

Entretien. Présidente de la commission emploi de la FDSEA du Loiret, Anne Mercier-Beulin répond à nos questions.

« Les métiers agricoles ne sont pas sous-payés »

Loiret agricole et rural : Vous présidez les commissions emploi de la FDSEA du Loiret et de la FRSEA du Centre : qu'est-ce qui motive votre engagement sur cette thématique de l'emploi dans l'agriculture ?

Anne Mercier-Beulin : L'idée de faire reconnaître notre métier et d'y attirer un certain nombre de personnes qui ne pensent pas forcément que le domaine de l'agriculture puisse recruter. Intervient également une motivation personnelle : je suis engagée dans le syndicalisme depuis longtemps et sur d'autres sujets, liés à l'installation, à la transmission. J'étais aussi motivée par d'autres thématiques : j'ai voulu m'investir en tant qu'employeur dans ce dialogue social qui existait déjà mais que je souhaitais approfondir.

De mon point de vue d'employeur, il était également important d'apporter un soutien aux juristes gérant les dossiers liés à l'emploi agricole. Dans l'agriculture, il existe un paritarisme particulièrement développé. La seule chose qui était connue était la négociation annuelle des salaires. Or il y a beaucoup d'autres sujets qui peuvent être abordés.

Au niveau régional, la personne qui présidait la commission emploi a arrêté pour cause de retraite et m'a proposé de reprendre son poste : j'ai accepté. C'est l'occasion de rencontrer plein d'autres acteurs du milieu agricole, y compris d'avoir des échanges avec les syndicats de salariés : quelque chose d'unique !

L.A.R. : Pourquoi est-il si difficile de recruter dans l'agriculture ? Quels sont les leviers qui manquent ?

A.M.-B. : Il y a d'abord un problème d'image lié à l'histoire. Il y a eu l'exode rural et, pendant très longtemps, nos métiers ont été perçus comme difficiles et mal payés. Nous devons gommer cette image et mettre en avant que les métiers de l'agriculture peuvent offrir des opportunités et permettre une reconnaissance ainsi qu'une réussite personnelle. D'autre part, il paraît aussi nécessaire de renouer le contact avec le milieu scolaire (primaire et secondaire), au sein duquel doit être



« Le dialogue entre l'employeur et le salarié est primordial et nous tient à cœur. »

donnée une image positive du métier et qui soit le reflet de la réalité.

Ce n'est pas facile d'être employeur de main-d'œuvre. Il y a un certain nombre de réglementations à respecter et, face à cela, les agriculteurs se trouvent quelque peu démunis. Au niveau syndical, notre rôle consiste à les accompagner dans ces démarches-là.

La tenue d'un entretien d'embauche

L.A.R. : Sur votre exploitation, vous embauchez une dizaine de saisonniers par an : comment vous y prenez-vous pour ces recrutements ?

A.M.-B. : Au départ, nos propres enfants, lorsqu'ils ont eu l'âge de le faire, ont travaillé sur l'exploitation en période estivale. Puis, par le bouche à oreille, leurs copains sont également venus travailler sur l'exploitation. Maintenant, bien que nos enfants ne soient plus dans le système scolaire, nous avons des réseaux d'amis hors du secteur agricole : des gens se manifestent spontanément auprès de nous. Sans forcément dire que nous sommes employeurs, les gens voient bien, par rapport à notre activité, qu'il y a une saisonnalité où l'on embauche des jeunes. En outre, depuis six ou sept ans, nous avons développé une activité de vente à la ferme : les habitants du village savent que nous avons besoin de personnes pour les récoltes. Il arrive également que les clients qui viennent posent la question de savoir si nous prenons des jeunes : désormais, je

dispose d'un carnet d'adresses assez fourni.

Venir travailler sur l'exploitation apporte au jeune une première expérience d'activité salariale puisqu'on signe un contrat de travail avec lui. Et, pour certains, cela peut les aider à réfléchir à une filière professionnelle agricole lorsqu'ils ne savent pas trop ce qu'ils veulent faire. On a eu une jeune qui était en vacances chez sa tante : elle est venue travailler sur l'exploitation. Elle a ensuite entrepris une formation horticole et, aujourd'hui, elle travaille dans ce secteur d'activité : c'est très enrichissant pour nous lorsqu'on donne l'envie à quelqu'un de rester dans le métier.

L.A.R. : Certes, vous êtes chef d'entreprise. Néanmoins, vous n'êtes pas une professionnelle du recrutement : comment faites-vous pour trouver la bonne personne lorsqu'il y a plusieurs candidats face à vous ?

A.M.-B. : S'agissant des saisonniers, il faut qu'ils aient envie de travailler et c'est assez facile à percevoir. Lorsqu'il y a des jeunes qui reviennent plusieurs années de suite, on sent les compétences monter : très vite, les intéressés prennent de petites responsabilités et accèdent à des fonctions d'encadrement. Concernant les permanents, le recrutement est beaucoup plus difficile car un certain nombre de salariés qui voudraient venir dans l'agriculture ne possèdent pas forcément de formation agricole au départ.

Certes, il y a le CV et l'entre-

tien. Mais c'est aussi une question de ressenti. J'essaie également de me former afin de devenir plus professionnelle dans le recrutement, notamment au niveau de la tenue d'un entretien d'embauche : quelles sont les questions à poser ? Certes, il y a l'aspect salarial mais, au-delà de cela, qu'est-ce qui intéresse le candidat ? La bonne volonté est un critère qui nous importe. Nous ne fermons pas la porte à des jeunes qui ne sont pas issus du monde agricole mais qui expriment un intérêt pour notre métier et qui disent être prêts à se former.

Le virage de 1968

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, les métiers agricoles ne sont pas sous-payés : il y a des conventions collectives et les salaires sont négociés chaque année. En outre, je crois beaucoup à la formation initiale ainsi qu'à la formation tout au long du parcours professionnel.

Nous n'appliquons pas un schéma du type : « *Nous on décide et, vous, vous appliquez !* ». Il

L.A.R. : En tout cas, lorsque vous recrutez un permanent, le défi consiste à faire confiance immédiatement à la personne : compliqué car la démarche n'a rien de scientifique !

A.M.-B. : Si le salarié ne correspond pas à ce qu'on attend et si lui ne se sent pas à l'aise par rapport à ce qu'on lui demande, un contrat de travail comporte toujours une période d'essai. Il ne s'agit pas de sanctionner mais de dire simplement les choses. Nous sommes suffisamment en lien au quotidien avec nos salariés pour pouvoir nous dire les choses simplement et éviter que celles-ci ne s'enveniment. S'il y a une marge de progression sur des points importants, on travaille ceux-ci ensemble. L'intérêt pour le salarié : être partie prenante dans la vie de l'entreprise et ne pas se cantonner à un statut d'exécutant. Avoir des salariés autonomes nous permet de nous absenter et de prendre des responsabilités syndicales ou professionnelles : un enjeu



Anne Mercier-Beulin et son époux François sont installés à Sermaises.

s'agit au contraire de faire comprendre aux salariés pourquoi ils doivent accomplir telle ou telle tâche. Le dialogue entre l'employeur et le salarié est primordial et nous tient à cœur. C'est plus valorisant pour tout le monde de se sentir à l'aise dans ce qu'on fait, de pouvoir en parler, d'être dans la course, d'être moderne. Il est important d'être en phase avec notre environnement et notre territoire, tout en restant attentifs aux décisions qui se font à l'échelle nationale et européenne.

au service de la profession de manière générale. La clé de la réussite réside dans une confiance réciproque.

Après avoir longtemps eu un rôle de suiveur de la modernité, l'agriculture a profité du virage de 1968 pour rattraper son retard par la négociation collective. Sur de nombreux sujets touchant à la vie des salariés, les partenaires sociaux agricoles devancent aujourd'hui les autres secteurs de l'économie.