Tu dois quand même vérifier que le taux de prélèvement appliqué sur ta paie est bien celui transmis par l'administration fiscale et que ton salaire imposable, sur lequel il va opérer le prélèvement, est correct.



■ LA PROMESSE D'EMBAUCHE

S'il n'est pas encore possible de signer un contrat de travail avec ton employeur, tu dois lui demander une promesse d'embauche qui aura valeur de contrat de travail. Cela permet d'éviter les mauvaises surprises lorsqu'on reçoit son contrat de travail et qu'on est déjà en poste. Ce document écrit doit contenir les éléments suivants :

- La fonction occupée.
- La rémunération.
- Le volume horaire.
- La date d'embauche.
- Les éventuels avantages salariaux.

ROMPRE UNE PROMESSE D'EMBAUCHE

En cas de non respect d'une promesse d'embauche, le refus de l'employeur est considéré comme un « licenciement sans cause réelle et sérieuse » et celui-ci s'expose au versement de dommages et intérêts.

Cass. Soc., 15 décembre 2010, 08-42951

3

LE DÉBUT DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ EXAMINER LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à durée déterminée « saisonnier » est la forme de contrat la plus répandue chez les pâtres salariés. Établi par écrit et comportant des mentions obligatoires, le CDD saisonnier doit être transmis au plus tard 2 jours ouvrables suivant l'embauche (*Article L1242-13 – Code du Travail*). A défaut, l'employeur te doit une indemnité qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire.

Tu n'es pas tenu·e de le signer sur le champs. Prends le temps de le lire et discute les points qui te paraissent confus.

LE CDD SAISONNIER

- **Renouvelable indéfiniment** : il n'y a pas de limite au renouvellement d'un CDD saisonnier avec le ou la même salarié·e.
- **Inéligible à la « prime de précarité »** : sauf convention ou accord collectif contraire, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.
- **Priorité de réembauche** : le CDD saisonnier peut comporter une clause de reconduction qui donne la priorité d'emploi au salarié pour la prochaine saison. C'est ce que prévoit la CC Territoriale en Ariège par exemple.

Voilà ce qui doit figurer obligatoirement sur ton contrat de travail. Si tu souhaites y mentionner des dispositions supplémentaires, tu peux en discuter avec ton employeur :

IDENTIFICATION DES CONTRACTANTS	DURÉE DE TRAVAIL	POSTE OCCUPÉ	SALAIRE	DROITS COLLECTIFS
Noms	Dates de début et fin du contrat	Fonction	Salaire + Formules d'intéressement	Régime de protection de base
Adresse	Durée hebdomadaire du travail	Missions	Primes	Assurance de protection sociale complémentaire
Raison sociale	Période d'essai	Classification professionnelle	Indemnités	Caisse de retraite complémentaire
			Majorations d'heures	Convention Collective
			Avantages en nature	Accords territoriaux, professionnels ou d'entreprise



Classification : Critères classant et qualifiants

Nous sommes aujourd'hui à la croisée de deux conceptions différentes de l'évaluation du travail.

La plus récente, qui nous vient du patronat et qui nous est imposée à travers la Convention Collective Nationale, est celle des « critères classant* ». Elle juge les compétences que nécessitent un poste de travail pour évaluer une rémunération. Ces compétences sont déclinées sous la forme de critères de référence. Ici, ce n'est pas le ou la salarié·e qui est évalué·e, mais le poste.

Le modèle d'évaluation qui était en cours jusqu'à présent et que nous continuons à défendre, est le système dit « Croizat », ministre communiste du travail entre 1945 et 1947, architecte du régime général de la sécurité sociale*. Ici, on ne parle pas de compétence, mais de qualification. On n'évalue pas un poste mais un savoir-faire lié à un métier. **Cette évaluation progresse avec l'ancienneté et la formation des salarié·e·s.** Par exemple, un·e gardien·ne de troupeaux en Ariège avant 2021 pouvait prétendre à une rémunération attachée au Niveau IV s'il ou elle pouvait justifier 5 ans d'expérience dans le métier.

■ VISITE MÉDICALE ET COMPLÉMENTAIRE SANTE

A chaque début de contrat, vous devez être convoqué par la Médecine du travail pour une visite médicale. Cette dernière doit être réalisée une fois le contrat signé. La médecine du travail* doit te contacter pour fixer un rendez-vous. Malheureusement, vu que ton contrat a déjà commencé, cela complique la réalisation de cette visite.

L'employeur est tenu de te proposer une mutuelle complémentaire de santé*. Il participera au financement de celle-ci pendant la durée du contrat . Tu peux la refuser si tu en possèdes déjà une.

■ EFFECTUER SA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai doit permettre à ton employeur d'apprécier tes qualités professionnelles. Elle te permet surtout de constater si les conditions de travail te conviennent.

La Convention Collective de l'Ariège prévoit une période d'essai de 5 jours pour des CDD de 2 à 6 mois (Art. 39 – IDCC.9091). Les règles générales qui l'encadrent sont les suivantes :

- Elle n'est pas obligatoire.
- Elle doit figurer sur le contrat de travail ou la promesse d'embauche.
- Sa rémunération doit correspondre à celle qui est prévu dans le contrat de travail (Art. L. 1251-15 du Code du Travail).
- Elle peut être rompue librement par l'employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 24h (Art. L. 1221-25 du Code du Travail).

RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI ET CHÔMAGE ?

Attention ! La rupture de la période d'essai à l'initiative du ou de la salarié·e peut s'apparenter à une démission au yeux de Pôle Emploi. **Si tu romps ton contrat de travail durant ta période d'essai, tu n'auras donc pas droit, en principe, aux allocations chômage.**

Des exceptions sont tout de même retenues dans un des 17 cas de démission dite légitime. Ces 17 cas sont énumérés sur *pole-emploi.fr* à la rubrique « je veux démissionner pour un motif légitime ».

■ TENIR UN JOURNAL D'ACTIVITÉ

Notre contrat de travail nous impose de remplir un cahier d'estive. La tenue de ce document conditionne le versement de l'aide au gardiennage pour l'employeur, mais peut aussi laisser des traces écrites en cas de litige sur des jours travaillés. Il est donc préférable de le tenir à jour rigoureusement.

Par ailleurs, nous t'encourageons fortement à **tenir ton propre journal de bord**. Il peut être utile dans la gestion quotidienne de ta conduite et des soins, mais il peut aussi te permettre de conserver des éléments de preuve en cas de litige ou abus :

- Le pointage des heures effectives de travail*.
- La trace écrite de tes échanges avec l'employeur.
- Si tu engages des frais : les factures correspondantes.
- Les manquements au respect de ton contrat de travail ou de la Convention Collective.
- Le relevé des défauts de matériel, équipements et aménagements.

4

LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ FIN DE CONTRAT ORDINAIRE

Lorsque tu arrives au bout de ton contrat de travail en estive, l'employeur est tenu de te remettre les documents de fin de contrat. Voici ce que tu dois récupérer :

- Bulletins de salaire.
- Certificat de travail.
- Attestation Pôle Emploi.
- Reçu pour solde de tout compte.

LA PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE

Selon la Convention Collective de l'Ariège, l'employeur est tenu de te faire passer un document de priorité à la réembauche ou clause de reconduction pour la saison prochaine.

Une Convention ou un Accord Collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante.

La Convention ou l'Accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

EN ARIÈGE

En Ariège, la CCT prévoit la reconduction automatique du contrat pour la saison suivante, « sauf lettre motivée remise à la fin du contrat de travail, en même temps que l'ensemble des documents ». L'employeur doit te recontacter 2 mois avant le début de la saison pour te proposer le poste ou, s'il ne le fait pas, te verser une indemnité dont le montant est proportionnel à ton ancienneté au sein du GP ou de l'AFP. Tu as 15 jours pour donner une réponse.

Art. 72 – IDCC 9091

■ RUPTURE DE CONTRAT ANTICIPÉE

Dans le cadre d'un CDD, on ne parle pas de licenciement, mais de rupture anticipée du contrat. Contrairement au CDI, pour lequel une faute réelle ou sérieuse* est suffisante, pour rompre un CDD avant l'échéance de son terme, l'employeur doit justifier au moins d'une faute grave* de son ou sa salarié·e.

Si tu rencontres cette situation, sache que **l'employeur est dans l'obligation de te convoquer par courrier pour un entretien préalable à sanction**. Courrier dans lequel il doit t'informer de la possibilité de te faire assister pour cet entretien.

Pour les gardien·ne·s de troupeaux salarié·e·s sur une estive, il n'y a pas de représentant du personnel* habilité à t'accompagner. Dans ce cas c'est le conseiller du salarié* qui peut te prêter assistance (la lettre de convocation doit d'ailleurs indiquer où tu peux trouver la liste des conseiller·ère·s du ou de la salarié·e de ton département).

Tu peux en Ariège contacter le SGT 09 pour t'épauler et te conseiller dans toutes ces démarches. Des militant·e·s de l'Union Locale CGT* la plus proche seront disponibles.

ATTENTION À L'ABANDON DE POSTE !

Depuis le 18 mars 2023, la « présomption de démission » peut s'appliquer en cas d'abandon de poste (Art. L 1237-1-1 du Code du Travail).

Si tu dois faire face à des situations de souffrance au travail, contacte le syndicat le plus proche avant d'agir. Des conseillers juridiques pourront t'indiquer les démarches les plus pertinentes à suivre en fonction de ta situation.

SI TU AS UN LITIGE AVEC TON EMPLOYEUR

1

Mieux vaut prévenir que guérir. Si tu penses que tes droits ne sont pas respectés, si tu perçois une attitude hostile de ton employeur ou si tu sens que ton emploi est menacé, **contacte le SGT ou l'UL CGT la plus proche** pour bénéficier de conseils.



2

En cas de conflit, **note soigneusement tous les faits** (éléments matériels, éléments de preuve, témoignages).

3

Si tu es convoqué à un **entretien préalable avant licenciement**, fais toi assister d'un **conseiller du salarié** (demande en la liste à la permanence **CGT** la plus proche).

4

Si tu souhaites saisir le **Conseil des Prud'hommes***, ton syndicat peut te conseiller un avocat ou mettre à ta disposition un **Défenseur Syndical***.

■ PROLONGEMENT ET RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

PROLONGEMENT

Il est possible de prolonger le contrat de travail en cours, tu es libre d'accepter ou non ce nouveau contrat. Mais si on te demande de travailler au-delà de la fin de ton contrat (par exemple pour ramasser des bêtes qui n'étaient pas là à la descente) il faut demander que ce travail soit déclaré, assuré, et rémunéré, par un avenant.

RENOUVELLEMENT

Si tu as signé le document de priorité de réembauche sur une même montagne, assure-toi de bien recevoir les invitations aux diverses réunions de ton GP. Pour avoir plus d'assurance dans tes négociations (augmentation de salaire, allongement du contrat, demande d'un remplaçant, amélioration des aménagements et des équipements) tu dois te tenir informé de la gestion du GP qui t'emploie.

ORGANISATION DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DU GP OU DE L'AFP ?

INVITATION DES SALARIÉ·E·S AUX AG ?

ENTRETIENS PROFESSIONNELS ?

UN ŒIL SUR LA COMPTA

La présence des pères aux assemblées générales des GP est indispensable. En tant que salarié·e il serait souhaitable que tu aies accès aux comptes rendus des assemblées générales du GP qui t'emploie.

Ces comptes rendus contiennent notamment le bilan financier de ton GP (dépenses et les recettes). Cela te permet par exemple d'avoir une idée du coût salarial réel de ton embauche (salaire brut + cotisations MSA) une fois l'aide au gardiennage perçue.

NÉGOCIATION DU SALAIRE

Si tu travailles depuis plusieurs années sur la même estive, **demande une revalorisation de ton salaire n'est pas une fantaisie** ou un caprice malvenu. Ton employeur est même obligé de t'accorder un entretien individuel tous les 2 ans pour évoquer avec toi ton évolution professionnelle.

Article 4.7.1 – IDCC 7024

5

**SOUFFRANCES ET VIOLENCES
AU TRAVAIL**

■ LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Les Art. L.4121-1 à 5 du Code du travail posent le cadre général des obligations de l'employeur. **Celui-ci prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses** (depuis 2015 il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats).

Ce cadre général est doublé d'une obligation particulière en matière de harcèlement sexuel, selon l'Art. L.1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les « faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Il peut donc voir sa responsabilité engagée devant le juge civil s'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention préalables au titre de son obligation générale, et/ou si aucune mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement n'ont été prises dès qu'il a été averti des faits.

■ CE QUE PEUT RÉPRIMER LE CODE DU TRAVAIL

● **Le harcèlement moral** (Art. L1152-1 à 6 du Code du Travail) :

Les agissements répétés pouvant entraîner une dégradation des conditions de travail des salarié·e·s sont considérés comme du harcèlement moral. Qu'ils aboutissent à une atteinte au droit et à la dignité, à une altération de la santé mentale ou physique ou à une menace pour l'évolution professionnelle, ces comportements peuvent aussi relever du droit pénal.

Dans le contexte d'une garde de troupeaux, on peut retenir un certain nombre d'usages qui relèvent du harcèlement moral de la part de certains employeurs :

- On te surveille aux jumelles régulièrement.
- On t'observe par l'intermédiaire de tiers ou non sur la montagne.
- On t'appelle sans arrêt pour savoir où tu es, ce que tu fais.
- On fait irruption à l'improviste sur ton lieu de travail ou dans l'intimité de ton logement de fonction.
- On te menace de licenciement ou de ne pas renouveler ton contrat.
- On te garantit une mauvaise réputation.
- On te fait des remarques déplacées, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers.

« *COUCOU ! JE TE VOIS !* »

« *TU N'ÉTAIS PAS AUX BREBIS HIER SOIR...* »

« *TU NE TROUVERAS PLUS DE TRAVAIL DANS LA VALLÉE.* »

« *IL PASSE SON TEMPS À LA CABANE CE FEIGNANT.* »

● **Les discriminations** (*Art. L1132-1 du Code du Travail*).

Les motifs de discrimination énumérés dans le code du travail sont nombreux. Pour être plus synthétique il peut s'agir de motifs racistes, sexistes, homophobes, religieux, liés à l'âge ou à l'état de santé, à l'appartenance politique ou syndicale.

Les femmes demeurent les victimes les plus récurrentes de ces traitements dissociés en particulier dans un milieu agricole et pastoral encore nettement irrigué par la culture patriarcale. Plus précisément, l'embauche ou la détermination des tâches et des missions peuvent être influencées par des préjugés discriminants :

- Capacités physiques ou compétences « naturelles » attribuées au genre.

« IL FAUT UN BERGER SUR LES MONTAGNES DIFFICILES. »

« JE PRÉFÈRE LES BERGERÈRES, ELLES SONT PLUS DOUCES, PLUS SOIGNEUSES. »

● **Les agissements sexistes** (*Art. L1142-2-1 du Code du travail*).

L'agissement sexiste se définit comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il s'agit d'un agissement désobligeant qui vise une personne en raison de son sexe :

- On te rend visite à la cabane et on t'attribue le rôle d'hôtesse de maison.
- Les employeurs ne s'adressent qu'à ton collègue « homme » pour organiser le travail.

« CHARLOTTE ! C'EST LEQUEL MON VERRE ? »

■ **CE QUI EST RÉPRIMÉ PAR LE CODE PÉNAL**

● **L'upskirting** (*Art. 226-3-1 du Code pénal*).

Toute tentative d'un employeur ou maître de stage pour observer les parties intimes de son ou sa salarié·e du fait de son habillement ou d'une présence dans un lieu clos est puni par le Code pénal.

- Les chantiers de soins sont des occasions de lancer des regards appuyés sur ta poitrine ou tes fesses lorsque tu te penches sur une brebis.

● **L'outrage sexiste** (*Art. 621-1 du Code pénal*).

Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Cette infraction vise à sanctionner des comportements qui se caractérisent de différentes manières

dans l'espace public : sifflements, propos sur l'habillement ou l'apparence physique de la ou des personnes visées, propos et verbes désignant des actes sexuels. Sont également sanctionnés les comportements relevant de compliments dits astreignants et faussement élogieux.

- Un éleveur t'a déjà fait une remarque sur ta silhouette ou ton poids.
- Des analogies très imagées entre les femmes et les animaux domestiques t'ont déjà été directement adressées.

« JE CROIS QUELLE FAIT DU PIS LA VACHÈRE ! »

● **Le harcèlement sexuel** (Art. L1153-1 à 6 du Code du travail et Art. 222-33 du Code pénal) :

On déplore encore trop souvent ces situations et l'isolement du travail en estive facilite le passage à l'acte d'un employeur, d'un maître de stage ou encore d'un randonneur. On ne peut que préconiser de quitter immédiatement son poste pour se rapprocher de son entourage et prendre ensuite les décisions qui s'imposent.

- Tu reçois des visites régulières d'un éleveur qui s'arrange toujours pour débarquer à la cabane lorsque tu es seule.
- Un éleveur installe des situations où la proximité devient gênante.
- Tu es victimes de comportements réguliers et inappropriés qui sont identifiés comme de la « drague lourde » par ton entourage de travail.



● **Les coups et blessures**

Les coups et blessures volontaires sont les violences physiques infligées de manière intentionnelle à une victime. Il y a coups et blessures volontaires lorsque l'auteur a délibérément cherché à blesser sa victime, même si l'acte n'était pas prémédité.

● **Les agressions sexuelles** (Art. 222-22 du Code pénal).

C'est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle. Par exemple, « une main aux fesses » est une agression sexuelle. Une agression sexuelle est qualifiée par le droit seulement si certaines parties du corps sont touchées.

À ce jour, il faut être touchée sur les seins, les lèvres, les fesses, le sexe, ou les cuisses, ou bien que l'agresseur frotte son sexe quelle que soit la partie du corps, pour que l'on puisse qualifier l'agression de sexuelle.

- Un éleveur t'as déjà mis une main sur la cuisse lorsque tu étais sur le siège passager de son tracteur.

- **Le viol** (*Art. 222-23 du Code pénal*).

Alors que le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle sont des délits, le viol est un crime. Il se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou de pénétration au moyen d'un objet. Depuis la loi du 3 août 2018 précitée, le fait de pratiquer une fellation avec violence, contrainte, menace ou surprise, sur un homme, est également un viol. Auparavant, il s'agissait d'une agression sexuelle.

La **CGT** a publié un guide en 2020 : *Combattre les violences sexistes et sexuelles*. La plupart des informations proposées ici sont tirées de ce travail.

Site internet : egalite-professionnelle.cgt.fr



VIOLENTOMÈTRE

<i>Remarques et critiques acceptées</i>	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
<i>Promotions pour les femmes comme pour les hommes</i>	
<i>Travail en confiance et autonomie</i>	
<i>Reconnaissance du travail</i>	
<i>Refus de relations extraprofessionnelles accepté</i>	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE
<i>Commentaires sur ton apparence</i>	
<i>Parole coupée systématiquement</i>	
<i>Blague sur les « promotions canapé »</i>	
<i>Questions indiscrettes insistantes sur ta vie privée</i>	
<i>Blagues sexistes et sur les blondes</i>	
<i>Évocation de sexualité sans accord</i>	
<i>Mécontentement après ton refus d'être raccompagnée</i>	HARCÈLEMENT SEXUEL
<i>Recherche systématique d'être seul avec toi</i>	
<i>Images à caractère pornographique visibles</i>	
<i>Regards insistants sur ta poitrine et tes fesses</i>	
<i>SMS ou mails sexuels sans accord</i>	
<i>Demande insistante d'un acte sexuel</i>	AGRESSIONS SEXUELLES
<i>Hostilité liée au refus d'un acte sexuel</i>	
<i>Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel</i>	
<i>Baiser forcé par surprise</i>	
<i>Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement</i>	VIOLS
<i>Fellation ou pénétration forcée</i>	

LES PEINES ENCOURUES :

	AGISSEMENT SEXISTE	OUTRAGE SEXISTE	HARCÈLEMENT MORAL	UPSKIRTING	DISCRIMINATION	HARCÈLEMENT SEXUEL	COUPS ET BLESSURES VOLONTAIRES	AGRESSION SEXUELLE	VIOL
	Sanction disciplinaire								
INFRACTION		90 à 3000 € d'amende					750 à 3 000 € d'amende		
DÉLIT			30 000 € d'amende	15 000 à 30 000 € d'amende	45 000 € d'amende	30 000 à 45 000 € d'amende	45 000 à 100 000 € d'amende	75 000 à 100 000 € d'amende	
			2 ans de prison	1 à 2 ans de prison	3 ans de prison	2 à 3 ans de prison	3 à 10 ans de prison	5 à 10 ans de prison	
CRIME							15 à 30 ans de prison		15 à 30 ans de prison

■ LES DÉMARCHES QUE JE PEUX ENGAGER

UN POINT SUR LA LÉGITIME DÉFENSE

Reconnue par l'*Art. 122-5 du Code Pénal*, la légitime défense autorise l'utilisation de moyens normalement réprimés par la loi afin de faire cesser un délit ou un crime contre une personne ou un bien. Sa qualification juridique relève de conditions relatives d'une part à l'agression, d'autre part à la réponse qu'on lui oppose :

- Concernant **l'agression**, celle-ci doit être :
 - **Réelle** : perception d'un danger immédiat. **A ce titre, une menace (verbale) de mort ou de viol, justifie de se défendre physiquement.** Inutile d'attendre que l'agresseur porte le premier coup, particulièrement si vous êtes en position de faiblesse (isolement, vulnérabilité physique et psychique).
 - **Actuelle** : riposter face à un danger passé ou une agression accomplie n'est pas un acte de défense, mais de vengeance au regard de la loi.
 - **Injustifiée** : Il semble aller de soit qu'une victime n'est jamais coupable. On sait pourtant que certaines violences trouvent souvent des justifications aberrantes (« elle l'a bien cherché »). Par ailleurs, les actions des forces de l'ordre sont par défaut supposées justifiées et ne peuvent pas se voir opposer l'argument de la légitime défense.

- Concernant **la riposte**, l'acte de défense doit être :
 - **Nécessaire** : la riposte est le seul moyen de se soustraire du danger, de fuir ou d'appeler les secours.
 - **Mesuré** : la riposte doit être proportionnelle à l'agression et ne pas être excessive. Cela ne suppose pas d'équivalence absolue des « outils » utilisés par l'agresseur et celui qui se défend. La notion de proportionnalité implique que tous les moyens sont bons pour se protéger si notre vie ou notre intégrité physique sont en danger.
 - **Simultané** : la réaction à l'attaque doit être immédiate et non retardée.

Sista !

Il existe des stages d'auto-défense organisés notamment par l'association Sista ! Certains ont déjà été dédiés aux gardiennes de troupeaux.

Site internet : associationsista.wordpress.com



SI TU ES VICTIME DE VIOLENCE SUR TON ESTIVE

1

Dans une situation d'urgence – Contacte la police et la gendarmerie (17) ou les services d'urgences (112), le SAMU (15) et les pompiers (18).

2

Je ne reste pas seul·e ! – Contacte des structures d'accompagnement qui vont pouvoir te prendre en charge dans un premier temps et t'orienter pour les démarches à suivre :

Ton syndicat

Le **SGT CGT** le plus proche de ton lieu de travail et les **Unions Locales CGT** pourront t'accompagner dans toutes tes démarches.

Tu trouveras la liste de tous ces contacts à la fin de ce guide.



Violence Femmes Info

Ce numéro permet d'assurer une écoute, une information, et, en fonction des demandes, effectue une orientation adaptée vers des dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge. Il est anonyme et gratuit.

3919

Les associations militantes

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail offre des conseils juridiques par le biais d'un accueil téléphonique et par courriel.

Site internet : avft.org

Courriel : contact@avft.org

Tel : 01 45 84 24 24

avft
libres et égales

3

Je fais valoir mes droits – Des institutions garantes du respect de tes droits peuvent intervenir à ta demande pour établir les faits et constituer des dossiers afin de donner des suites (prud'hommes, poursuites civiles ou pénales) :

L'inspection et la médecine du travail

Ces structures peuvent être sollicitées en amont pour recueillir un avis sur des documents comme le DUERP, le règlement intérieur ou l'accord collectif, qui ont vocation à prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail.

Les **DREETS** (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) :

Pour les informations sur le Code du Travail :

Tel : 0 806 000 126

Site : code.travail.gouv.fr



Pour contacter l'inspection du travail de ton département :

Site (portail national) : dreets.gouv.fr

Le défenseur des droits

L'institution peut enquêter dans les locaux professionnels, auditionner toute personne susceptible de fournir des informations utiles, ou exiger la production de documents. Si l'employeur, chef·fe de service ou toute autre personne, refuse de coopérer, le Défenseur des droits peut saisir la ou le juge des référés afin qu'il ou elle ordonne l'obligation de coopérer et de remettre des informations. Il facilite donc grandement l'accès aux données voire à la preuve en matière de discrimination.

Il est possible de saisir le DDD directement par courrier ou par un formulaire en ligne :

Formulaire en ligne : formulaire.defenseurdesdroits.fr

Adresse postale :

Défenseur des droits

7 rue Saint-Florentin

75409 Paris



UN POINT SUR LA CONSTITUTION DES DOSSIERS

Je rassemble les preuves – En matière de violence, ce n'est pas « parole contre parole ». Pour donner des suites à des violences commises sur ton lieu de travail, il faut constituer un faisceau d'indices.

- **Récit écrit** (chronologique, précis et circonstancié) des violences.
- **Certificats médicaux** du ou de la médecin traitant·e, éventuellement du ou de la psychiatre (attestant de symptômes pouvant être reliés aux violences au travail), des arrêts de travail, de prescriptions médicales, d'hospitalisations.

ATTENTION AU CERTIFICAT MÉDICAL !

Il est notamment très important d'obtenir un certificat médical précisant en particulier les constatations et, en cas de violences volontaires, la durée de l'Incapacité Totale de Travail (ITT). Ce document doit être conservé en lieu sûr.

L'ITT concerne toute personne, salariée ou non. C'est une notion purement pénale qui sert à qualifier les faits en fonction de « la durée pendant laquelle une victime éprouve une gêne notable dans les actes de la vie courante (manger, dormir, se laver, s'habiller, faire ses courses, se déplacer, se rendre au travail) » selon le Ministère de la Justice.

- **Attestations** de collègues, ex-collègues, membres de la famille, ami·e·s, voisin·e·s qui relatent (de manière précise, circonstanciée et datée) les confidences de la victime, les conséquences visibles sur sa santé et son moral et/ou qui relatent les violences dont elles ou ils ont été directement témoins et/ou victimes. Les témoignages seront datés, signés et accompagnés de photocopies de pièces d'identité.

Modèle d'attestation de témoin : *Cerfa n° 11527*03*

- Toute **trace écrite des démarches effectuées** par la victime : visite chez la ou le médecin du travail (fiche d'aptitude/d'inaptitude/dossier médical), à l'inspection du travail, échanges de courriers/courriels, avec la hiérarchie et/ou l'employeur, démarches auprès de professionnel·le·s extérieur·e·s comme associations, assistant·e·s social·e·, syndicats, démarches auprès des services de police et de gendarmerie.
- **Traces matérielles des violences** : courriers électroniques, photomontages, SMS, mots sur des papiers, messages sur répondeur, photos, etc.

6

RISQUES ET PÉNIBILITÉ

■ LES ARRÊTS MALADIES

L'arrêt maladie est une suspension du contrat de travail et non une rupture, il doit être prescrit par un médecin. **Si de mauvaises conditions de travail sont génératrices de stress ou d'anxiété, n'hésitez pas à consulter un médecin.** Les obligations du ou de la salarié·e sont les suivantes :

- Se soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur et par la MSA.
- Respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées mentionnées sur l'avis d'arrêt de travail.
- S'abstenir de toute activité, sauf autorisation du médecin.
- Ne pas changer de résidence, sauf autorisation de la MSA

■ LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Certaines maladies peuvent être reconnues comme maladies professionnelles, mais pour celles qui ne figurent pas dans le *Tableau des maladies professionnelles*, la démarche relève souvent du parcours du combattant. Il peut s'agir de TMS, d'infection virale ou bactérienne, de parasitisme.

Tous les salarié·e·s agricoles qui travaillent dans des zones à risque doivent **pouvoir déclarer une maladie en relation avec leur profession auprès de la MSA et de la Sécurité Sociale.** :

CPAM

Site internet : ameli.fr



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

MSA

Site internet : msa.fr



**santé
famille
retraite
services**

- Les maladies professionnelles dues à l'**activité physique** :

Notre métier est usant physiquement. Les causes de cet épuisement physique sont multiples : déplacement en montagne, portage, manipulation d'animaux et d'équipements lourds, travail en extérieur.

N° TMP	DÉSIGNATION DES MALADIES	TRAVAUX ET SITUATIONS À RISQUES
RA 39	Affections périarticulaires (genou, cheville, pied)	• Travaux comportant des postures et mouvements répétés
RA 53	Lésion chronique du ménisque	• Travaux concernant des efforts ou des ports de charge
RA 57 bis	Affections chroniques du rachis lombaire	• Manipulation d'animaux et d'équipements lourds

- Les maladies professionnelles liées à **l'insalubrité** des logements et des aménagements :

Les logements insalubres visités régulièrement par les rongeurs et les dispositifs de récupération ou de stockage d'eau non conformes peuvent aussi exposer les gardien·ne·s de troupeaux à ces maladies professionnelles.

N° TMP	DÉSIGNATION DES MALADIES	TRAVAUX ET SITUATIONS À RISQUES
RA 1	Tétanos	• Exposition au contact d'animaux domestiques, de leurs déjections et de leurs cadavres
RA 5	Leptospiroses	• Exposition au contact direct ou indirect (eaux souillées) avec des rongeurs sauvages
RA 33	Hépatites A et E	• Exposition au contact d'eaux usées
RA 56	Hanta virus	• Exposition au contact de rongeurs ou à leurs déjection

- Les maladies professionnelles liées à la proximité et à la **manipulation des animaux** :

Comme beaucoup de salarié·e·s de l'agriculture, et notamment de l'élevage, les pâtres sont particulièrement exposés aux zoonoses en raison de leurs proximités avec les chiens de protection et de conduite ainsi qu'avec les troupeaux. La proximité avec les animaux sauvages est aussi un facteur de risques.

Les moyens de prévention de ces zoonoses déployés dans le cadre de notre travail largement insuffisants, et ceux que nous mettons en place personnellement sont trop souvent négligés voire moqués par les employeurs (mettre des gants par exemple).

N° TMP	DÉSIGNATION DES MALADIES	TRAVAUX ET SITUATIONS À RISQUES
RA 4	Charbon professionnel	• Exposition au contact d'animaux ou de leurs cadavres atteints d'infection charbonneuse
RA 5 bis	Maladie de Lyme	• Morsure de tique porteuse de la bactérie
RA 6	Brucellose	• Exposition au contact d'ovins, caprins et bovins, de leurs produits ou déjections
RA 30	Rage professionnelle	• Exposition au contact d'animaux ou de cadavres infectés par la rage
RA 49	Fièvre Q	• Exposition au contact du placenta ou de l'utérus des ruminants

-	Giardiose	• Exposition au contact de chiots infecté ou à leurs déjections
-	Ecthyma	• Exposition au contact des mamelles ou muqueuses infectées des petits ruminants lors de la traite
-	Listeriose	• Exposition au contact des ruminants et de leurs déjections ou dans les ateliers de transformation laitière

LES BONS GESTES À ADOPTER POUR SE PRÉMUNIR

Lave toi les mains avant chaque repas ou préparation de repas / Fais cuire tout ce que tu cueilles.

Vérifie la présence de tiques (notamment début et fin de saison) et prévois dans ta trousse de soin un crochet à tiques. Si des rougeurs apparaissent autour de la morsure au bout de quelques jours, préviens ton employeur et va consulter un médecin.

Porte des gants pour soigner tes animaux (ne touche pas un avorton sans gants simples ou gants de fouilles) et change si possible de vêtements une fois le chantier terminé.

Déparasite tes chiens de travail et demande à ce que les chiens de protection le soient aussi.

SI TU DOIS DÉCLARER UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Les séquelles de toutes ces maladies peuvent apparaître à retardement, il est donc **important de les déclarer à l'Assurance Maladie quel que soit leur impact immédiat sur ta santé** :

1

La **déclaration** se fait à l'aide d'un formulaire dans un délai de **15 jours** après la cessation du travail (tu peux trouver ce formulaire sur *service-public.fr* : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1344>).

2

Tu as ensuite **30 jours pour répondre au questionnaire** envoyé par la CPAM.

3

Enfin, la CPAM a **120 jours pour faire part de sa décision**.

Pour plus d'informations sur les maladies professionnelles reconnues par l'Assurance Maladie, tu peux consulter le site de l'INRS, à la rubrique « Publications et outils » :

<https://www.inrs.fr/publications/bdd/mp/listeTableaux.html>

INRS

Site internet : [inrs.fr](https://www.inrs.fr)



■ LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

L'employeur est dans l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des ses salarié·e·s. Il doit pour cela mener des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail dont les fondements sont précisés suivant 9 principes dans l'article *L 4121-2 du Code du Travail*. Toutes ces données doivent se retrouver dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels* (DUERP), **consultable à tout moment sur le lieu de travail**.

LE DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait permet au salarié de refuser de prendre son poste de travail ou de le quitter, sans avoir l'accord préalable de son employeur.

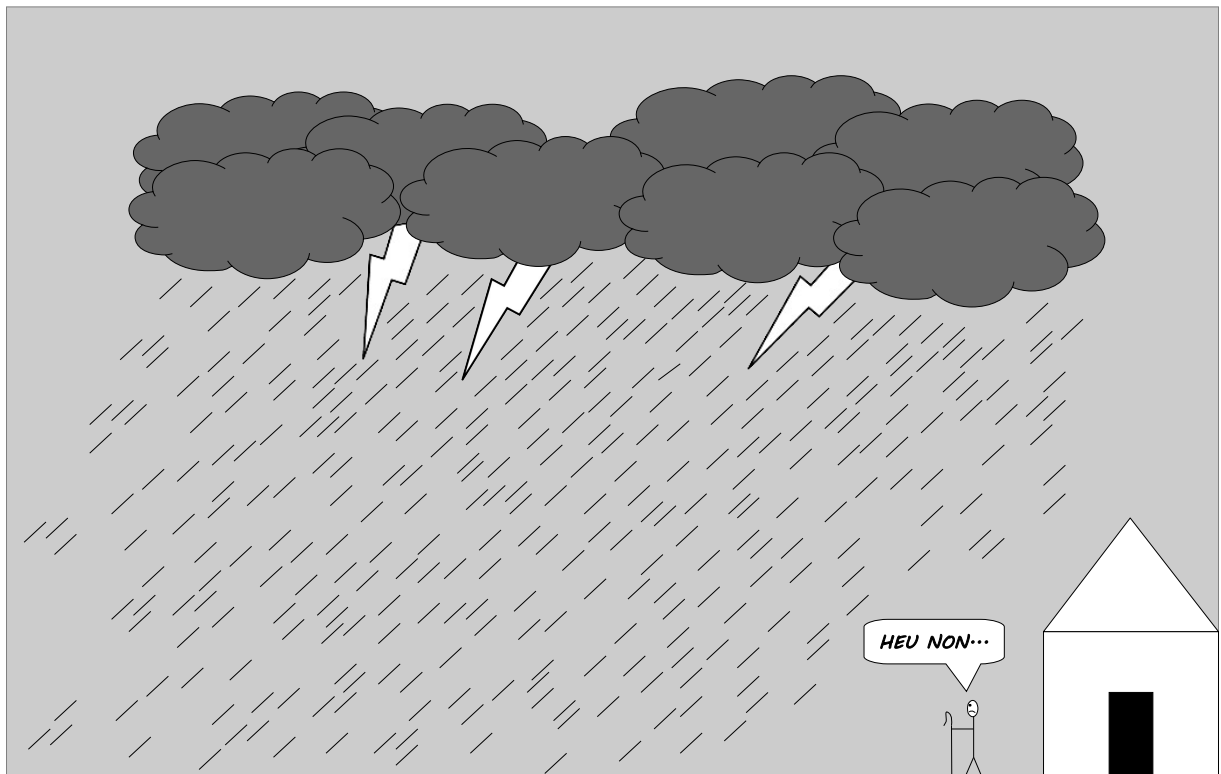
Il faut pour cela un motif raisonnable qui permet de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Le retrait du salarié ne doit pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

Si l'exercice de ce droit est fondé, l'employeur ne pourra pas sanctionner l'employé, ni effectuer de retenue sur son salaire. Il devra respecter son obligation de protéger la santé et assurer la sécurité de ses salarié·e·s et prendre rapidement les mesures nécessaires pour mettre fin à la situation de danger grave et imminent. En cas de récurrence, il peut être condamné pour faute inexcusable*.

Si l'exercice de ce droit n'est pas fondé, l'employeur peut faire reconnaître un acte d'insubordination et prendre une sanction disciplinaire à son encontre (mise à pied, avertissement* ou même licenciement disciplinaire). De plus, une retenue pourra être pratiquée sur le salaire.

Art. L4131-1 à L4131-4 du Code du Travail

Art. L4132-1 à L4132-5 du Code du Travail



SI TU ES VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

1

Informe ton employeur dans un délais de 24 h après la survenance de l'accident (il est fortement conseillé de le faire par écrit). Il entreprendra les démarches nécessaires de son côté.

2

Fais constater au plus vite (la consultation peut être considérée comme tardive à J+2 ou J+3 selon les tribunaux) ton état **par le médecin de ton choix**.

Celui-ci te fournira un **certificat médical initial** (CMI) qui précisera les lésions et leurs symptômes, les éventuelles conséquences dues à l'accident et la durée de ton arrêt de travail.

3

Tu devras enfin prouver le fait accidentel auprès de la CPAM en apportant des **éléments de preuve additionnels à ta déclaration** :

- Attestation de collègues de travail ou de proches.
- Preuves des démarches entreprises auprès de l'employeur ou ailleurs (inspection du travail, médecine du travail, syndicat, dépôt de plainte).

4

Si ton employeur émet des « réserves motivées » à propos de ta déclaration auprès de la CPAM, celle-ci devra faire des investigations sur l'accident du travail avec une probable enquête de terrain et un questionnaire à remplir en ligne.

PARTIE 2

S'ARMER AU QUOTIDIEN

*Le métier de pâtre est l'objet de nombreuses **perceptions et constructions symboliques** qui peuvent alourdir voire entraver ton travail de garde. Les arguments d'autorité, injonctions absurdes et autres remarques sans fondement rationnel de certains employeurs peuvent dévaluer le rôle d'un ou d'une salarié-e ou installer des relations de travail difficilement supportables.*

De la même manière, le regard ignorant qui est posé sur l'activité par le grand public, les collectivités territoriales ou encore l'ONF, peuvent confronter des professionnels en exercices à des attitudes et des comportements usants s'ils se répètent durant la saison.

Enfin, les commentaires nocifs peuvent provenir de tes propres collègues. L'individualisme, la culture de l'effort et la crétinerie ordinaire sont les armes de ceux et celles qui détruisent le camp des travailleur-euse-s de l'intérieur et sabotent les solidarités de classe.

*Voici un petit exercice rhétorique pour déjouer les préjugés, **se réapproprier son lieu, ses outils et sa condition de travailleur-euse et cultiver une conscience de classe !***

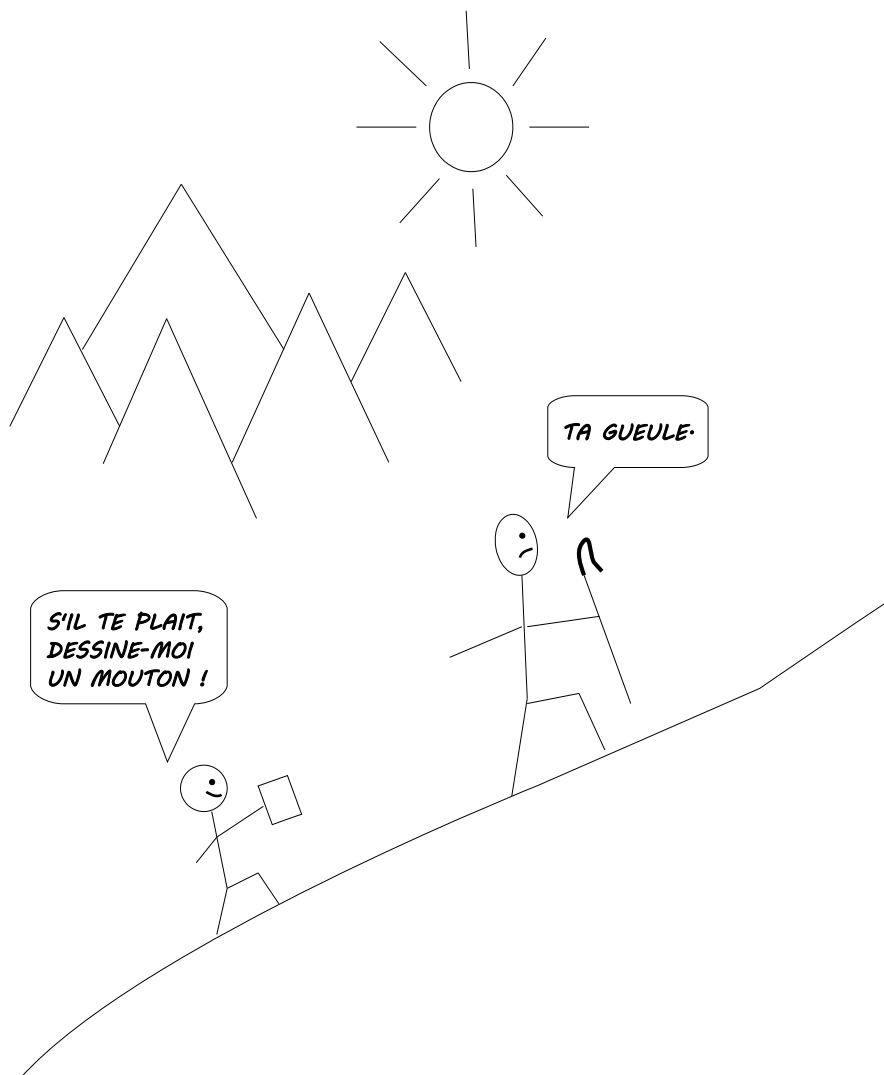
TON MÉTIER

« *Pâtre c'est un métier passion.* »

LA GARDE DES TROUPEAUX N'EST PAS UN MODE DE VIE. La notion de « métier passion » est rigoureusement antinomique. Elle suggère que ta pratique est intuitive, quasiment naturelle dès lors qu'elle relève d'une vocation. Tu vas entendre ici et là que le métier ne s'apprend pas à l'école et que tu n'as besoin d'aucune qualification sérieuse pour l'exercer.

Le brillant concept du « travail passion » est une impasse pour le métier et pour les conditions de son exercice. « Vivre de ta passion » justifierait de faire des sacrifices, car c'est une chance de « travailler dans un bureau à ciel ouvert ». Se passionner pour ce « métier millénaire », ce serait embrasser toutes ses « traditions » et accepter des conditions de travail d'un autre âge avec le sourire. Le métier n'est pas en dehors des normes juridiques qui réglementent le travail. Il existe un cadre pour son exercice et ta Convention Collective ne contient aucun article relatif à la notion de « métier passion ».

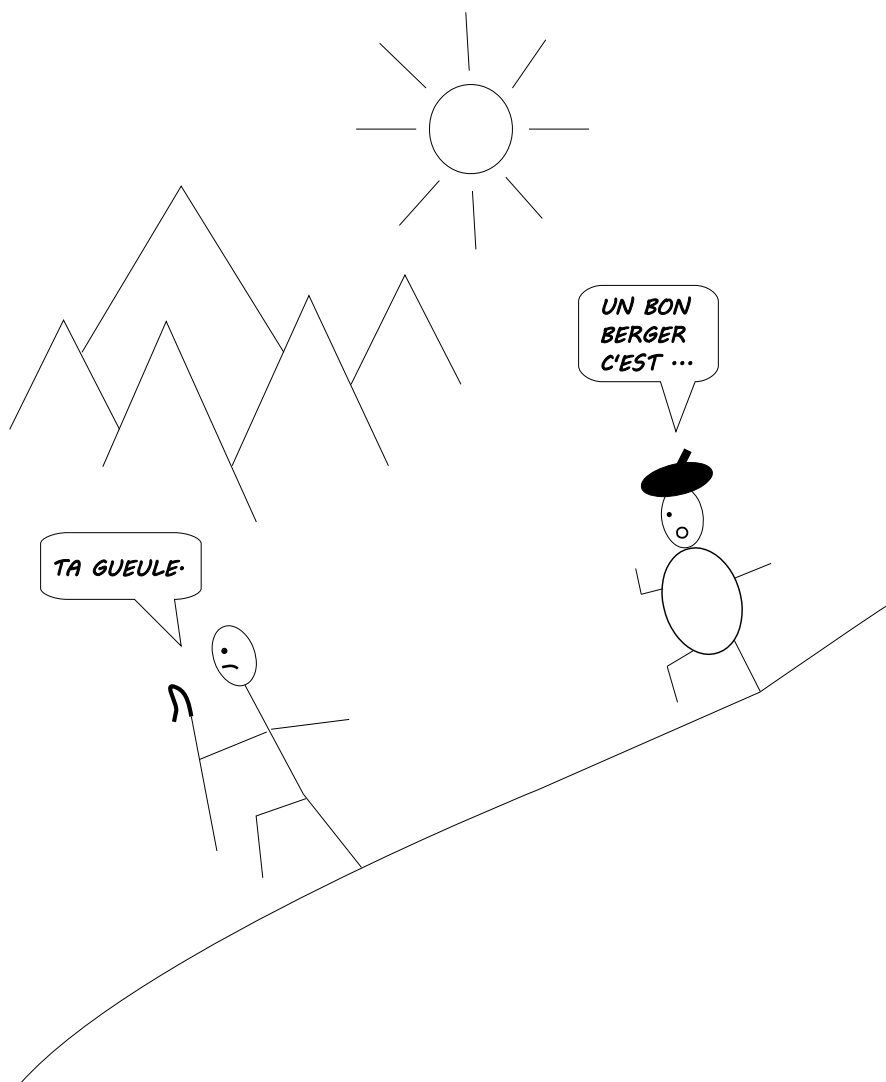
A tous les mercenaires de la garde qui virilisent le discours sur le métier. A tous les bons petits soldats zélés qui te dissuadent de réclamer de bonnes conditions de travail et protègent l'employeur qui t'exploite. A tous ceux et celles qui t'expliquent qu'il « fallait choisir un autre métier » : nous répondrons collectivement par la lutte.



« Laisse faire ! »

TON EMPLOYEUR NE CONNAÎT PAS FORCÉMENT TON MÉTIER. La plupart des éleveurs ont une connaissance limitée voire nulle du métier et l'ancrage local ne garantit pas une expertise fine chez tous les autochtones. Certains n'ont aucune idée du travail qui est fourni sur la montagne et s'imaginent que les choses se font toutes seules là-haut. Parfois, minimiser ou banaliser le travail du ou de la gardien·ne de troupeaux permet tout simplement de justifier une rémunération faible ou l'absence d'équipements. Globalement, l'autonomie du pâtre peut poser un problème de hiérarchie aux éleveurs. Prétendre maîtriser des savoir-faire qu'ils n'ont pas est une manière de rappeler le lien de subordination qui impose l'obéissance aux salarié·e·s.

En réalité, beaucoup d'arguments d'autorité visant à t'imposer des pratiques ou des manières de conduire peuvent être discutés. Certains usages sont le fruit d'une longue expérimentation et constituent des savoirs empiriques indispensables, mais tu es en droit de questionner des pratiques qui ne sont plus pertinentes dans le contexte d'une garde permanente exposée aujourd'hui à de nouvelles conditions d'exercice comme la prédation, la répétition des épisodes de sécheresses, l'intensification de la fréquentation touristique ou la fermeture des espaces en montagne. N'oublie pas que les paramètres de la garde peuvent changer avec le temps. Un éleveur, qui a une expérience de garde sur une montagne sera plein de certitudes, mais ta réalité est probablement différente.





LES ÉLEVEURS N'ONT PLUS D'ARGENT
POUR BIEN PAYER LES BERGERES !

TON SALAIRE

« Les éleveurs n'ont pas de moyens pour mieux rémunérer les pâtres salariés. »

NE CULPABILISE PAS ! Les moyens qui manquaient aux éleveurs pour employer des pâtres dans de bonnes conditions sont aujourd'hui mis à disposition par une batterie de subventions perçues individuellement ou collectivement. Si ton employeur ne peut pas augmenter ton salaire, ce n'est pas forcément qu'il « manque de moyens » mais qu'il fait des choix dans l'orientation de ces financements. Dans tous les cas tes prétentions salariales sont légitimes, pas d'auto-censure, le monde pastoral ne va pas s'effondrer si tu demandes une augmentation.



QUELQUES CHIFFRES

L'aide au gardiennage : Pour le seul département de l'Ariège, 505 000 euros ont été distribués aux GP et AFP pour faciliter l'emploi de pâtres salarié·e·s en 2020, soit environ 60 % du coût salarial global.

A cela s'ajoute les fonds mis à disposition par l'État qui permettent le recrutement d'un deuxième poste de gardien·ne de troupeaux financé à 100 %.

Les subventions au GP : En 2020, les groupements pastoraux d'Ariège ont bénéficié d'une aide d'environ 1,5 M pour accompagner des chantiers d'amélioration pastorale auxquels il faut rajouter les 36 170 euros de subventions pour les hélicoptages.

Les aides PAC individuelles des éleveurs : Au total plus de 61 M d'euros ont été versés au titre des aides découplées, de l'ICHN et des aides couplées animales en 2020 sur le territoire ariégeois.

Ces montants sont détaillés sur le site Télépac du ministère de l'agriculture. Tu peux t'informer sur les aides perçues par tes éleveurs en tapant leur nom ou celui du GP dans les onglets de recherche. Cela permet de relativiser la litanie habituelle sur les difficultés financières des exploitants agricoles. <https://www3.telepac.agriculture.gouv.fr/telepac/tbp/accueil/accueil.action>

« Les pâtres sont mieux payés que les éleveurs. »

UNE RHÉTORIQUE SIMPLISTE MAIS VIEILLE COMME LE CAPITALISME. Elle consiste à confondre le statut de salarié·e avec celui de chef d'entreprise ou d'exploitant agricole en oubliant que ce dernier est propriétaire de son outil de travail (cheptel, bâtiments, outillage, engins mécaniques, foncier). À ce titre, il dispose non seulement d'un revenu qu'il se verse lui-même, mais aussi de la plus-value générée par l'activité. Il est trompeur de comparer un salaire qui est la seule source de revenu d'un pâtre avec le fond de roulement mensuel que se verse un éleveur sur le budget de son entreprise.



TES CONDITIONS DE TRAVAIL

« Dans le temps, les bergers dormaient sous des pierres. »

NE PROMEUS PAS LA PRÉCARITÉ. La tradition a très bon dos. Dans le temps les gens s'éclairaient à la bougie. Est-ce une raison pour se passer d'électricité ? Des employeurs peu scrupuleux, parce qu'ils ne veulent pas financer les équipements, contestent le confort et la modernisation des cabanes et justifient leur incurie au travers du récit romantique et folklorique qu'on a l'habitude de servir à la profession. Si on te demande de loger dans un *orri* sans faire de caprice, proposes donc à tes employeurs de faire les foins à la main sans se plaindre. Le rôle important du réseau et de la réputation dans l'avancement de la carrière nous pousse parfois à accepter des conditions de travail médiocres, dont on suppose qu'elles participeront à l'épanouissement de nos carrières.

Trop de nos collègues assimilent eux-même ses injonctions à l'inconfort, voire à la souffrance quotidienne, comme si la valeur d'un ou d'une pâtre salarié·e se mesurait à sa capacité à supporter les taudis. Il n'y a pas de honte à vouloir l'électricité, l'eau courante, des sanitaires ou un chenil pour ses chiens ! Ce n'est pas un luxe, ni une insulte faite à la « tradition » ou à la « nature » !

« Mes salarié·e·s font partie de la famille. »

TU N'ES PAS UN·E DOMESTIQUE. La proximité effective qui peut s'installer avec ton employeur·euse ne doit pas t'empêcher d'avoir un regard lucide sur le rapport de subordination qui te lie à lui ou elle. Tu as été bien accueilli ? On t'a offert le gîte et le couvert à plusieurs reprises ? Tu peux comprendre les difficultés de la filière ? Très bien, mieux vaut entretenir des relations cordiales que toxiques. Mais ton employeur.euse est libre de s'organiser pour se défendre. Tu ne peux pas mener ce combat à sa place.



EN SAISON, UN PATRON RESTE UN PATRON

Si quelque chose nous a marqué (outre les cadences, les douleurs, les galères pour se faire payer, etc.), c'est la proximité que les patrons et notamment les dits « petits patrons » cherchent à avoir avec leurs employés. Ils essaient presque de nous faire croire qu'ils sont des galériens comme nous. Or c'est FAUX et ça le sera toujours [...].

En tant qu'employé, nous ne sommes qu'un investissement pour rendre le business rentable. C'est notre travail qui crée de la valeur pour le patron. Et cette valeur est supérieure à notre salaire.

[...] C'est la raison pour laquelle nos intérêts entre patrons et salariés divergent : le patron possède un capital (dans la plupart des cas son entreprise) et le fait fructifier, notamment par notre travail [...]. Ne l'oublions pas, quand nous commençons à travailler pour une entreprise car le patron lui en est bien conscient et veut nous le faire oublier.

Le SEUM, n° 7 été/automne 2022

TON LIEU DE TRAVAIL

« *La montagne est à tout le monde.* »

TU N'ES PAS USAGER·ÈRE MAIS TRAVAILLEUR·SE·S DE LA MONTAGNE ! La montée en puissance de l'usage récréatif de la montagne tend à déposséder les pâtres salarié·e·s de leurs lieux de vie et de travail. Les visiteurs des estives les réduisent à des **objets** de divertissement quand ils et elles se cantonnent à leur assignation. Mais quand nous refusons de jouer le jeu, ceux-ci contestent de plus en plus la présence des troupeaux et des travailleurs.euse·s au nom d'une vision globale du bien collectif (paysage, biodiversité, nature, liberté). Cette conquête symbolique entraîne l'adoption de comportements inappropriés, voire des nuisances que nous ne pouvons pas tolérer.

Les pâtres salarié·e·s travaillent et résident sur la montagne durant la saison. Ces deux réalités justifient et légitiment leur statut prioritaire sur tous les autres usagers. Les collectivités territoriales qui ne jurent que par l'industrie du tourisme vert doivent faire le nécessaire pour leur assurer un environnement de travail tranquille et garantir le respect qui leur est dû.



La classe objet

« La folklorisation qui met la paysannerie au musée et qui convertit les derniers paysans en gardiens d'une nature transformée, en paysage pour citoyens, est l'accompagnement nécessaire de la dépossession et de l'expulsion. »

P. Bourdieu, « Une classe objet », *Actes de la recherche en sciences sociales*, V. 17-18, 1977.

Ça te parle ?

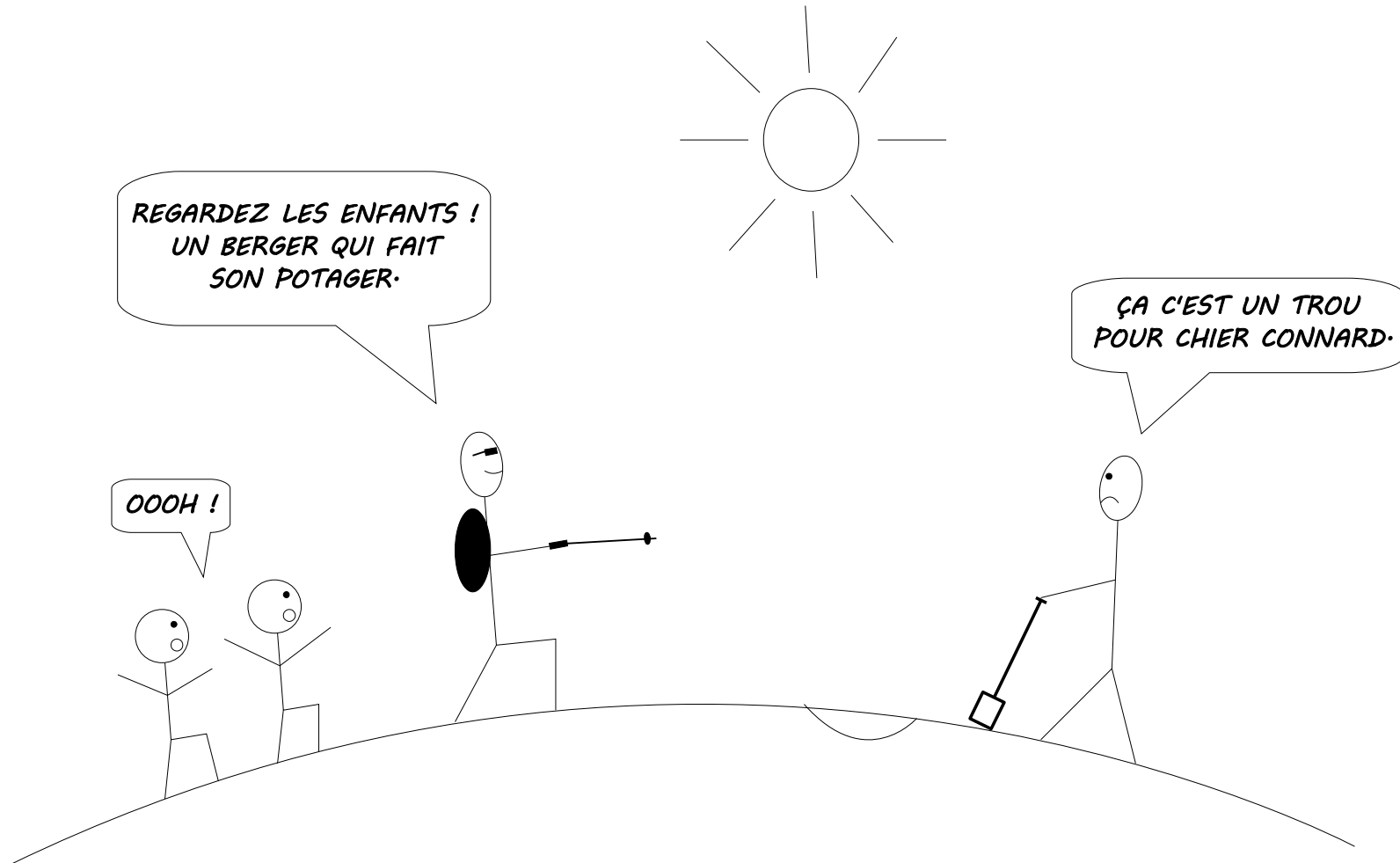
« *Vous avez des toilettes au refuge ?* »

LE TOURISME EST UN OUTIL DE COLONISATION DE L'ESPACE MONTAGNARD. Après avoir planté des pylônes partout pour développer la « montagne blanche » et ses stations de ski, les aménageurs touristiques investissent désormais la « montagne verte » avec de nouvelles activités qui invitent les visiteurs à se comporter comme des colons en terrains conquis.

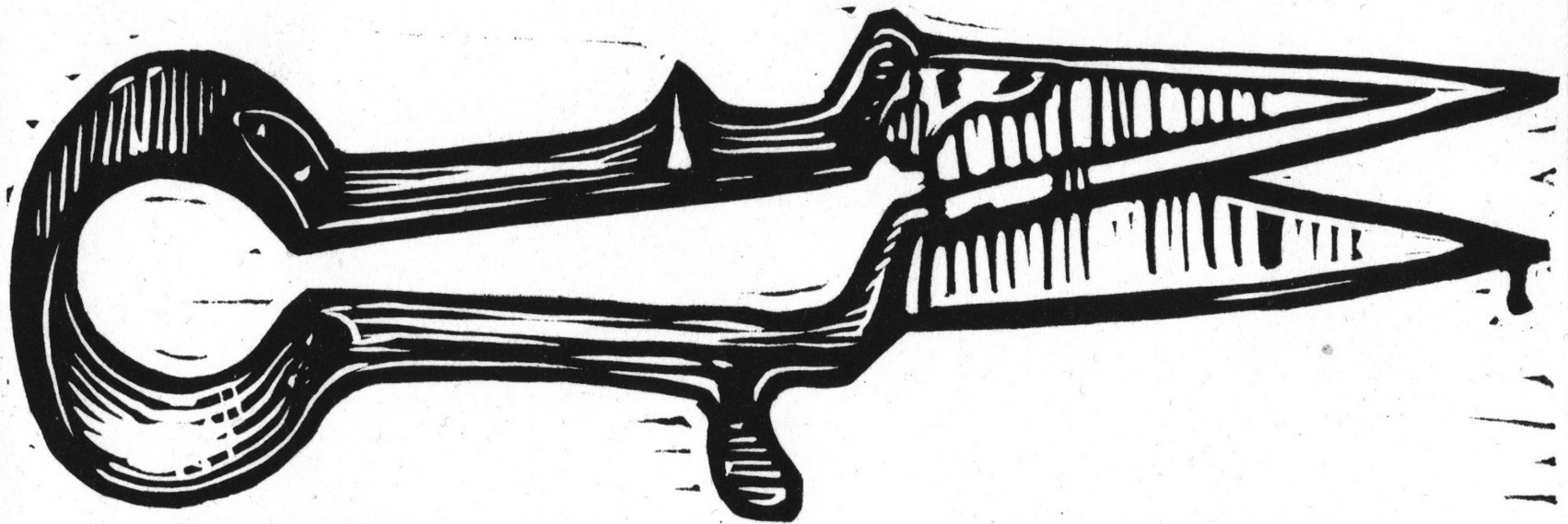
Tu es donc non seulement libre de ne pas endosser le rôle d'attraction « authentique », mais aussi légitime pour protéger ta tranquillité et ton intimité sur ton lieu de travail. Tu n'as pas d'obligation d'hospitalité avec le touriste qui s' imagine que tout espace bâti sur la montagne est destiné à son usage. Aujourd'hui, le randonneur perturbe le quotidien des troupeaux, complique le travail des chiens de protection et de conduite puis vient frapper à la porte de ton logement de fonction pour exiger un accès à des toilettes imaginaires.

La marchandisation touristique de la montagne n'est qu'à ses débuts. Pour protéger ton lieu et ton outil de travail tu dois réagir. Tous les moyens seront bons pour se faire respecter.

LE TOURISME VERT C'EST DE LA MERDE



SE FAIRE TONDRER...



... COMME UN MOUTON?

TON CORPS

« C'est de ma faute. Je n'ai pas été assez claire. »

LA MYSOGINIE ORDINAIRE N'EST PAS ACCEPTABLE. Les visites de tes employeurs en montagne ou les coups de main à la ferme sont souvent l'occasion d'un apéro et d'un repas partagé. On s'accoutume facilement à des échanges légers au travail. Ce n'est pas un problème, tant que :

1. Les « blagounettes » faites par l'employeur.euse restent respectueuses.
2. Votre interlocuteur respecte les limites que vous lui fixez (on s'attend à ce que Gérard la ferme quand on lui dit qu'il n'est pas drôle et que son comportement nous met mal à l'aise).

Le blagueur misogyne n'aime pas qu'on lui signale que son humour est nauséabond. Il cherche donc à discréditer celle qui aura le culot de lui faire remarquer qu'il dérange, sans jamais répondre sur le fond ou présenter d'excuses (« Rooooooh ça vaaaaa ! »). De cette manière, il **se déresponsabilise**; et **dé légitime ta réaction**. En groupe, cette pratique est souvent effectuée de concert : ça rigole de bon cœur, ça tourne en dérision la moindre de tes réactions. Il s'agit de te pousser à te taire. Il importe donc de garder à l'esprit que **ces comportements ne sont pas acceptables**, et d'y réagir et de les dénoncer autant que possible.

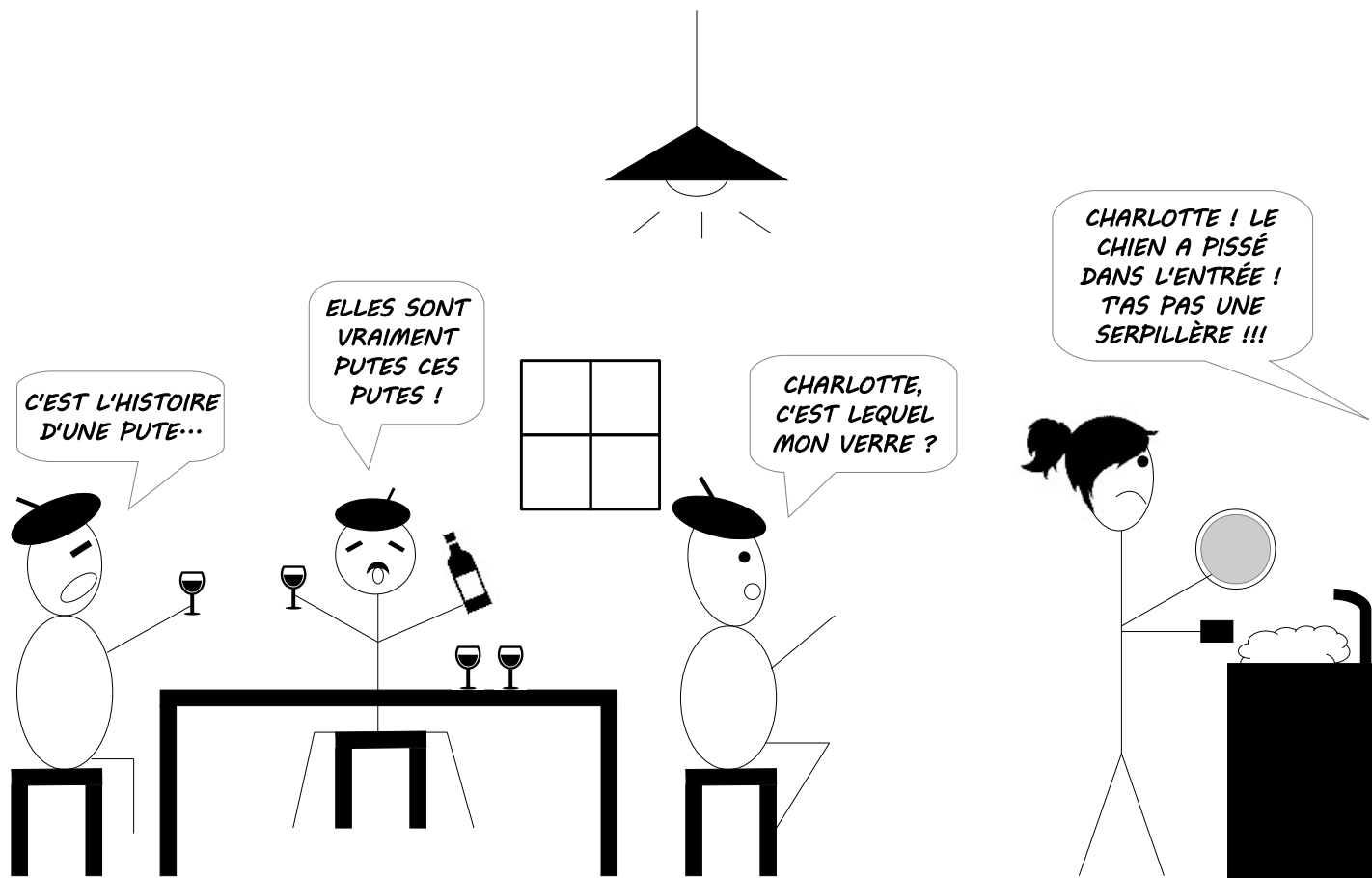
Mais n'oublions pas non plus que cette posture demande de l'énergie. Une énergie que l'on n'a pas toujours en réserve, pas forcément envie de déployer au travail, notamment face à un groupe soudé. Soyons indulgentes avec nous-mêmes. L'absence de réaction ne justifie aucun comportement déplacé.

QUI NE DIT MOT NE CONSENT PAS. Les propos douteux témoignent d'un manque de considération et de respect qui mènent parfois à des situations bien plus graves. Les agresseurs potentiels ont le sentiment sincère d'être dans leur bon droit, quelle que soit l'attitude que nous avons pu adopter face à eux. **Ces violences et leur banalisation sont systémiques.**

Ce n'est **jamais** le comportement de la victime qui est en cause. **Toujours** celui de son agresseur. **Les victimes de violences, ont tendance à culpabiliser.** On s'imagine que si l'on avait réagi différemment tel jour, à tel moment, il aurait compris, que ça aurait marqué le coup. Peut-être, peut-être pas, quoi qu'il en soit **cette responsabilité n'est jamais la tienne.**

Les femmes sont socialisées comme des minorités, et plus largement comme des mineur·e·s (au sens « d'intérêt secondaire »). A ce titre, leur droit à s'opposer, à refuser, à se défendre leur est dénié. Nous nous construisons dans cet environnement dans lequel l'intégrité physique et mentale de certains mérite d'être protégée, et pas celles des autres. Il n'est pas toujours facile de s'extirper de ces diktats pour dire NON, pour juger à notre tour « qu'il l'a bien cherché » (une plainte, une baffé). Tu n'as pas à t'excuser de ta propre agression. Jamais.

QUAND LES ÉLEVEURS VIENNENT T'AIDER À RAMASSER ...



TA GESTION DE LA PRÉDATION

« Si vous êtes là, c'est grâce à l'ours. »

LES PÂTRES SALARIÉ·E·S SONT LES PREMIÈRES VICTIMES DE LA PRÉSENCE DE GRANDS PRÉDATEURS. L'introduction de l'ours dans les Pyrénées a considérablement intensifié le travail quotidien (application des mesures de protection, prise en charge des constats avec l'OFB, gestion des dommages collatéraux) et alourdi la charge mentale des salarié·e·s qui doivent faire face au stress des attaques jours et nuits.

Le mouvement de reconquête pastorale dans le massif ariégeois est opérant depuis la mise en œuvre des premiers dispositifs de la loi pastorale de 1972 dont l'objectif était de soutenir le retour des troupeaux sur les estives. Les éleveurs désireux de consolider leur système transhumant n'ont donc pas attendu l'ours pour faire appel à des pâtres salarié·e·s. La nécessité de conjurer la déprise agricole et de rouvrir les espaces en montagne est une tâche essentielle pour les gardien·ne·s de troupeaux qui entretiennent la ressource pastorale et pour ce faire, se seraient bien passés de la présence de grands prédateurs.



ENCORE QUELQUES CHIFFRES !

Les aides financières qui sont versées chaque année pour accompagner le retour des prédateurs en montagne sont essentiellement captées par les éleveurs et les gestionnaires d'estive.

Les pâtres salarié·e·s ne bénéficient de ces subventions qu'indirectement et selon le bon vouloir des employeurs. L'aide au gardiennage, par exemple, ne déclenche pas mécaniquement des augmentations de salaire et son plafonnement est souvent un horizon indépassable pour les évolutions des rémunérations parce que les éleveurs s'habituent parfaitement à nous payer avec de l'argent public.

De la même manière, l'indemnité de déplacement de 160 euros, seule aide autrefois directement versée pour assurer la réalisation des constats, a été supprimée en 2020 pour gonfler l'enveloppe destinée aux dédommagements des éleveurs.

« Vos patous dérangent les randonneurs. »

TU NE PEUX ÊTRE TENU RESPONSABLE EN CAS D'ACCIDENT. L'achat des chiens de protection est subventionné. Par ailleurs, leur présence auprès du troupeau détermine la perception de certaines aides financières de la PAC (protection face à la prédation). Ces deux paramètres ont contribué à ce que les gardiens et gardiennes de troupeaux travaillent de plus en plus en présence de patous ou d'autres chiens de protection.

Lorsque ces chiens sont bien éduqués, leur présence est rassurante pour le berger. La charge de travail peut néanmoins s'en trouver alourdie, en fonction du nombre de chiens, des lieux de couche des brebis, des lieux de stockage des croquettes et du niveau de fréquentation touristique. En effet, même un chien qui fait parfaitement son travail pourra provoquer des tensions, auprès de visiteurs craintifs, ou dont le comportement est totalement inadapté. Les efforts de pédagogie et de patience destinés à justifier la présence des chiens de protection auprès des touristes sont louables, mais énergivores et ni reconnus, ni rémunérés. Par conséquent, sens toi libre de les déployer avec parcimonie.

Lorsque le comportement du chien est problématique, le quotidien peut devenir un cauchemar. Certains chiens sont menaçants avec le ou la gardien·ne de troupeau, d'autres attaquent n'importe qui/quoi, n'importe comment. Au delà de la charge mentale et de la source de stress que cela représente, cela représente aussi une situation dangereuse, à la fois pour le berger et pour les personnes qui traversent l'estive. Si le comportement du chien pose un véritable problème, tu dois avertir l'éleveur·euse concerné·e et exiger qu'il.elle récupère son chien (comme toujours, veiller à ce que l'échange apparaisse à l'écrit quelque part). N'hésite pas à lui rappeler que tu ne pourras pas être tenu responsable en cas d'accident.



LA QUESTION DE LA RESPONSABILITÉ

Durant la période où le patou est sur l'estive, il y a transfert de garde juridique. Juridiquement, c'est le gestionnaire d'estive (GP, commission syndicale, AFP) qui est responsable du chien (et non plus l'individu qui en est propriétaire). On parle de Responsabilité Civile Professionnelle.

Le berger salarié, est responsable du troupeau et du patou (attaché aux brebis dont il a la protection), mais ne peut pas être tenu responsable civilement des dégâts occasionnés par le patou. Néanmoins, il pourra être tenu responsable pénalement s'il est prouvé qu'il s'est abstenu de porter assistance à une personne en péril de manière volontaire.

LEXIQUE
SYNDICAL

AVANTAGES EN NATURE :

Les avantages en nature constituent un élément du salaire qui n'est pas payé en argent. Ils s'ajoutent à la rémunération en espèces du salarié et sont soumis à cotisations. Certains d'entre eux, notamment s'ils évitent une dépense de nourriture ou de logement, sont évalués forfaitairement. Au 1er janvier 2020, les différents montants forfaitaires applicables à l'évaluation de ces avantages ont été revalorisés. Dans notre cas, il s'agit le plus souvent de la fourniture de nourriture ou de la mise à disposition d'un véhicule :

Nourriture : La fourniture de nourriture par l'employeur est évaluée de manière forfaitaire à 9,80 € par jour ou 4,90 € pour un seul repas.

Véhicule : Il y a avantage en nature lorsque qu'il y a « mise à disposition permanente d'un véhicule au salarié ». Là encore, l'employeur a le choix entre deux possibilités. L'avantage en nature constitué par l'utilisation privée du véhicule peut être évalué sur la base des dépenses réellement engagées, ou bien sur la base d'une forfait annuel estimé en pourcentage du coût annuel (comprenant : location, entretien, assurance de véhicule en location, ou en location avec option d'achat, TTC).

Il faut veiller à ce que ces avantages s'ajoutent au salaire plutôt que de s'y substituer partiellement.

CGT : UNIONS LOCALES, UNIONS DÉPARTEMENTALES, FÉDÉRATIONS :

La CGT est structurée suivant deux logiques complémentaires :

- Un maillage **territorial** au travers duquel les syndicats sont organisés en unions locales (UL), puis en unions départementales (UD). Ces unions sont interprofessionnelles.
- Un maillage **professionnel** qui organise les syndicats en fédérations (FD) nationales, correspondant à des secteurs d'activité spécifiques (Fonction Publique, Commerce, Agriculture et Forêts, etc). Ces fédérations déploient également des « antennes » régionales. Il s'agit là d'organisations professionnelles.

Un syndicat est toujours doublement affilié à la CGT (une affiliation interprofessionnelle via l'UD et une affiliation professionnelle via la fédération). Si l'on prend l'exemple du SGT 09, il dépend sur le plan fédéral de la FNAF (Fédération nationale agroalimentaire et forestière), et sur le plan départemental de l'UD de Pamiers.

Les UL sont de précieuses alliées du point de vue du fonctionnement quotidien du syndicat. Elles remplissent des fonctions d'appui en ce qui concerne la logistique globale (salle de réunion, matériel informatique, fournitures), l'aide juridique aux salarié·e·s et le parrainage des syndicats locaux.

CHARGE : PHYSIQUE, MENTALE

Le métier de pâtre est exigeant en matière de charge physique et mentale. D'un point de vue physique, il demande des efforts longs, réguliers, répétés (marche, manipulation des animaux, manipulation de matériel lourd). D'un point de vue mental, il demande de traiter de nombreuses informations (saison, météo, moment de la journée, secteur, risques liés à la prédation, état sanitaire du troupeau, état de la ressource, etc.), de prendre des décisions, de prioriser les tâches à accomplir.

Il importe de reconnaître que ces charges existent pour exiger leur reconnaissance par les employeurs et demander des conditions de travail (équipements, salaire) à la hauteur de celles-ci. Il faut faire valoir nos droits et affirmer nos besoins en terme de repos quotidien et hebdomadaire. Il s'agit aussi d'assumer pleinement nos besoins en matière d'hébergement. La cabane n'est pas un abri de survie, elle doit permettre un véritable repos, et des moments de confort et de réconfort.

Rappelons ici que l'employeur est tenu de nous donner les moyens de garantir notre sécurité au travail.

CONGÉS PAYÉS :

Les congés payés sont une indemnité, destinée à compenser la suspension du contrat de travail durant des périodes de congé concernées.

Les congés payés sont un droit (2,5 j. ouvrables par mois complet travaillé). Le salarié n'a pas l'obligation de les prendre, en revanche, s'ils ne sont pas « consommés » ils doivent être payés. Leur paiement peut intervenir à la fin du contrat, ou bien à la fin de chaque mois.

Bien qu'ils puissent être payés chaque mois (et apparaître à cette fréquence sur la fiche de paie), **les congés payés ne sont pas du salaire !** Attention donc à tes négociations, notamment si tu raisones en salaire net mensuel. L'employeur sait pertinemment que ses salariés s'intéressent avant tout à la somme qui arrive sur leur compte et il se gardera souvent de te faire le détail de ce montant en te précisant que les congés payés y sont inclus. Lorsque les CP sont payés chaque mois, cela fait gonfler artificiellement ton salaire net. Tu auras l'impression d'être mieux payé, alors qu'il ne s'agit que du versement d'un droit que nous avons tous et qui n'a rien à voir avec le salaire que nous négocions contre notre force de travail.

CONSEILLER DU SALARIÉ

Contrairement au délégué du personnel, dont le rôle est de représenter le personnel auprès de l'employeur, le conseiller du salarié, ne peut qu'assister un salarié et non le représenter. Il n'est aucunement porteur de réclamations et il n'est pas habilité à saisir l'inspection du travail pour un tiers.

Le conseiller du salarié est désigné par le Préfet de département, pour trois ans, afin d'assister un salarié lors de l'entretien préalable à son éventuel licenciement (*Art. L1232-4 du Code du Travail*) ou dans le cadre d'un projet de rupture conventionnelle (*Art. L1237-12 du Code du Travail*).

Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel, le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement ou à un entretien préparatoire à la rupture conventionnelle a la possibilité de se faire assister, lors de cet entretien, par un conseiller du salarié. Celui-ci exerce sa mission à titre bénévole. Il est soumis au secret professionnel et plus généralement à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

En cas de licenciement dans ces entreprises, la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement (envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé) doit mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller du salarié et préciser l'adresse des services ou la liste des conseillers du département est disponible.

Les conseillers du salarié figurent sur des listes départementales, après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives. Elles sont arrêtées par le préfet du département. Ces listes sont révisées tous les 3 ans mais peuvent être complétées à tout moment.

CONVENTION COLLECTIVE : CCT ET CCN

La Convention Collective est un document qui traite des droits sociaux et des conditions de travail des salariés. Son contenu est le résultat d'une négociation collective entre des représentants d'employeurs et des représentants de salariés. En principe, elle procure aux salariés des **garanties supérieures** à celles prévues par le code du travail.

L'objectif d'une Convention Collective est « d'affiner » le code du travail, afin d'offrir un cadre réglementaire plus adapté et plus avantageux à un métier ou un corps de métiers (par exemple les métiers de la métallurgie, ou dans notre cas les ouvriers agricoles). Ces négociations s'effectuent à l'échelle territoriale

(départementale) ou nationale, pour déboucher respectivement sur une Convention Collective Territoriale (CCT) ou sur une Convention Collective Nationale (CCN).

COTISATIONS SOCIALES – PROTECTION SOCIALE

Le principe de la cotisation, institué à la fin de la Seconde Guerre Mondiale sous l'impulsion du mouvement ouvrier, consiste à mutualiser une partie de la richesse produite par les travailleurs dans le cadre du salariat pour financer différents « risques sociaux » (vieillesse, maladie, chômage, famille, décès). Concrètement, 40% de la masse salariale est collectée et versé aux caisses de « sécu ».

C'est un **rapport de force** entre le **capital** (patronat) et le **travail** (salarié·e·s) qui détermine, dans la valeur créée, la part qui revient aux salaires et aux cotisations sociales et la part du profit. Pour les propriétaires lucratifs (le patronat), le salaire et la cotisation sociale représentent un « *coût du travail* » et des « *charges sociales* ».

La classe propriétaire capitaliste, impose aujourd'hui sa gestion des différentes caisses à la classe des salariés, jugés incapables d'une gestion « rationnelle ».

Avant 1967, et l'imposition par les pouvoirs publics du paritarisme (gestion paritaire syndicats/patronat), la gestion des organismes de sécurité sociale étaient assurée par les salariés eux mêmes (via leurs représentants syndicaux). Le recours au paritarisme, « cheval de Troie de l'hégémonie patronale », et la suppression des élections de ces représentants signent la fin d'une gestion par les bénéficiaires.

Cette réforme, est révélatrice d'une perte de poids des syndicats dans le rapport de force, et d'un basculement vers les fameuses logiques du « *dialogue social* ». Elle vise officiellement à favoriser le travail entre « *partenaires sociaux* », et consacre en réalité l'emprise du patronat et l'ingérence de l'État dans la gestion des différentes caisses.

En 1995, la réforme Juppé adopte pour mot d'ordre la chasse au déficit (avec notamment l'instauration de la CADES et de la CRDS). À cette occasion le patronat obtient le gel total des taux de cotisation qui sont restés constants jusqu'à aujourd'hui. Dans le même temps, le réforme est le départ d'un mouvement de fiscalisation de la protection sociale, choix politique qui tend à déléster le patronat de ses obligations pour faire reposer le poids de la protection sociale sur les épaules du contribuable.

Les cotisations sociales représentent un enjeu majeur, dans la mesure où celles-ci sont immédiatement réparties, sans passer entre les mains des propriétaires lucratifs. En dépit des tendances actuelles à vouloir rentabiliser les services publics, celles-ci demeurent directement rivales du profit, en finançant directement les prestations sociales et le fonctionnement des institutions qui gèrent leur allocation.

Par ailleurs, la redistribution des salaires socialisés permet de reconnaître la valeur créée par le travail des retraités, des soignants, des parents, des chômeurs. Elles correspondent à un « salaire à la qualification personnelle » : un salaire attaché à la personne, considérant que celle-ci est productrice de valeur, quel que soit son statut sur le marché du travail. Dans cette perspective, **la cotisation sociale devient la condition d'un travail libre, affranchi de la subordination inhérente à la production capitaliste.**

CRITÈRES CLASSANTS

Ce système de classification n'est plus centré sur l'individu mais sur le poste. On supprime ainsi la reconnaissance de la qualification (diplômes, expérience), attachée à un métier ; au profit de « compétences », attachées à un poste spécifique. Par ailleurs, **la notion de compétence est beaucoup plus subjective**, puisqu'elle est liée à des activités beaucoup plus circonscrites. Elles s'acquièrent uniquement dans le poste que l'on occupe.

On peut donc avoir 15 ans d'expérience dans un métier, sans pouvoir prouver qu'on possède effectivement

certaines compétences très spécifiques. De même qu'un diplôme n'attestera pas du fait que l'on possède ou non des compétences spécifiques.

Dans ce système, le salarié n'est pas rémunéré sur la base de ses qualifications et de son expérience, mais sur la base des tâches que son patron lui impose, en définissant le poste de manière unilatérale. On ne paie pas un salarié, et son savoir-faire, on paie (mal) un exécutant.

En bref : **le système des critères classant permet d'accroître les exigences du patronat, de multiplier les tâches et d'augmenter la productivité, sans reconnaissance**, et donc sans que cela corresponde à une hausse de salaire. A métier égal, suivant les compétences « requises » (définies par l'employeur), le poste peut varier du tout au tout, et de ce fait, la rémunération aussi.

DÉFENSEUR·EUSE SYNDICAL·E

Le défenseur·euse syndical·e est une personne autorisée à assister ou représenter un autre salarié engagé dans une procédure contentieuse (conseil de prud'hommes, cour d'appel). Toute personne peut être enregistrée sur la liste des défenseurs syndicaux établie par l'inspection du travail suivant la recommandation des organisations de salarié·e·s.

Les Unions Départementales de la CGT proposent des formations à leur adhérent·e·s pour assurer le rôle de défenseur·euse syndical·e. Les conditions générales d'exercice de ces fonctions syndicales sont précisées à *l'Art. D 1453-2-2 du Code du Travail*.

DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Selon le Code du travail, l'employeur doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement des lieux de travail ou des installations ainsi que dans la définition des postes.

L'employeur doit transcrire dans le DUERP les résultats de cette évaluation. Une mise à jour régulière de ce document doit être effectuée (*Art. R. 4121-1 du Code du Travail*).

L'établissement de ce document est obligatoire pour toutes les entreprises, y compris pour celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action de prévention des risques. C'est à l'employeur de signer ce document (sa responsabilité), pas au salarié, même lorsque celui-ci a été consulté pour sa rédaction.

Et si l'employeur ne respecte pas ses obligations ?

- Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique est puni par une amende (7500€ pour une personne morale).
- La violation de l'obligation de mettre le document à disposition des instances représentatives du personnel constitue un délit d'entrave. Ce délit est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.
- Le fait de ne pas tenir le document unique à la disposition de l'inspection du travail est également passible de sanctions pénales. Le degré de la sanction encourue diffère selon que l'agissement de l'employeur est intentionnel ou non.
- Enfin, le manquement à cette obligation peut donner lieu au versement de dommages-intérêts, si les salariés en font la demande.

EMPLOI

« L'emploi, c'est ce qui s'est développé depuis deux siècles et qui, progressivement, a détruit le travail. Le travail ce n'est pas du tout l'emploi. L'emploi, c'est ce qui est sanctionné par du salaire. Et c'est ce qui permet de redistribuer le pouvoir d'achat. Le travail, c'est ce qui fait qu'on se développe en accomplissant quelque chose »

Bernard Stiegler – cité dans « Le travail, la soif de liberté »

En réalité il n'y a pas « d'offre d'emploi ». Un employeur ne donne pas du travail à ses salarié·e·s, achète la force de travail de ses salarié·e·s. L'emploi, c'est le procédé par lequel le travail est reconnu dans la société capitaliste. Les travailleurs sont donc soumis à un « marché de l'emploi », sur lequel :

- Ils vendent leur force de travail à un employeur.
- Ils produisent des marchandises capitalistes dont la « valeur » est avant tout une valeur d'échange.
- Ils seront privés de travail si cette force de travail est considérée comme sans valeur par l'employeur.

Sur le marché de l'emploi, le salaire apparaît comme le prix de la force de travail, alors qu'il n'en rémunère qu'une partie. Dans le cadre de l'emploi, le travail est marchandisé et toute activité qui n'entrent pas dans ce cadre n'est pas considérée comme du travail (s'occuper de ses enfants, entretenir son potager, animer une structure associative, prendre soin d'une personne âgée etc.).

FAUTE SIMPLE, GRAVE OU LOURDE

Un salarié peut être licencié pour faute simple, faute grave ou faute lourde à la fin d'une procédure disciplinaire. Les conséquences du licenciement sur les droits du salarié sont différentes en fonction du motif de licenciement retenu par l'employeur :

LA FAUTE SIMPLE :

- Agissement du salarié contraire à ses obligations à l'égard de l'employeur.
- Gravité qui n'est pas suffisante pour imposer la rupture immédiate du contrat de travail.

La faute simple peut être reconnue, par exemple, à l'occasion d'une erreur ou d'une négligence commise par le salarié dans le cadre de son travail. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel. Les indemnités de licenciement, de préavis, de congés payés sont maintenues. Le salarié a la possibilité de toucher l'ARE (Pôle Emploi).

LA FAUTE GRAVE :

- Agissement du salarié contraire à ses obligations à l'égard de l'employeur.
- Le salarié quitte l'entreprise immédiatement, sans durée de préavis.

En pratique, la faute grave est souvent admise dans les cas suivants : état d'ivresse pendant les heures de travail, absences injustifiées, indiscipline ou insubordination du salarié, harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés, vols, etc.

Dans ce cas, pas d'indemnités de licenciement ni de préavis. Les indemnités de congés payés et les allocations Pôle Emploi sont maintenues.

LA FAUTE LOURDE :

- Faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire à l'employeur.
- Le salarié quitte l'entreprise immédiatement, sans durée de préavis.

En pratique, la faute lourde peut être admise dans les cas suivants : blocage de l'accès à l'entreprise aux salariés non-grévistes par des salariés grévistes, dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise, violence physique et menace de mort envers l'employeur, séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise, détournement de clientèle au profit d'un concurrent, divulgation d'informations secrètes ou confidentielles, etc.

Ici non plus, pas d'indemnités de licenciement ni de préavis. Les indemnités de congés payés et les allocations Pôle Emploi sont maintenues.

FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles).

Principal syndicat patronal dans l'agriculture, elle compte plus de 212 000 adhérents. La FNSEA, qui contrôle la plupart des chambres d'agriculture, façonne largement depuis sa création en 1946 la politique agricole, dans une forme de « cogestion » curieuse avec l'État souvent dénoncée par les organisations concurrentes. La « modernisation » de l'agriculture Française a largement été portée par cette structuration politique.

A titre d'illustration, voici quelques « valeurs » affichées par le syndicat :

- « Face aux défis que l'agriculture doit relever, nous choisissons la prise de responsabilités plutôt que le rejet de toute évolution. »
- « Face à un monde en constante mutation, nous faisons le choix aujourd'hui comme hier, d'aller de l'avant. Nous n'attendons pas de l'extérieur des solutions toutes faites mais construisons notre propre contribution. »

Autant dire que leur « contribution » consiste davantage à s'accrocher cahin-caha aux wagons du marché, qu'à proposer de véritables alternatives.

FAUTE INEXCUSABLE :

La faute inexcusable de l'employeur correspond au manquement de ce dernier à son obligation de sécurité de résultat révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Il incombe au salarié qui invoque la faute inexcusable de l'employeur d'en rapporter la preuve.

L'Art L.452-3 du Code de la Sécurité Sociale dispose qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime d'un accident du travail peut demander à l'employeur, devant la juridiction de sécurité sociale, la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées, de ses préjudices esthétique et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

Sous l'apparente simplicité de la formule se dessine, en réalité, un partage complexe : le salarié doit rapporter la preuve de la connaissance par l'employeur de l'exposition à un danger, à charge pour l'employeur de prouver qu'il a pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) :

Les IRP sont des structures par lesquels des salariés de l'entreprise, désignés ou élus, représentent et défendent les intérêts des salariés face à l'employeur. Le nombre de représentants du personnel présents dans l'entreprise dépend de la taille de cette dernière. Dans notre cas, les employeurs agricoles représentant souvent de petites structures, très peu de systèmes de représentation du personnel sont accessibles. A titre d'exemple, le délégué du personnel n'est présent que dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Les CPHSCT (Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ont été mises en place pour permettre aux petites entreprises des secteurs de la production agricole qui n'ont ni délégués du personnel ni comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail propre de bénéficier d'une instance de « concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux » (représentants des employeurs et des salariés) avec pour objectif l'amélioration de la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles. Cette structure bénéficie de peu de moyens et de participants. Son efficacité est jusqu'à présent passée inaperçue.

MÉDECINE DU TRAVAIL

En 1946, est promulguée la loi portant sur « l'organisation des services médicaux du travail ». La médecine du travail devient obligatoire en France, pour toutes les entreprises privées, imposant aux employeurs la création et le financement de services médicaux dédiés. Les médecins du travail ont un rôle « exclusivement préventif [qui] consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs » (*Art 1er de la loi du 11 octobre 1946*).

Tous les salariés :

- Bénéficient de la visite médicale d'embauche.
- Peuvent demander à rencontrer le médecin du travail dès qu'ils en ressentent le besoin.
- Ont droit à une visite de surveillance tous les deux ans, hors professions spécifiques.

Ce dispositif est renforcé pour les salariés en situation de handicap.

Dans notre métier, la visite médicale d'embauche est souvent inexistante ou bâclée. On a tendance à trouver qu'elles ne servent à rien, et à ne pas les réclamer. Par ailleurs, les médecins auxquels nous faisons face ne sont pas toujours très prévenants ou réceptifs à nos questionnements, et ils ne connaissent pas toujours la réalité de notre métier.

Les risques inhérents à notre activité sont réels et peuvent impacter durablement notre santé et notre capacité à continuer à travailler. La possibilité d'obtenir ou non une indemnisation en cas d'incapacité totale ou partielle liée au métier dépendra notamment de la manière / du moment où les premiers symptômes ont été déclarés à la médecine du travail.

Il est donc important d'utiliser cet outil au mieux, en déclarant scrupuleusement tous les problèmes de santé que nous rencontrons, même lorsqu'ils nous semblent insignifiants. On ne peut jamais savoir comment ceux-ci sont amenés à évoluer et il vaut mieux se couvrir. Il importe aussi de savoir s'arrêter (demander un arrêt de travail) lorsque c'est nécessaire. Les durées proposées n'étant pas toujours adaptées à la réalité de notre métier (exemples : une semaine d'arrêt pour une grosse entorse ; ou encore une semaine d'arrêt alors même que le traitement en cours pour trois semaines implique de s'interdire l'exposition au soleil...), il ne faut pas hésiter à s'imposer en expliquant au/ à la médecin pourquoi ses recommandations sont ou non adaptées à notre situation. Gardons à l'esprit que l'objectif de la médecine du travail est de protéger notre santé à long

terme, au regard de nos conditions de travail. Si le désaccord persiste, le salarié peut saisir l'inspection du travail.

Enfin, la ou le médecin du travail peut proposer à l'employeur des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. Il ne s'agit que de propositions, cependant ces traces écrites peuvent s'avérer utiles si la situation s'aggrave et qu'un recours juridique est envisagé.

Attention : en cas d'impossibilité de transformation du poste de travail (comment sont elles justifiées ?), et lorsque l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, le.a travailleur.euse peut être déclaré.e inapte à son poste de travail.

MISE À PIED

Pour répondre au comportement fautif d'un salarié, l'employeur peut décider de suspendre son contrat de travail. Il existe deux sortes de mises à pied :

- La **mise à pied disciplinaire** est une sanction prise par l'employeur en réponse à une faute commise par le salarié. Pendant une mise à pied disciplinaire le contrat de travail est suspendu et le salarié n'exécute pas son travail. Il ne perçoit donc pas de salaire. Comme toute sanction, la mise à pied doit respecter la procédure disciplinaire (convocation à un entretien préalable, entretien et notification de la sanction). Lorsque l'entreprise compte plus de 20 personnes, elle doit se doter d'un règlement intérieur, qui doit mentionner les sanctions applicables (mise à pied le cas échéant).
- La **mise à pied conservatoire** : la gravité de la faute remet en cause la présence du salarié dans l'entreprise. Il s'agit d'une mesure « de précaution » destinée à éloigner un salarié temporairement de l'entreprise, dans l'attente d'une sanction définitive. Elle accompagne généralement les procédures de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde. Dans ce cas, la procédure disciplinaire n'a pas à être suivie. Nécessairement assortie d'une sanction disciplinaire, la mise à pied conservatoire est obligatoirement suivie d'une convocation à un entretien préalable. Il n'existe aucun délai légal entre le début de la mise à pied et la convocation. Mais la jurisprudence exige que l'employeur ne tarde pas à y procéder. Face à une convocation tardive les juges n'hésitent pas à requalifier la mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire.

Préalablement à une action en justice, le salarié en désaccord avec sa mise à pied peut mettre en demeure l'employeur de régulariser la situation. En cas d'échec de cette tentative de résolution à l'amiable du litige, le salarié dispose d'un délai de deux ans pour saisir le Conseil de prud'hommes.

MUTUELLE COMPLÉMENTAIRE

Dispositif d'assurance destiné à couvrir différents risques, en complément des prestations de la Sécurité sociale. L'affiliation à une mutuelle permet, outre le remboursement de tout ou partie des dépenses non prises en charge par la Sécurité sociale, de bénéficier du tiers payant.

Cette couverture peut être souscrite individuellement ou par le biais de son entreprise : depuis le 1er janvier 2016, toutes les entreprises doivent proposer à leur salariés la possibilité de souscrire à une mutuelle d'entreprise. La spécificité de ce type de mutuelle est qu'elle est souscrite par l'employeur, et que le.a salarié.e peut, s'il le souhaite en bénéficier. Dans ce système, les cotisations sont partagées entre le.a salarié.e et l'employeur.

Dans notre métier, ce type de mutuelles existent. Le problème est que la couverture proposée ne concerne que la durée de notre contrat de travail. Cela implique donc des démarches permanentes pour bénéficier d'une couverture à jour. Par ailleurs, le suivi des souscriptions par l'employeur n'est pas toujours réalisé de manière très consciencieuse. On a déjà vu des collègues payer leurs cotisations toute la saison, pour se rendre compte à la fin que leur inscription n'avait jamais été prise en compte et qu'il ne bénéficiaient en fait d'aucune couverture. Il importe donc de rester vigilants sur ce point et de bien suivre les démarches effectuées par l'employeur au moment de la souscription.

PRIMES

Les primes **facultatives** (par exemple la prime de résultats) ne sont pas du salaire, et ne font à ce titre pas l'objet de cotisations sociales (attention à l'assurance chômage).

Les primes **obligatoires** sont prévues par l'un des dispositifs suivants (dans ce cas elles font l'objet de cotisations : 13ème mois, prime de pénibilité, etc.) :

- Contrat de travail.
- Accord collectif.
- Usage.
- Engagement unilatéral de l'employeur.

PRUD'HOMMES

Le conseil de prud'hommes est chargé de régler les conflits individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail de droit privé. Il est compétent pour résoudre tout litige pour lequel aucune solution à l'amiable n'a été trouvée :

- Licenciement ou tout autre rupture de contrat.
- Sanction disciplinaire.
- Paiement du salaire ou de primes.
- Durée du travail, jours de repos et de congés.
- Conditions d'hygiène et de sécurité sur le poste de travail.
- Remise des documents de fin de contrat (attestation Pôle Emploi, certificat de travail).
- Situation de harcèlement, de discrimination.

Les délais pour saisir le CPH varient selon la gravité des faits. Pour un licenciement économique, il est de 12 mois, mais en cas de dommages corporels, les faits ne seront prescrits que 10 ans après leur constatation.

Si un·e gardien·ne de troupeau souhaite entamer des démarches après une saison difficile, il ou elle doit se mettre en relation avec le SGT ou l'UL CGT la plus proche. Il faudra par la suite déposer une demande par courrier (recommandé ou non) auprès du CPH du secteur où est situé son employeur. Tu peux trouver le formulaire de demande sur *service-public.fr* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

QUALIFICATION

Reconnaissance de la capacité à créer de la valeur économique (et sociale). S'oppose au paiement à la production ou à la compétence, et au cadre de subordination hiérarchique qui y est attaché. La qualification est définie par une négociation entre syndicats et patronat puis transposée dans la convention collective. A chaque niveau de qualification correspond un salaire, c'est pourquoi la qualification possède un caractère politique fort.

Actuellement, dans les entreprises privées, la qualification est attribuée au poste de travail. Si le travailleur perd son emploi, il n'a aucune garantie de retrouver un poste avec la même qualification.

En revanche, dans la fonction publique ou à la retraite, la qualification est attribuée à la personne, et celle-ci ne peut la perdre. Les fonctionnaires ont un grade, irrévocable et ne pouvant que progresser. Les retraités ont une pension liée à leur ancienne qualification, irrévocable également.

REPOS : HEBDOMADAIRE, QUOTIDIEN

Contrairement aux congés payés, le **repos hebdomadaire** est obligatoire. Dans notre cas, la convention collective prévoit un jour de repos obligatoire pour 6 jours travaillés. Le repos hebdomadaire ne fait pas l'objet d'une indemnité financière. Qu'il se repose ou non, le salarié n'est pas indemnisé. Le salarié qui travaille ce jour là travaille donc gratuitement. La convention collective précise que le repos hebdomadaire de 24h s'accompagne en principe des 11h de repos quotidien obligatoire entre 2 journées de travail (soit 35h au total).

Le **repos quotidien** entre 2 journées de travail est obligatoire. La durée légale de repos est d'au moins 11 heures consécutives. Cependant, des dérogations à cette durée peuvent être fixées par convention ou accord. Certaines activités permettent de ne pas appliquer la durée du repos quotidien de 11 heures. C'est le cas des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail, des activités « nécessitant d'assurer la continuité du service ou de la production » et des activités « s'exerçant par périodes de travail fractionnées dans la journée »

Toutefois, la durée de travail ne peut pas être supérieure à 9 heures consécutives. La non-application de la durée légale du travail est possible à condition d'accorder au salarié une période de repos au moins équivalente.

SALAIRE

D'un point de vue juridique, le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail. Le versement du salaire est l'un des critères constitutifs du contrat de travail : en l'absence d'un document signé, le versement du salaire constitue une preuve permettant de faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail.

D'un **point de vue marxiste**, l'idée que notre salaire rémunère l'intégralité de notre travail est une illusion inhérente au système de production capitaliste. Les travailleurs·euse·s ne détenant pas de capital, ils louent leur force de travail, seule capable de créer de la valeur à partir d'un capital donné. La rémunération d'une heure de travail (le salaire) est inférieure à la valeur qu'elle permet de produire. Pour réaliser du profit, l'employeur ne rémunère que la reproduction de la force de travail (c'est à dire de quoi satisfaire nos besoins essentiels, nous permettre d'être suffisamment en vie pour retourner travailler, mais pas assez riches pour acquérir du capital nous même) et s'approprie le reste : **c'est la plus-value**, autrement appelée **surtravail**. La plus-value est la partie du travail qui n'est pas destinée à la reproduction de la force de travail, mais à la génération de profit : du travail gratuit.

L'illusion selon laquelle le profit viendrait du fait que la marchandise est vendue au delà de sa valeur, est entretenue par le fait que le salaire versé ne fait pas la différence entre les deux types de travail qui ont

contribué à la création de valeur (force de travail et surtravail). Le salaire apparaît donc comme le « prix du travail », alors qu'il n'en rémunère qu'une partie.

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Distinct du « temps de présence dans l'entreprise », c'est le temps pris en compte pour le calcul du temps du travail effectué (la part « normale », puis la part des heures supplémentaires). Il détermine donc notre rémunération et nos droits aux congés.

L'Art. L3121-1 du Code du Travail définit le temps de travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». Pour faire simple, le calcul de notre temps de travail, passe par l'appréciation de deux critères : notre obligation de disponibilité, et notre liberté d'action.

Concernant les gardiens de troupeau, la question du temps de travail effectif pose question :

- Dans quelle mesure le temps « de repos » à la cabane nous permet-il réellement de « vaquer librement à nos occupations » (quand on est à plusieurs heures de marche de la « civilisation ») ?
- Dans quelle mesure restons nous à la disposition de l'employeur ? En cas d'imprévu (attaque, fuite, etc.), il faut parfois intervenir rapidement. Quel que soit le mode de garde, considérons nous que notre vigilance (et notre disponibilité pour le troupeau de notre employeur) connaisse de réelles trêves ? Dans quelle mesure le temps passé à la cabane est-il un réel temps de repos ?
- Sommes nous sujets aux astreintes de nuit ou sommes nous au travail ?

Techniquement, l'astreinte correspond à une période pendant laquelle le salarié peut-être sollicité par son employeur (et doit se tenir prêt à intervenir). En revanche, le salarié d'astreinte n'a pas l'obligation d'être sur son lieu de travail et ou à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, ce qui n'est pas notre cas. Force est de constater que la question du temps de travail dans notre métier se pose d'une manière particulière. Un mode de calcul et de prise en compte de notre temps de travail effectif reste à élaborer.

CAHIER

REVENDICATIF



Les **SGT CGT** portent les mêmes revendications dans tous les massifs et tous les départements :

- **UN AVENANT SPÉCIFIQUE GARDIEN·NE·S DE TROUPEAUX DANS TOUS LES DÉPARTEMENTS !**
- **UN CHAMP D'APPLICATION QUI RECONNAÎT LE TRAVAIL DE TOUS !**

L'avenant spécifique doit s'appliquer à tous·tes les gardien·ne·s de troupeaux ayant « la charge permanente d'un troupeau, avec un éloignement partiel ou total du domicile » ; quels que soient les animaux gardés, la production, la saison ou le type de parcours.

- **LE DROIT À L'INFORMATION SYNDICALE DOIT ÊTRE RESPECTÉ !**

Aujourd'hui, les employeurs se cachent derrière de fausses contraintes matérielles pour ignorer le droit à l'information syndicale de leurs salarié·e·s. Des solutions simples et peu contraignantes existent pour appliquer ce droit : nous demandons aux employeurs de prendre leurs responsabilités.

- **NOUS DEVONS BÉNÉFICIER DE NOS DROITS À LA FORMATION CONTINUE !**

Le caractère saisonnier de notre activité nous empêche de faire valoir nos droits à la formation professionnelle. Les normes administratives inadaptées ne sont qu'un prétexte pour nous refuser ce droit fondamental. Les cotisations sociales sont issues de notre travail, elles doivent bénéficier aux travailleurs.

- **POUR UNE « CLASSIFICATION MÉTIER » !**

La classification et la grille des salaires correspondante doivent mettre en valeur nos qualifications et notre expérience. Nous rejetons les critères classant qui évaluent des postes et jettent aux oubliettes les savoir-faire issus de l'expérience et de la formation.

- **POUR UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES !**

Notre métier est exigeant et technique. Nous souhaitons la reconnaissance de cette technicité à travers la valorisation de notre grille salariale. Aucun·e gardien·ne de troupeaux ne doit être embauché·e à moins de 2200 € brut par mois, congés payés et primes non comprises.

● **UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF RÉEL ENFIN RECONNU !**

La permanence de la garde exige une disponibilité et une présence quotidienne dont le volume horaire est très largement sous-évalué. Nous voulons faire reconnaître toutes ces heures non payées :

- Heures supplémentaires.
- Heures de nuit.
- Temps de déplacement entre le lieu de travail et le véhicule personnel.

● **DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES À L'UTILISATION DE CHIENS DE TROUPEAUX !**

Nos chiens de troupeaux sont nos outils de travail. Nous exigeons donc que nos employeurs couvrent les frais d'entretien (croquettes, vermifuges) et de dressage nécessaires à leur utilisation ainsi que les frais d'amortissement indispensables à l'achat d'un chien de bonne lignée.

Les dommages subis sur le lieu de travail – entraînant une incapacité temporaire ou définitive du chien – doivent également être pris en charge par l'employeur.

● **UNE PRIME D'ANCIENNETÉ DIGNE DE CE NOM !**

Les primes de fidélité ou d'assiduité sont des insultes aux travailleurs·euse·s. La prime d'ancienneté doit reconnaître l'expérience de chaque gardien·ne de troupeaux dans le métier et son calcul prend en considération la saison comme unité de valeur :

- Après 2 saisons : 5 % du salaire de base.
- Après 3 saisons : 10 % du salaire de base.
- Après 5 saisons : 15 % du salaire de base.
- Après 10 saisons : 20 % du salaire de base.

● **UNE PRIME D'ÉQUIPEMENT REVALORISÉE !**

Chaque préparation de saison représente un coût important pour un·e gardien·ne de troupeaux. Les équipements que nous utilisons pour la marche, le travail en extérieur, la manipulation ou la conduite des troupeaux sont à la fois onéreux et très vite usés. C'est pourquoi, le montant de la prime d'équipement ne doit pas être inférieur à 250 € / mois travaillés.

- **DES VÉHICULES DE SERVICE ADAPTÉS !**

Nos véhicules personnels subissent une usure accélérée sur nos lieux de travail. C'est à l'employeur de fournir un véhicule adapté pour la saison. L'acheminement des fournitures, de l'équipement et des affaires personnelles du ou de la salarié·e doit être à la charge de l'employeur.

- **NOUS SOMMES DES TRAVAILLEURS·EUSE·S ISOLÉ·E·S !**

Des aménagements et des équipements adaptés doivent garantir la sécurité des gardien·ne·s de troupeaux sur leur lieu de travail. Nous exigeons que nos employeurs nous fournissent systématiquement ces moyens de communication d'urgence.

- **LA MISE À DISPOSITION DE LOGEMENTS DÉCENTS SUR NOS LIEUX DE TRAVAIL !**

Des taudis insalubres et dangereux, parfois partagés avec le public, ou des cages à lapin mobiles sont utilisées en toute impunité pour l'hébergement des gardien·ne·s de troupeaux. Nous exigeons de nouvelles dispositions légales pour encadrer le logement des travailleur·euse·s saisonnier·ère·s. Il faut en finir avec le permis de « mal-loger » que la législation actuelle octroie aux employeurs.

- **LA RETRAITE À 55 ANS POUR LES GARDIEN·NE·S DE TROUPEAUX !**

- **L'ABROGATION DES RÉFORMES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE !**

CONTACTS SGT

ARIÈGE :

SGT 09

Tel : 06 22 75 24 36

Courriel : sgt_ariege@riseup.net

UL de Saint-Girons

Tel : 05 61 66 38 53

UL de Haute-Ariège

Tel : 05 61 05 64 44

Courriel : ulcghatarascon@orange.fr

HAUTES-PYRÉNÉES :

SGT 65

Tel : 06 44 02 60 84

Courriel : syndicatdespatresdu65@gmail.com

UL de Lannemezan

Tel : 05 62 40 26 72

Courriel : cgt65lannemezan@gmail.com

PYRÉNÉES ATLANTIQUES :

Syndicat des bergers vachers salariés (SBVS 64)

Courriel : syndicat-bergers-64@riseup.net

Région RHÔNE-ALPES :

SGT 38

Tel : 06 56 72 78 71

Courriel : sgt38@riseup.net

UL de Grenoble

Tel : 09 67 25 48 90

Courriel : ulgrenoble@cgtisere.org

Région PACA :

SGT PACA

Courriel : sgtpaca@riseup.net

UL de Marseille Centre

ulcgtcentre.marseille@wanadoo.fr

UL de Laragne Montéglin

ulcgtlaragne@gmail.com

Site national des SGT

sgtcgt.noblogs.org

