

LAGARDELLE Historique d'une pratique qui a révolutionné l'agriculture.

Les trente ans des salaires à la tâche en agriculture

G. JOLY-DUPRAT

Les salaires à la tâche sont un mode de rémunération au rendement des ouvriers agricoles et forestiers effectuant certains travaux. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et de salariés représentatifs) en fonction de la quantité de tâches accomplies indépendamment du temps passé à ces opérations.

C'est pour le salarié une incitation à l'assiduité et au rendement et pour l'employeur une garantie de réalisation effective du travail rémunéré.

La mise en place de ce mode de rémunération ne peut intervenir que dans le cadre de la négociation collective entre partenaires sociaux.

Ils ont été élaborés à partir de 1983 et introduits dans la convention collective des exploitations agricoles du Lot en 1985 pour le ramassage ou la cueillette des fruits et légumes (fraises, haricots verts, tomates de conserve, prunes d'ente, pommes et poires) en se référant aux normes en vigueur en Lot et Garonne et pour la viticulture (taille, épamprage...) en s'inspirant des « prix-faits » appliqués en Gironde.

Les salaires à la tâche ont également été introduits en 1985 dans la convention collective des pépinières de la région Midi-Pyrénées (8 départements plus ceux de l'Aude et des Pyrénées Orientales) pour les travaux en pépinière viticole à l'initiative de Claude Teulet, pépiniériste viticole à Lagardelle, en collaboration avec Robert Burc et Valmy Bernède, viticulteurs à Puy



Claude Teulet, un retraité toujours actif.

L'Évêque, en s'inspirant des normes retenues dans le Vaucluse (la ville de Carpentras étant la capitale mondiale de la pépinière viticole: 4 000 pépiniéristes en France, 2 000 dans le Vaucluse).

L'accord des représentants des syndicats de salariés du Lot et de Midi-Pyrénées a été obtenu en 1985 en contrepartie de l'introduction dans les deux conventions collectives, en faveur des salariés, d'un régime de prévoyance comportant une garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour raisons de santé.

Ils ont en outre demandé l'inscription dans la convention collective des garanties suivantes:

► les salaires à la tâche ne peuvent être pratiqués que pour certains travaux, et pour certaines catégories de salariés;

► ils sont revus périodiquement en fonction de l'évolution du SMIC horaire et ne peuvent en aucun cas être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de rémunération au temps avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires;

► en viticulture et en pépinières viticoles, le salarié débutant exécutant pour la première fois ces travaux doit obligatoirement être rémunéré au temps les trois premiers jours de travail.

Ce sont les conventions collectives de Midi-Pyrénées, pour les pépinières viticoles, qui servent de références au niveau national pour établir les différentes conventions collectives. La perspicacité d'un pépiniériste local s'est confirmée depuis 30 ans par la pérennisation de cette convention. ■