

SGT , le Syndicat des Gardien.ne.s de Troupeau

Quand les bergèr.e.s lèvent la houlette



Nous avons utilisé l'écriture inclusive de façon hasardeuse et féminisons le texte de manière aléatoire.

Ernestine et Isy Glone, travaillent toutes deux comme bergère et chevrrière. Elles sont adhérentes au SGT - Syndicat des Gardien.ne.s de Troupeau - et ont participé à sa création. Il existe 5 SGT-CGT en France (Isère, PACA, Ariège, Pyrénées Atlantique, et Hautes Pyrénées). Ce sont des syndicats départementaux rattachés à la CGT, via la Fédération de l'Agroalimentaire et de la Forêt (FNAF). Les SGT luttent pour les droits des bergers, vachers, et chevriers, et pour améliorer leurs conditions de travail. Le métier de Gardien.ne.s de Troupeau a de nombreux revers, et constituer un syndicat leur est apparu comme un outil nécessaire pour lutter. Elles nous racontent tout le cheminement.



Intro

Un coucher de soleil à 2500 mètres d'altitude, une mer de nuage le matin, l'arc en ciel après l'orage, le doux bêlement d'un agneau, que de beaux instants à vivre quand on est bergère. On traverse aussi des galères: la mort animale, la pente glissante sous la pluie, les doigts gelés sous la grêle... Ces réalités sont inhérentes au métier. Qu'elles soient subies ou accueillies, on ne les changera pas. Par contre, les salaires, les conditions de travail, et le coût matériel de l'exercice n'ont rien de naturel, et c'est bien de cet aspect-là du travail qu'il sera question dans ce texte. Car ce travail s'inscrit dans un cadre social qui lui n'est pas immuable.

L'image des bergers est confuse et fantasmée, alors que la réalité de nos conditions de travail est accablante, et complètement intolérable, si on considère le fait d'être bergère non pas comme *un mode de vie*, mais bien comme ce que c'est réellement : un travail salarié soumis aux lois de l'exploitation capitaliste.

Un gardien de troupeau, c'est quoi?

C'est un berger, un chevrier ou un vacher *salarié* qui garde et prend soin des bêtes à la ferme, en montagne, en plaine ou en colline. Ce n'est pas un éleveur. L'amalgame est fréquent: un gardien de troupeau ne possède pas les animaux dont il a la charge, contrairement aux éleveurs-bergers qui, s'ils peuvent parfois être ouvriers de leurs propres exploitations¹, sont aussi propriétaires de leur capital. *Être salarié*, cela signifie être lié à son employeur par un lien de subordination « par lequel l'employeur exerce son pouvoir de direction sur l'employé : pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution, et de sanctionner la mauvaise exécution des ordres » selon le code du travail. Un rapport sympa.

Et qu'est ce qu'on fait toute la journée?

Soigner les bêtes, faire les clôtures, poser des filets, péguer², ramasser le migou³, droguer⁴, euthanasier⁵, puriner, compter, trier, traire, curer, gérer les mises bas, pailler, nourrir, nettoyer et réparer les abreuvoirs, faire le fromage, laver l'étable, la machine à traire, la fromagerie, transhumer, gérer les pâtures, tailler les onglons, dresser les chiens...

Les compétences sont multiples et répondent à des savoirs techniques, pratiques et théoriques. Le besoin d'adaptation est constant. Nous travaillons très souvent en autonomie et sommes responsables de la vie de plusieurs centaines d'animaux. Selon la saison, la région et les systèmes pastoraux, les tâches varient mais les conditions de travail restent insatisfaisantes : c'est comme si le code du travail n'existait pas. Pour dire, le premier tract de notre syndicat revendique le jour de repos hebdomadaire obligatoire. Une revendication du 19ème siècle!

¹ On entend par là qui a "un pied dans le travail, un pied dans le capital".

² Marquer à la peinture chaque bête avant de mélanger un troupeau à un autre.

³ Pratiquée dans les Cévennes, c'est la collecte quotidienne du fumier des brebis.

⁴ Administrer un vermifuge

⁵ Il arrive que l'on doive tuer une brebis souffrante, après une attaque de loup ou d'ours, trop blessée pour être soignée.

A qui profite notre travail ?

Les éleveurs, bien qu'ils nous embauchent, se définissent rarement comme patrons - ce qui n'aide pas à la clarté des rapports. Même si on travaille *pour* des personnes, parfois, on travaille aussi *avec* elles, et les relations humaines comptent. Cela peut générer quelques contradictions à l'heure de revendiquer de meilleures conditions ou de meilleurs salaires, car il est vrai que certains petits éleveurs galèrent à faire vivre leurs exploitations. Il y a une forme d'injonction à la solidarité qui nous pousse à rendre des "petits coups de main". Mais jusqu'où accepter? On peut comprendre les difficultés de la filière, mais les employeurs sont libres de s'organiser pour se défendre. On ne peut pas mener ce combat à leur place car nous ne sommes pas dans le même bateau. Nos intérêts divergent.

Le rapport exploitateur/exploité nous rattrape en permanence : à travers le lien de subordination supposé par le contrat de travail, mais aussi de la position sociale occupée dans la production. Certains oublient que notre travail génère du profit et leur permet de valoriser leur capital. Leur propre travail les enrichit (parfois beaucoup et parfois peu) ; et le nôtre les enrichit aussi, alors qu'il nous permet juste de vivre décemment. Même la plus sympa des éleveuses sera obligée de se poser la question en ces termes : pour nourrir mes bêtes, la quantité de fourrage journalière nécessaire au troupeau coûte-t-elle plus ou moins cher que l'embauche d'un berger pour une journée de garde ? Dure réalité pour l'estime de soi que de se rendre compte que nous valons moins cher qu'une botte de foin.

Quels sont les textes qui encadrent nos droits dans le travail ?

Depuis 2020, la convention collective nationale (CCN) de la production agricole est venue remplacer les conventions collectives ⁶ départementales et leurs « avenants bergers » qui énoncent les spécificités du métier. Un travail de mise en conformité entre ces anciennes conventions et la CCN est en cours. Les employeurs, par le biais de la FNSEA⁷, tentent de faire disparaître les acquis des avenants territoriaux, qui accordent de meilleurs droits aux gardien.nes de troupeaux. Nous nous battons pour les maintenir en suivant le principe de faveur, c'est-à-dire en prenant le plus avantageux des deux textes. Nous avons aussi l'ambition de gagner de nouveaux droits.

Sauf que cette nouvelle CCN pose un problème majeur : les salaires doivent être calculés en fonction de critères classants : désormais la rémunération ne se fait plus en fonction de la qualification et l'expérience du salarié, mais en fonction du poste ou de la tâche effectuée. Il s'agit d'attribuer au poste un certain nombre de points en fonction de 5 critères : l'autonomie, la technicité, le relationnel, la responsabilité, le management. Le nombre total de points détermine un palier, auquel correspond une rémunération - un salaire horaire brut minimum. A ce jour, il n'existe donc plus de grille de salaire pour les gardiens de troupeaux.

Cela peut paraître anodin, mais il s'agit d'une modification en profondeur de la manière de penser le travail salarié et cela s'inspire du système de management *Lean*.

⁶ Convention collective: La Convention Collective est un document qui traite des droits sociaux et des conditions de travail des salariés. Son contenu révèle l'état actuel de la lutte de classes que se livrent employeurs et salariés au sein de cette branche. En principe, elle procure aux salariés des garanties supérieures à celles prévues par le code du travail.

⁷ Fédération Nationale des Exploitants Agricoles, syndicat majoritaire

Dans des systèmes de production industriels le lean permet de «réduire les gaspillages et les temps morts », et du coup de penser les travailleur et travailleuses comme des opérateurs et opératrices en charge d'une tâche précise. Cela implique une rémunération à la tâche qui tend à supprimer toute notion de qualification et d'expérience. Cela engendre dépossession du travail et aliénation dans les unités où la production est rationalisée. Dans notre cas, les critères classant proposés par la CCN ne permettent pas le calcul des salaires des gardien.ne.s de troupeaux ; car aucune définition de nos tâches ne peut y entrer. Comme nos postes ne sont pas concernés par la convention censée encadrer notre travail, c'est la bonne opportunité pour nous garder au SMIC.

Comment et pourquoi créer un syndicat de gardien.ne.s de troupeaux ?

Depuis plusieurs décennies, différentes associations de bergers existent, dans les Pyrénées et dans les Alpes. En 2019 en Ariège, des gardien.nes de troupeaux se constituaient en syndicat et faisaient le choix de se rattacher à la CGT, suivis de près par les pâtres des Hautes Pyrénées et des Pyrénées Atlantiques. Leur texte d'orientation pose alors ce constat : *« 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. Dans ce contexte, il nous paraît indispensable d'en finir avec les réflexes individualistes car des conditions de travail de l'un.e dépendent des conditions de travail de tous et toutes. »*

En 2022, un appel à une réunion de gardien.ne.s de troupeau pour parler syndicalisme est lancé dans l'Est de la France ; le bouche à oreille réunit une petite quarantaine de berger.es. La réunion a lieu le week-end du premier mai, en Isère. Les débats font apparaître que se rattacher à une centrale syndicale existante, permet d'accéder à une représentation dans les commissions mixtes paritaires, mais surtout de lutter avec l'ensemble des secteurs salariés contre l'exploitation que nous subissons tous au travail. Les SGT-CGT PACA et 38 sont créés.

La nouvelle convention collective nous impose d'accélérer la machine : dans tous les départements, les organisations patronales (FNSEA) tentent de baisser les salaires et de faire disparaître les maigres acquis dont nous disposons.



Manifestation du 1er mai 2023 à Grenoble - Anniversaire des SGT PACA + 38 -



S'organiser ça marche: Le SGT 38 a lancé un appel à rassemblement devant la chambre de l'agriculture et FDSEA de Moira, le 27 Avril 2023, pour dénoncer le refus des éleveurs de « s'asseoir à la table des négociations ». Refuser de venir aux commissions, c'est un moyen pour le patronat de bloquer l'avancée de nos droits. Après une heure de prises de parole nous obtenons l'ouverture des négociations!

Nos revendications!

Nous défendons un cahier revendicatif commun à tous les SGT.

Nos conditions de travail ne devraient pas dépendre de nos capacités individuelles à discuter et à se faire respecter. Se syndiquer nous permet de porter une voix collective pour faire respecter le cadre légal dans un premier temps mais surtout pour gagner de meilleurs salaires et plus de droits. La plupart du temps nous sommes seul.e.s face à plusieurs patrons, car nous travaillons souvent pour des groupements d'employeurs. Imaginez-vous face à 3 ou 4 employeurs -parfois même 10- bien déterminés à vous payer le moins possible...

Le paiement de nos heures : Les salaires sont incohérents au regard des heures effectuées. Un.e berger.e d'alpage doit être présent.e 24/24h sur son lieu de travail. Il est amené à travailler entre 50h et 80h par semaine. Pourtant, nous sommes rémunéré.es entre 35 et 44h/semaine. Il y a aussi le travail de nuit : nous sommes de garde, prêt.e.s à intervenir en cas d'échappée du troupeau, ou de visites de prédateurs. Ces heures ne sont comptabilisées nulle part. Et ce sont autant d'heures travaillées qui ne rentrent pas dans le calcul pour nos cotisations au chômage et à la retraite. Aujourd'hui, même l'Etat s'y refuse. Lors d'un procès prud'homal ⁸ opposant deux berger.e.s à leur éleveuse, la justice a refusé d'accorder aux bergers le paiement de la totalité des heures effectuées. La prise en compte de l'intégralité des heures réellement travaillées est un axe de lutte primordial pour notre syndicat.

⁸ Voir l'article Entre éleveurs et bergers, la loi des alpages. Le monde, 03 novembre 2021

Augmentation des salaires : On constate des écarts de salaire de plus de 1200 euros/mois pour un travail égal, d'une estive à l'autre. Plus le travail est rétribué, c'est-à-dire plus les salaires grandissent, moins il y a de bénéfice disponible pour le patron, détenteur du capital. Les éleveurs n'échappent pas à ce mécanisme libéral. Dans tous les cas, nos prétentions salariales sont légitimes, et le monde pastoral ne s'effondrera pas si on demande une augmentation. De la thune dans l'agriculture il y en a! Les moyens qui manquaient pour employer gardien.ne.s de troupeau dans de bonnes conditions sont aujourd'hui mis à disposition par de multiples subventions perçues individuellement ou collectivement. Si un employeur ne peut pas augmenter le salaire, ce n'est pas forcément qu'il « manque de moyens » mais qu'il fait des choix dans l'orientation de ses financements. Et Quelle différence entre des petits ou des gros éleveurs ⁹ quand on sait que pour les estives, nos salaires sont financés de 80 à 100% par les plans loups¹⁰? Quelles excuses dans ces cas là pour continuer à sous payer notre travail ? Combien de fois on a entendu " je ne peux pas te payer". Mais alors pourquoi tu m'embauches?

Des contrats de travail adaptés : Les contrats que l'on signe - quand on en signe - sont précaires : TESA¹¹ ou CDD saisonniers rendent la prime de précarité facultative. Nous demandons des contrats qui commencent avant la présence effective des bêtes: que le temps de préparation de la saison ne soit plus pris sur notre temps libre: courses et héliportage, mise en place abreuvoirs, clôtures, nettoyage cabanes etc...

Primes d'équipement revalorisée: Ce que le travail nous coûte - chaussures, bottes, cape de pluie, guêtres, jumelles, chargeur et batterie solaire, smartphones incassables, doudounes, sac à dos, matériel de soin vétérinaire, couteaux, claie de portage, douches solaires, frontales...fourgon aménagé ou 4x4! La liste de tout le nécessaire à l'exercice du métier est bien longue... et trop chère!
(chiffage abbasp)

Prise en charge des frais liés à nos chiens: Soins vétérinaires, croquettes de qualité, formation de dressages des chiens. Tous les employeurs ou presque réclament des chiens dressés ; mais qui paye pour tout cela ? La passion pardi !

Un jour de repos hebdomadaire: C'est un acquis, pas une option!
Certains éleveurs jouent adroitement avec la carte postale, en nous souhaitant de « bonnes vacances » le jour de l'emmontagnage, alors même que l'on s'apprête à travailler jours et nuits 7/7. Même si la montagne est belle, pour les vacances, on aurait choisi un tout autre programme: merci bien. Dans les Alpes, aucun jour de repos n'est permis aux bergers, malgré le code du travail qui l'oblige. Sur une estive, on travaille en effet de juin à octobre sans arrêt 7/7. Les dispositifs mis en place par les employeurs pour remplacer leurs salariés sont souvent inexistantes. Et si l'on obtient une "autorisation de sortie", c'est de toute façon perçu comme un manque d'assiduité.

⁹ Qui sont les gros ou les petits agriculteurs? A quoi définit-on la taille d'une exploitation agricole: serait-ce à la taille du troupeau? Au montant des primes (pac, ichtn, dpb...) au chiffre d'affaire? Aux valeurs défendues pour une agriculture paysanne, et qui s'opposent à une agriculture industrielle? Nos conditions de travail se basent sur le code du travail et non sur la taille de l'entreprise qui nous emploie. Si *les petits éleveurs* rencontrent une certaine précarité, ils ne doivent pas faire abstraction de notre condition de salarié.

¹⁰ Plan National d'Action 2018-2023 sur le loup et les activités d'élevage www.ecologie.gouv

¹¹ TESA Titre d'Embauche Simplifié Agricole

Accès à la formation professionnelle:

Bien que nous cotisons pour la formation professionnelle, le caractère saisonnier de notre activité nous empêche d'y avoir accès. Se former pour exercer en sécurité et progresser est nécessaire.

Prédation loup/ours:

Nous n'avons pas vocation à nous prononcer contre ou en faveur de la présence des prédateurs sur nos montagnes ; aujourd'hui, ils sont là et il nous faut faire avec. Cela modifie notre travail dans la pratique, et rajoute de nombreuses heures de présence au troupeau. Cela nécessite plus d'effectifs humains : des doubles postes, des remplacements réguliers pour compenser la fatigue... C'est aussi à cela que doivent servir les primes à la prédation touchées par les éleveurs!

Des logements fonctionnels et décents. Même s'il y a des exceptions, la situation est accablante - pour lister le pire: Équipements défectueux, matelas souillés par les souris, pas de moyen de chauffage à plus de 2000 mètres d'altitude, pas de toilettes, pas de douche, pas d'eau potable, cheminées jamais ramonées, pas de détecteur de monoxyde de carbone... Les accidents sont fréquents, et tous les étés ont leur lot de drames en termes d'intoxication de saisonniers agricoles¹².

Même pour les parcs nationaux qui mettent « la question pastorale » au cœur de leur mission, les logements des bergers ne semblent pas être une priorité : dans le parc de la Vanoise, 11 cabanes dites « d'urgences » font office de logement pour la saison entière. Une « *réponse imparfaite mais temporaire, dans l'attente de la construction d'un véritable logement* ». Temporaire, ils nous disent! La situation est en l'état depuis 2004, soit presque 20 ans.

Droit de regard sur l'état sanitaire du troupeau : Le bien être animal est central dans notre travail. Un troupeau qui monte en mauvais état ne profitera pas de la montagne et notre charge de travail sera alourdie. Un berger épuisé ne pourra pas assurer les soins au troupeau.

Reconnaissance de la pénibilité et du risque: Il n'y a aujourd'hui pas de statistiques publiques sur le nombre de gardien.ne.s de troupeau exerçant en France, et par extension, aucun chiffre sur le nombre d'accidenté.e.s ou de mort au travail. Pour autant, nous pouvons affirmer que notre métier est dangereux, abîme nos corps, nous expose à des conditions météorologiques extrêmes, à des produits toxiques et vétérinaire, à des zoonoses, et nous impose d'évoluer seul.e.s dans des terrains accidentés ou sans réseau...

Abrogation de la réforme de l'assurance chômage : Soyons solidaires entre tous les secteurs professionnels et refusons des aménagements branche par branche : la réforme de l'assurance chômage doit être retirée, et les indemnisations revalorisées pour toutes. Voir encart!

La retraite à 55 ans pour tous les ouvrier.es agricoles !

¹² <https://abbasp.fr/dangers-de-lintoxication-au-monoxyde-de-carbone/> voir encart "faits divers et malheureusement récurrents"



Se loger entre deux saisons est un vrai casse-tête : imaginez la tête des proprios ou des agences immobilières quand on explique vouloir emménager avec trois chiens, sans salaire fixe, sans droit au chômage.



Ces dernières années, des rénovations de cabanes voient le jour mais il y a trop d' aberrations quant à leur emplacement, leur conception, et leur fonctionnalité. Elles ne sont pas toujours pensées pour faciliter le quotidien et améliorer nos conditions de travail, quand bien même le coût de leur réalisation est subventionné et ne pèse pas sur les employeurs.



Un berger prenant son bain dans un abreuvoir⁽⁶⁶⁾: une fois c'est drôle, quand il fait beau ça va, mais ça pendant 4 mois ça va pas du tout!



Caravane: logement en estive.

(fleches: douche solaire qui chauffe que les jours de soleil, logique.

Aucun système de chauffage

Panneau solaire défectueux donc pas de possibilité de charger téléphones et lampes

Tables et chaises non fournies, fallait se satisfaire du caillou pour s'asseoir)



Intérieur d'une cabane d'estive (flèches: 8m², Fuite jour de pluie
filtre à eau 200euros affaire perso de la bergère pour filtrer l'eau de source, non potable car le captage est non protégé du
passage des troupeaux de brebis et de vaches
Gazinière défectueuse qui prend tout la place, sur laquelle on a posé des plaque a gaz)



Déménagement d'une cabane à une autre

Conclusion

L'extension récente des SGT aux Alpes, notre présence dans les commissions mixtes et nos rassemblements ont permis d'obtenir l'ouverture d'une négociation nationale pour un avenant spécifique à nos métiers et c'est inédit ! Dans ce secteur où les employeurs nous savent seuls et isolés, l'organisation collective porte ses fruits. Nous sommes un collectif conscient de nos forces - et de nos limites.

Se syndiquer et s'organiser pour défendre nos droits induit par ailleurs des réflexions sur notre rapport au travail en général : est-ce accepter l'exploitation salariée que de s'organiser pour se défendre ?

S'organiser pour lutter dans le cadre du travail, ce n'est pas défendre son métier.

Dans la société capitaliste, il est impossible d'échapper au travail salarié : il régit nos vies. Être exploité n'est pas une option, et cela même si l'on aime ce que l'on fait. Si la survie avec les minimas sociaux est parfois possible c'est toujours au prix de nombreux sacrifices individuels, et cela ne peut pas résoudre la question de l'exploitation généralisée de ceux qui travaillent par ceux qui possèdent.

S'organiser pour travailler moins et être payé plus c'est lutter pour réduire le taux d'exploitation dont nous sommes victimes aujourd'hui et prendre du pouvoir sur l'activité qu'on exerce. Nous luttons et posons un rapport de force face au patronat. Les travailleurs agricoles sont indispensables à la production agricole, et les gardien.ne.s de troupeau à l'élevage, et pourtant n'ont aucuns droits ni mot à dire dans l'organisation de la production.

Si la production était organisée autour de la satisfaction des besoins et non autour de la génération des profits, il est évident que toute forme de travail serait pensée différemment, dans l'agriculture encore plus peut-être que dans d'autres secteurs. Faire naître, élever puis tuer des animaux dont personne n'a besoin est absurde.

Se syndiquer, avoir une conscience de classe, et revendiquer notre place dans la production, lutter pour nos droits et pour la fin de l'exploitation au travail c'est aussi poser les jalons d'une lutte plus globale pour un monde sans profits, une production qui répondrait aux besoins sociaux, et une émancipation collective.

{Quand la FNSEA réagit ...}

Des éleveurs se sont rassemblés le 4 Novembre 2022 devant la préfecture de Digne les bains pour exprimer leur "ras le bol" face aux contrôles récents de l'inspection du travail sur les cabanes pastorales et logements des bergers. "Certains contrôleurs font du militantisme écologique, politique et syndical" avance Julien Giraud, président de la FDO¹³ 04.

L'inspection du travail peut intervenir, en cas de non-respect des normes de logement. Elle peut mettre en demeure un alpage et demander le relogement d'un.e salarié.e si celui-ci ne répond pas aux exigences de la réglementation en vigueur.}

[Encart: Vulnérabilité et sexisme

A l'embauche, le sexisme ordinaire s'exprime de manière plutôt anodine: on préfère les bergères car elles sont plus douces et attentionnées, plus consciencieuses que les bergers. Cette pensée essentialiste est aberrante, et très répandue. A l'inverse certains n'embauchent que des hommes "parce qu'il faut que ça tienne la route" - et en tant que bergères on se sent obligées de "faire ses preuves".

Petite blague, remarques désobligeantes, intimidations, menaces, vexations, insultes, propos obscènes, appels téléphoniques, visites surprises... On retrouve tout ça autant dans les relations éleveurs/bergères qu'entre binômes de bergers/bergère.

L'isolement nous rend plus vulnérable. La présence d'armes à feu est courante dans les fermes et les estives pour la protection des troupeaux face à la prédation, ou la pratique de la chasse. Dans une situation conflictuelle, cela crée un environnement hostile et intimidant.

Si notre syndicat - composé à 80% de bergères! - nous permet de nous défendre contre l'exploitation au travail, il y a aussi des associations qui propose des stages d'auto-défense

¹³ Fédération Départementale Ovine

féministes *, et qui permettent de développer des réflexes, et de se sentir plus fortes et outillées pour confronter ces situations, et se défendre contre les violences sexistes et sexuelles.

{Encart **Débutants et “métier passion”**}

Beaucoup d'offres d'emploi notifient « débutants acceptés » : cela signifie souvent « recherche salarié malléable acceptant un salaire de merde ». Les éleveurs surfent sur « la passion du métier », qui serait une bonne raison de ne pas compter ses heures et de ne rien revendiquer. On peut aimer son métier, la montagne, les animaux, la solitude, et ne plus accepter des conditions indignes. De nombreux débutant.e.s tombent dans le piège de penser qu'exercer ce métier n'a pas de prix ; mais cela ne viendrait à l'idée de personne d'aller faire un woofing chez Orange, quand bien même on voudrait se former à la pose de la fibre optique. Apprendre sur le tas est pertinent, mais à partir du moment où l'on est indispensable, notre force de travail mérite salaire et rien ne justifie de travailler gratuitement.

Les employeurs peuvent avoir tendance à valoriser la résistance à la souffrance et à l'effort. Le culte de la performance est largement répandu dans l'exercice du métier, et malheureusement intégrés par les bergers eux-mêmes.

Le meilleur berger sera celui qui accepte les plus dures conditions de vie : participer à cette course au « moins-disant » relève du sabotage collectif .

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 de ce que nous acceptons profite à tous et toutes.}

[encart : **LA REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE ET SES CONSEQUENCES SUR LES SAISONNIERS AGRICOLES**

Entrée en vigueur en septembre 2021 la réforme modifie en profondeur nos droits :

-il faut avoir travaillé 6 mois ou 910 heures contre 4 et 610 heures auparavant

-les jours non travaillés sont pris en compte dans le calcul du salaire journalier de référence, ce qui entraîne une baisse de l'allocation mensuelle.

Salariés agricoles, nous sommes particulièrement touchés : notre travail saisonnier comporte forcément des périodes où nous ne sommes pas en contrat. Heureusement d'ailleurs, car nos périodes de travail sont intenses. Après 5 mois d'estive 7/7, rester au chômage un temps est une nécessité vitale.

La réforme de l'assurance chômage a un double effet pour nous : nous n'avons plus droit au chômage en descendant d'estive, et le montant de nos indemnisations baisse drastiquement.

Quand nos droits sont ouverts, même si nous déclarons correctement nos périodes travaillées, Pôle Emploi nous réclame des indus* en permanence. La chasse aux travailleurs précaires est ouverte.

La casse des droits chômage, c'est nous obliger à accepter tout et n'importe quoi en terme de conditions : quand on a pas de quoi vivre, on retourne bosser même dans les pires endroits.

*il faut contester tous les indus,et ne rien signer! Infos sur le guide des droits de la Cgt chômeur précaire, dispo sur leur site www.chomeurs-precaires-cgt.fr]

Ernestine et Isy Glone

Photos: Artémise

sgtcgt.noblogs.org