



**sgt09**

**Syndicat des Gardien.ne.s  
de Troupeaux d'Ariège**

# QUE SIGNIFIE ÊTRE PÂTRE AUJOURD'HUI ?

1) Une Définition statutaire :

*Les pâtres définis par la convention collective*

## **Gardien·ne·s de troupeaux salarié·e·s**

Il existe trois statuts de gardien.ne de troupeaux qu'il est important de distinguer : les pâtres salarié·es en CDD, les prestataires de service, et les éleveur·euse·s gardien·ne·s. Nous considérons comme gardien.ne de troupeaux tous les travailleurs et travailleuses salarié·es de la première catégorie qui sont employé·es par des associations d'éleveurs transhumants (groupements pastoraux, associations foncières pastorales), des exploitants agricoles ou autres gestionnaires d'estive. Dans le cadre établi par l'aide au gardiennage, leurs salaires sont en grande partie (de 80 % à 100 %) financés par des fonds publics.

En Ariège, environ une centaine de pâtres sont chaque année embauché·e·s en estive, ce qui fait du statut de gardien·ne de troupeaux salarié·e le statut le plus répandu sur le département.

## **Les tâches et responsabilités**

Les pâtres salarié·es sont chargé·es de conduire, surveiller et soigner les troupeaux que les éleveurs leur ont confié. Les pratiques varient en fonction de la topographie de chaque montagne, de la répartition de la ressource fourragère ou des habitudes du troupeau. Chaque estive est un cas particulier en perpétuelle évolution, mais les besoins et exigences de l'ensemble des travailleur·euse·s sont les mêmes.

Pour de nombreux et nombreuses collègues, la responsabilité que confère ce poste et sa spécificité ne sont pas reconnues par la convention collective des salarié·e·s agricoles d'Ariège puisque les gardien·ne·s de troupeaux sont encore assimilé·e·s, quelque soit leur expérience et leur niveau d'autonomie, à des « pousse-brouette » de montagne.

Par ailleurs, la présence nouvelle de prédateurs et la pression des services de l'État qui accompagnent les réintroductions imposent progressivement des pratiques plus systématiques comme le regroupement nocturne. Le recours aux indemnités pour les animaux prédatés transforme également le quotidien des salarié·e·s désormais occupé·e·s à recenser des carcasses et établir des constats de prédation avec les agents de l'Office Français de la Biodiversité (OFB). Cette situation menace la préservation des savoir-faire pastoraux qui peinent déjà à se faire reconnaître dans le milieu de l'élevage.

2) Une perception trompeuse du métier

*Les pâtres perçus par le grand public et le monde agropastoral*

## **La carte postale et les clichés poétiques pour l'opinion publique**

Contrairement aux représentations bucoliques d'une marginalité paisible qui se suffirait à elle-même, les pâtres ne vivent pas d'amour et d'eau fraîche. Ils ne passent pas non plus leur temps à somnoler sous un arbre avec leur troupeau et ne considèrent pas la garde comme un

mode de vie alternatif mais comme un métier. Le grand public dresse ainsi un tableau idéalisé qui ne rend pas compte des réalités du travail en montagne et minimise la plupart du temps les peines et la rudesse de l'activité.

Le statut de salarié·e est la plupart du temps méconnu par le public qui fréquente nos lieux de travail, ce qui occasionne des incompréhensions et des attitudes de plus en plus vindicatives que nous devons affronter chaque saison. Non nous ne sommes pas « chanceux·euses d'être là », notre présence sur une estive est le fruit d'un long parcours de formation et de réseautage assidu. Non « la montagne ne nous appartient pas », mais si les randonneur·euse·s en sont de simples usager·ère·s, nous en sommes des résident·e·s saisonnier·ère·s et des travailleur·euse·s permanent·e·s.

## **Le lien de subordination et le relativisme pour les groupements d'employeurs.**

Tel que le stipule le code du travail, la subordination est une des premières caractéristiques qui lie un ou une salarié·e à son employeur dès la signature d'un contrat de travail. Dans un pourvoi datant du 13 novembre 1996, la cour de cassation précise cette relation particulière en soulignant que « *Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner ordres et directives, d'en contrôler l'exécution, et de sanctionner les manquements de son subordonné* » (Cass. Soc. 13 nov. 1996).

Ce rapport employeur/employé est souvent délicat à nommer et décrire dans le monde pastoral. D'une part, parce que les éleveurs se définissent rarement comme patrons puisqu'ils sont à la fois détenteurs des moyens de production et ouvriers de leur entreprise. D'autre part parce qu'ils formulent – parfois inconsciemment – une injonction à la solidarité des pâtres face aux contraintes subies au sein de l'exploitation et en estive. Par exemple en cas de difficulté de trésorerie pour payer les salaires avant le versement des aides au gardiennage, ou lorsqu'il est question de prolonger le contrat de travail au-delà des périodes de présence effective des animaux sur la montagne.

Dans le meilleur des cas le rapport employeur/employé s'assouplit au travers des échanges amicaux et des proximités quotidiennes, mais il ne s'efface pas pour autant. Ces rapprochements, s'ils sont préférables pour le bien-être au travail, peuvent néanmoins confiner les salariés dans des postures jugées illégitimes pour faire entendre des revendications propres à un statut d'employé (augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail). C'est que la profession n'échappe pas au paradigme libéral. Elle porte le même discours visant à minorer les rapports de forces entre propriétaires des moyens de production et salariés. Elle tend aussi à introduire le culte de la performance dans un espace qui obéit naturellement à des rythmes plus lents et à normaliser la précarisation des travailleurs de la montagne. Le constat le plus inquiétant est l'appropriation de ce discours par une partie des pâtres.

Précisons que l'employé est seul face au collectif d'employeurs dans la négociation de son contrat, de son salaire et dans la gestion d'éventuels conflits. Personne d'autre que lui ne se porte garant de l'application effective de la Convention Collective. En Ariège la rédaction des contrats et des feuilles de paye sont sous-traitées à la Fédération Pastorale, mais elle n'a jamais endossé ce rôle de veille. Il nous semble donc essentiel dans le cadre général que nous posons comme syndicat, de dissocier le pâtre de l'éleveur ou du collectif d'éleveurs et de s'appuyer sur le code du travail pour légitimer nos revendications.

## **Un groupe instrumentalisé ou folklorisé par les « partenaires du pastoralisme »**

Même si les gardien·ne·s de troupeaux sont sollicité·e·s par toutes sortes de « partenaires » publics et associatifs, leur parole reste peu écoutée. Depuis quelques années, la volonté des gestionnaires pastoraux d'accompagner les groupements d'employeurs et d'encadrer l'activité a instauré un modèle de gestion unilatéral. Nous souhaitons au contraire replacer les pâtres au centre des problématiques pastorales car les structures qui se revendiquent du « pastoralisme » sont en réalité très éloignées des préoccupations des gardien·ne·s de troupeaux salarié·e·s.

D'autre part, les pâtres ne sont ni un produit d'appel pour le folklore local, ni une vitrine opportuniste pour vendre de l'authenticité et du patrimoine aux touristes.

Il s'agit donc de sortir d'une posture marginale que les collectifs de berger·ère·s et de vacher·ère·s ont construit, volontairement ou non, dans le passé. Nous ne pensons pas que le cadre institutionnel – qu'il soit consultatif ou pseudo-participatif – demeure le meilleur terrain pour faire entendre des revendications collectives, mais il est nécessaire de s'appuyer sur des structures jugées légitimes comme un syndicat représentatif pour être pris au sérieux par le monde agropastoral et surtout par les administrations locales.

### 3) Les réalités d'une condition précaire

#### *Le vécu des pâtres*

#### **Des savoir-faire difficilement reconnus**

Les savoir-faire du pâtre sont multiples et répondent à des qualifications techniques, pratiques mais aussi théoriques : biologie et comportement des animaux, conduite et dressage des chiens de troupeau, botanique pastorale, soins vétérinaires, orientation en montagne, anticipation et adaptation aux conditions météo, capacités à communiquer avec les autres usagers de la montagne, liens et communication avec les membres du groupement pastoral et les institutionnels chargés de l'encadrement de l'économie pastorale. Plus généralement le pâtre doit être autonome, réussir à gérer une vie quotidienne isolée, avec les moyens du bord, souvent rudimentaires, et prendre des décisions rapides engageant sa responsabilité.

Alors que l'activité se professionnalise depuis quelques années, notamment au sein des centres de formation agricole qui délivrent des diplômes nationaux reconnus, les connaissances théoriques ou empiriques accumulés sont dépréciés voire niés par de nombreux acteurs locaux qui assigne le métier à une simple pratique intuitive, comme s'il suffisait de mettre un béret sur la tête pour acquérir un savoir-faire.

#### **Un travail intermittent pour des emplois précaires**

Le ou la pâtre est un·e habitué·e des contrats à durée déterminée ou saisonniers qu'il ou elle dénicher en glanant des informations au sein de son réseau professionnel. Pour assurer des revenus réguliers sur une année civile complète, il est bien souvent obligé d'accepter les « petits boulots » qui viennent en dehors du cadre de l'estive. Il s'agit souvent de remplacement ou de « coups de mains » dans des exploitations, mais cela peut également concerner des emplois dans d'autres secteurs que celui de l'élevage (restauration, stations de sports d'hiver). Cette situation compromet l'ambition de pérenniser la pratique du métier puisqu'elle n'assure pas des revenus

suffisants et réguliers pour inscrire une carrière dans la durée. La pluriactivité n'est pas un choix évident, c'est une réalité subie pour de nombreux et nombreuses collègues.

Plus rare sont ceux qui parviennent à prolonger leur activité de garde sur la période hivernale. Là encore, les contrats de travail et les conditions de logement ne sont pas toujours à la hauteur lorsqu'on sort du cadre subventionné de l'emploi sur une estive.

Comptes tenus des coups violents portés à l'encontre de l'assurance chômage par les politiques libérales, la profession doit réclamer un statut spécifique et un régime spécial pour faire reconnaître le temps de travail effectif réel de notre activité de garde, son astreinte permanente et sa pénibilité.

## **La question du logement encore d'actualité**

Les besoins du pâtre pour son habitat et la possibilité qu'il les exprime font généralement défaut dans les procédures qui encadrent les projets d'aménagement d'estive. De nombreuses cabanes récemment construites ne sont pas équipées de chenil ou de local technique pour stocker le sel, les produits vétérinaires, les croquettes ou les quantités importantes de nourriture montées en début de saison. Il n'y a pas non plus de bon sens écologique dans la plupart de ces projets : fosses septiques plutôt que toilettes sèches, chauffe-eau au gaz plutôt que solaire, choix des matériaux, surconsommation d'hélicoptages.

Il est encore nécessaire de rappeler que la cabane n'est ni un lieu de villégiature pour les éleveurs et leurs familles, ni un refuge ouvert pour les randonneurs, mais un outil de travail dont l'emplacement, la conception et la fonctionnalité devraient être pensés pour faciliter le quotidien et améliorer les conditions de travail des pâtres.

Malgré tous les efforts de modernisation des cabanes consentis ces dernières années (y compris un certain nombre d'aberrations architecturales) et l'argent public investi à cet effet, il existe encore des cabanes très rustiques, dépourvues d'électricité, d'eau ou de système de chauffage qu'il est urgent de rénover. A ce titre, l'Arrêté ministériel du 1er Juillet 1996 qui réglemente l'hébergement des travailleurs et des travailleuses en estive, n'est rien de plus qu'une permission de précariser pour les employeurs.

## **Les conditions de travail difficiles en montagne**

Une des particularités inhérente au métier de pâtre est son exposition aux facteurs naturels, qu'il s'agisse du climat, du relief ou de la faune sauvage. L'accessibilité souvent difficile du lieu de travail renforce ce face à face quotidien que chaque gardien.ne de troupeaux assume avec plus ou moins de moyens. Dans ces conditions singulières, le travail pèse de tout son poids sur les aptitudes physiques et usent parfois le mental :

- Distances et dénivelés parcourus.
- Accessibilité des cabanes difficile.
- Qualité du terrain.
- Météo.
- État sanitaire et corporel des animaux.
- Présence ou non d'équipements de contention, de parcs de soin, de tri.

- Outils mis à disposition.
- Présence de prédateurs.

Tous ces paramètres peuvent durcir voire aggraver les conditions de travail.

## **Volume horaire, jours de repos et congés**

Le volume horaire rémunéré est généralement en-deçà du temps de travail effectif et le temps d'astreinte n'est pas reconnu par la convention collective. Les heures supplémentaires effectuées au-delà des 42 heures contractuelles, doivent de plus être autorisées par l'employeur. Quand bien même celui-ci attribuerait ces heures majorées de bonne fois on voit mal comment le ou la pâtre pourrait les faire pointer depuis sa cabane. Il est donc évident que le surplus de travail ne peut en aucun cas être reconnu par un décompte précis des heures supplémentaires. La réalité aujourd'hui c'est le « travail gratuit » !

Par ailleurs, la distance entre la cabane et la vallée s'imposent aux dépens du jour de repos hebdomadaire d'autant plus que les dispositifs mis en place par les groupements pastoraux pour remplacer leur salarié·e·s sont très souvent inexistantes. Les heures d'absence sur la montagne se paient en heures supplémentaires non rémunérées lorsque le ou la gardien.ne reprend son poste et les conséquences peuvent prendre des proportions plus dramatiques lorsque l'estive est située en zone de prédation. Au final, le ou la pâtre doit souvent à son opiniâtreté l'obtention d'une « autorisation de sortie » qui sera de toute façon perçue comme un manque d'assiduité du côté de l'employeur.

Le problème est le même en ce qui concerne les jours de congés qu'il est parfois impossible de poser. La solution retenues dans la plupart des cas est le versement compensatoire en fin de contrat, mais nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une telle situation.

## **Précarité et mobilité permanente**

Le caractère saisonnier du métier de pâtre implique bien souvent une mobilité quotidienne pour les salariés qui souhaitent assurer des gardes de troupeaux durant toute l'année. Il est par conséquent difficile de s'établir dans un logement fixe et décent. Quand il ne vit pas dans une cabane d'altitude plus ou moins confortable, les berger·ère.s et vacher·ère.s se logent souvent à l'arrière d'une camionnette, dans une caravane jouxtant le bâtiment d'élevage de leur employeur ou sur le plancher des remises. Au mieux il est invité à partager le foyer d'un éleveur à la faveur d'une chambre libre. La plupart de ces logis temporaires ne garantissent pas le confort, l'intimité et la préservation élémentaire d'un « chez soi ».

## **POURQUOI CRÉER UN SYNDICAT DE PÂTRES ?**

Dans ce contexte, il nous apparaît indispensable d'en finir avec les réflexes individualistes car des conditions de travail de l'un·e dépendent les conditions de travail de tous·tes.

Nous sommes des ouvriers agricoles.

Nous sommes précaires.

Nous partageons les mêmes conditions de travail.

Il nous appartient donc de nous organiser pour faire valoir nos droits et nous émanciper collectivement.

Qu'est-ce qu'une structure syndicale ?

Le syndicat est une association de travailleurs. Il agit d'abord pour la défense de leurs intérêts communs en s'assurant que le droit du travail est respecté et appliqué. Il travaille aussi à l'amélioration de leurs conditions d'emploi, de travail et de rémunération.

Les statuts diffèrent d'une organisation à une autre. Ils sont conformes à des convictions politiques et des stratégies historiques de lutte. En ce qui concerne la CGT, la défense des travailleurs n'est pas associée à un tempérament réformiste mais à un combat. L'idée première est que le progrès social ne se négocie pas, mais se conquiert.

Certaines organisations syndicales comme la CGT sont réputées représentatives (ayant obtenu un résultat suffisamment élevé aux élections professionnelles ou répondant à une série de critères de représentation défini par l'État). Cela garantit notamment aux travailleur·euse·s un siège dans les commissions paritaires qui négocient les conventions collectives ou des mandats de défenseur syndical au Conseil des prud'hommes.

Plus généralement, un syndicat agit dans un rapport de force nécessaire entre salariés et employeurs, visant à défendre les intérêts des travailleurs que le lien de subordination contractuel peut réduire au silence et à l'inaction.

Quelles sont les leviers dont dispose un syndicat de Pâtres en Ariège ?

Nous pouvons agir sur trois terrains de lutte :

### **1. La défense des travailleur·euse·s gardien·ne·s de troupeaux :**

Il s'agit ici de la lutte syndicale fondamentale qui permet à un collectif de s'armer de tous les instruments juridiques existants pour faire respecter les droits des travailleurs. L'accompagnement et l'anticipation des conflits sont ses principales préoccupations.

- Création d'une documentation pour guider les salarié·e·s, leur fournir des conseils et les informer de leur droit.

*Ex: Guide syndical.*

- Conseil juridique et accompagnement aux prud'hommes des collègues victimes d'abus.

## **2. La défense et l'amélioration de nos conditions d'emploi, de travail et de rémunération dans les CMPA d'Ariège :**

Le SGT 09, grâce à son affiliation à la CGT, dispose de sièges dans les Commission Mixte Paritaire Agricoles (CMPA) et les Commissions Paritaires d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT) pour négocier et échanger directement avec les représentants des employeurs du secteur agricole.

- Négociation des dispositions de la Convention Collective Territoriale du secteur agricole en Ariège (IDCC.9091)  
*Ex: Temps de travail, salaire, dispositions pour les chiens de conduite, prime d'équipement, instauration du repos compensateur, etc.*
- Amélioration des conditions de travail et prévention des risques dans les commissions départementales agricoles.

## **3. La construction d'un réseau syndical national de gardien·ne·s de troupeaux (réseau SGT) :**

De nombreuses problématiques liées à notre métier sont de portée nationale. Il est donc indispensable de participer à l'éclosion de structures syndicales de pâtres dans tous les départements concernés par le pastoralisme. Le rapport de force dont nous avons besoin se construit avec ces structures, mais aussi avec l'ensemble des saisonniers agricoles qui connaissent les mêmes difficultés et la même précarité.

- Réseau national des SGT CGT : Pyrénées Atlantiques (64), Hautes-Pyrénées (65), Isère (38), Bouches-du-Rhône (13). Sans oublier nos amis de SUD Pâtres en Haute-Garonne (31).  
*Ex: Construction d'un Cadre Revendicatif National.*
- Convergence des luttes avec tous les saisonniers agricoles par le biais de la FNAF CGT (Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière).

Les actions pour la défense du métier

### **La formation et la valorisation du métier :**

La formation encadrée depuis quelques années par la région Occitanie à travers le CFPPA Ariège Comminges avait tendance à orienter la profession de pâtre vers une mise sous tutelle des exploitations agricoles. Depuis peu, le discours de ces structures change mais nous devons maintenir la pression.

Les gardiens de troupeaux doivent prendre une distance raisonnable avec ceux qui les emploient et réintégrer un ensemble de savoirs et de pratiques perdues pour ne pas former à devenir de simples exécutants.



Nous envisageons notamment cet axe en partenariat avec l'Association des Pâtres, car elle a déjà beaucoup travaillé sur ces questions :

- Partenariat CFPPA-Association des pâtres.  
*Ex: Modules de formation animés par des pâtres.*
- Auto-formation.  
*Ex: Dressage collectif des chiens de conduite.*

### **L'entretien et l'extension d'un réseau de pâtres solidaires :**

Il est indispensable de constituer une communauté d'intérêts communs capable de se mettre en mouvement et d'échanger continuellement. Alimenter la compétition ou les rivalités entre pâtres salarié·e·s n'est pas dans l'intérêt de la profession. Penser le métier comme un parcours individuel ouvre la voie au sabordage 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 nous devons retrouver une proximité perdue avec les pâtres Ariégeois et Pyrénéens. Nous devons construire de nouvelles solidarités entre travailleur·euse·s !

**BERGER·ÈRE·S, VACHER·ÈRE·S, CHEVRIER·ÈRE·S**

---

**DÉFENDONS NOS DROITS !  
EXIGEONS DE MEILLEURS SALAIRES !  
LUTTONS ENSEMBLE !**

**REJOIGNEZ LES SGT !**



**SGT 09 - Syndicat des Gardien·ne·s de Troupeaux d'Ariège**

Tel : 06 22 75 24 36

Courriel : [sgt\\_ariège@riseup.net](mailto:sgt_ariège@riseup.net)

**UL CGT de Saint-Girons**

100 avenue du Maréchal Foch, 09200 SAINT-GIRONS

Tel : 05 61 66 38 53

**UL CGT de Foix Haute-Ariège**

10 Avenue de l'Ayroule, Espace Sabart, 09400 TARASCON-SUR-ARIÈGE

Tel : Foix : 06 30 75 46 54 / Haute-Ariège : 05 61 05 64 44

Courriel : [union-locale@cgt-fha.fr](mailto:union-locale@cgt-fha.fr)

Internet : [cgt-fha.fr](http://cgt-fha.fr)