Doré, Antoine et Chauvat, Sophie. 2022. « Vers la construction d'un régime adapté au pastoralisme » *In* Chauvat, Sophie et Doré, Antoine *(Éd.), Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral.* Avignon : Cadère éditeur : 93-97.

Vers la construction d'un régime salarial adapté au pastoralisme

Antoine Doré et Sophie Chauvat

En faisant le choix de consacrer son séminaire bisannuel au travail salarié en milieu pastoral, l'AFP décidait de s'atteler à des problématiques relativement mal connues et pourtant déterminantes pour l'avenir des mondes professionnels du pastoralisme. Sans prétendre établir un diagnostic complet ou répondre à l'ensemble des enjeux soulevés par les questions d'amélioration du cadre de travail des salariés gardiens de troupeaux, ce séminaire aura permis de rassembler des contributions substantielles à trois objectifs de connaissance et de réflexion : (1) faire un diagnostic sur la profession de salarié gardien de troupeau ; (2) mettre en évidence les éléments de discussion et de débat sur les conditions d'exercice du travail et du métier des bergers ; (3) contribuer à construire l'attractivité, la vivabilité et la pérennité des métiers du pastoralisme d'aujourd'hui et de demain, et en discuter les contraintes et les leviers.

Qui sont les salariés en milieu pastoral ?

Alors que nous disposons depuis plusieurs décennies d'un certain nombre de connaissances techniques, socioanthropologiques et économiques sur le travail en milieu pastoral, ce séminaire à permis de souligner une nouvelle fois notre méconnaissance de la démographie des salariés gardiens de troupeaux. Qui sont les bergers et vachers salariés ? Les données sociodémographiques manquent ou ne sont pas suffisamment exploitées pour répondre correctement à une telle question. Sur la base d'enquêtes riches et récentes, un certain nombre de contributions présentées dans ce volume améliorent cependant la connaissance des propriétés sociales de ces travailleurs salariés des mondes pastoraux. Dans une perspective compréhensive, elles livrent également une analyse du regard que ces derniers portent sur les conditions d'exercice de leur métier. Au-delà de la présentation de ces données d'enquête de première main, les discussions ont conduit les participants à s'interroger sur les conditions de valorisation d'un certain nombre de données collectées par l'administration et les organisations professionnelles. La compilation, la synthèse et la valorisation de différentes bases de données existantes telles que les données des enquêtes pastorales, de la Mutualité Sociale Agricole, ou encore du Plan national loup constitueraient une piste potentiellement fructueuse d'amélioration de nos connaissances de la population des bergers et vachers salariés.

Articuler spécificités de l'activité et dispositifs d'encadrement du travail

Les études présentées à l'occasion de ce séminaire ont permis de souligner et d'illustrer empiriquement la forte mobilité qui caractérise les salariés gardiens de troupeaux. Cette mobilité s'exerce principalement à trois niveaux. Tout d'abord une mobilité géographique avec des bergers et vachers qui n'hésitent pas à changer de montagne, à l'échelle du massif, du département, de la région ou parfois à l'échelle nationale (passant des Alpes aux Pyrénées par exemple), voire

Doré, Antoine et Chauvat, Sophie. 2022. « Vers la construction d'un régime adapté au pastoralisme » *In* Chauvat, Sophie et Doré, Antoine *(Éd.), Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral.* Avignon : Cadère éditeur : 93-97.

internationale[1]. Ensuite une mobilité professionnelle avec des personnes pour qui le métier de gardien de troupeaux constitue une étape plus ou moins longue dans une trajectoire jalonnée de reconversions et d'expériences professionnelles diverses et plus ou moins temporaires[2]. Enfin, une « mobilité » relationnelle avec des salariés qui changent par exemple très régulièrement d'employeurs (sans que cela soit motivé ou ne se traduise par une mobilité géographique importante). Cette triple mobilité est en partie facilitée par l'instauration et le développement du salariat en milieu pastoral. Le contrat de travail, souvent à durée déterminée, protège le salarié sur la durée de la mission. Il facilite le découplage entre l'emploi et le réseau de dépendances personnelles (familiales, amicales, locales) qui caractérisait historiquement la fonction de gardien de troupeaux. Du point de vue des employeurs, cette triple mobilité se traduit souvent par des enjeux de fidélisation de la main-d'œuvre salariée en milieu pastoral.

Les contributions et échanges du séminaire ont également insisté sur une autre caractéristique importante du travail de gardien de troupeaux : les métiers de berger et de vacher sont souvent présentés et vécus par les salariés comme des métiers « passion », portés par des valeurs de liberté, de responsabilité et d'autonomie. Or, comme cela a été souligné par certains intervenants, de telles valeurs peuvent entrer en tension avec le régime salarial d'encadrement du travail dont il a été rappelé qu'il s'est historiquement développé pour et par les mondes industriels, caractérisés notamment par la division, la spécialisation et la standardisation des tâches. Ainsi, si la clarification et la consolidation des dispositifs d'encadrement du travail sont considérées par certains salariés comme une condition importante d'amélioration du cadre de travail des gardiens de troupeaux, d'autres déplorent des frictions plus ou moins intenses ou douloureuses entre le travail réel en milieu pastoral d'un côté et les modalités institutionnelles de sa régulation de l'autre. De sorte que l'articulation entre les spécificités des activités de gardien de troupeau et les modalités institutionnelles d'encadrement du travail suppose soit la transformation du travail pour qu'il se conforme aux cadres et dispositifs de régulation du travail préexistants, soit une adaptation plus ou moins radicale de ces derniers. Ce qui semble apparaître à l'issue de ce séminaire, c'est que nous assisterions plutôt à une coévolution des conditions d'exercice du travail et des modalités institutionnelles de son encadrement.

Accompagner la coévolution

Dans ces conditions, la construction d'un régime salarial adapté à la régulation du travail pastoral constitue encore à ce jour un enjeu majeur malgré les avancées significatives des dernières décennies. La construction et la mise en œuvre d'un tel régime salarial reposent sur l'implication de trois principaux groupes d'acteurs.

Tout d'abord, les institutions et les politiques publiques ont un double rôle à jouer. D'une part, la création d'un tel régime salarial nécessite la construction et/ou l'adaptation des dispositifs institutionnels de régulation du travail. Les institutions doivent ainsi apprendre à mieux écouter les

[1] Cette échelle n'a pas été abordée dans le séminaire. On lira avec intérêt l'ouvrage « Où pâturer ? », publié chez Cardère, qui traite de la restriction des libertés des peuples pasteurs (en particulier de la mobilité) dans différents pays d'Europe (France, Italie, Espagne, Roumanie), du Moyen et Proche-Orient (Kurdistan, Kirghistan, Kazakhstan) et du Maghreb (Maroc).

[2] Renvoyons ici encore aux publications de la maison Cardère (Un berger, des bergères, 2011 ; L'alpage au pluriel, 2015).

parties prenantes, mieux calibrer leurs offres et cadres réglementaires par rapport aux multiples spécificités des activités des gardiens de troupeaux. D'autre part, comme cela à été confirmé à plusieurs reprises lors du séminaire, un tel régime salarial ne peut fonctionner que si un certain nombre de conditions matérielles d'exercice du travail sont réunies. Ainsi, l'amélioration des conditions de logement des bergers et vachers constitue par exemple un enjeu fondamental pour appréhender l'attractivité et la pérennité des métiers du gardiennage. Dans de très nombreux cas, la construction et/ou la rénovation des cabanes en estive relèvent de la compétence des collectivités territoriales et donc de la responsabilité des élus et des administrations en charge des dispositifs de mise en valeur des espaces pastoraux.

Ensuite, les employeurs doivent être considérés avec une grande attention. Si la focale est souvent mise sur les employés gardiens de troupeaux, la construction d'un tel régime salarial nécessite également des transformations importantes du côté des éleveurs employeurs. Comme cela à pu être souligné au cours du séminaire, les problèmes relationnels avec les employeurs constituent l'un des premiers critères de changement de montagne chez les bergers et vachers. Face à un tel diagnostic, il est possible de rappeler les éleveurs employeurs à leur responsabilité. Mais il est également important de souligner qu'endosser le rôle d'employeur ne va pas toujours de soi pour des personnes qui n'ont pas été formées à cela, qui sont rarement dotées des compétences et qualifications nécessaires à la gestion des ressources humaines et qui, dans certains cas, se retrouvent à recruter du personnel salarié sous la pression (suite à l'arrivée du loup par exemple) plutôt que par volonté.

Enfin, les employés, bergers et vachers salariés, sont bien entendu les premiers concernés par la construction d'un régime salarial adapté à la régulation de leurs activités professionnelles de gardiennage. Leur capacité à s'organiser, à mettre en discussion leurs projets, leurs questions, les leviers d'amélioration de leurs conditions de travail et à les porter collectivement auprès des institutions professionnelles et des pouvoirs publics apparaît comme un enjeu majeur de la prise en compte des spécificités de leur travail par les institutions en charge de la définition d'un régime salarial adapté au milieu pastoral. Les interventions et discussions du séminaire ont cependant pointé la faible structuration d'un groupe professionnel hétérogène et relativement mal représenté dans les arènes où se discutent et se construisent les dispositifs formels d'encadrement institutionnel de leur travail.

Rendre négociable

À l'issue du séminaire, on mesure l'ampleur des mutations en cours – parfois subie, parfois souhaitée – du métier de gardien salarié de troupeaux dans ses dimensions à la fois pratiques (transformation des fonctions et des compétences), économiques (amélioration et sécurisation ou non des rémunérations), morales (nouvelles responsabilités des travailleurs à l'égard des employeurs, des institutions, et plus largement des autres usagers des espaces pastoraux), identitaires (transformation des savoir-être et des manières de se définir comme berger pour soi – identité individuelle – et pour les autres – identités collectives). Dans un tel contexte, il y a un enjeu à rendre discutables et négociables collectivement les conditions d'exercice du travail salarié en milieu pastoral en confrontant les diagnostics multiples et parfois contradictoires sur la situation actuelle ainsi que les visées prospectives – tout aussi multiples et contradictoires – sur l'avenir.

Doré, Antoine et Chauvat, Sophie. 2022. « Vers la construction d'un régime adapté au pastoralisme » *In* Chauvat, Sophie et Doré, Antoine *(Éd.), Berger, un sacré métier. Travail salarié en milieu pastoral.* Avignon : Cadère éditeur : 93-97.

Cette mise en politique – au sens de prise en charge démocratique des grandes questions d'avenir pour le métier – prend corps dans un contexte difficile marqué par une profession très hétérogène, composée d'acteurs qui restent parfois distants – voire réticents à – des dynamiques et initiatives collectives. Les acteurs qui initient et contribuent aujourd'hui à établir les conditions d'une négociation collective sur l'avenir des métiers de berger et de vacher salarié font face à un défi d'importance : se constituer comme porte-parole ou représentants légitimes d'une réalité extrêmement composite, voire contradictoire, qui, en matière d'encadrement institutionnel du travail, peine à construire un commun minimum, une identité partagée, condition *sine qua non* à la consolidation d'un véritable groupe professionnel capable de porter un discours efficace auprès de leurs employeurs et des institutions.