



**HAL**  
open science

## Les invisibles de la crise agricole

Jean Pierre Bompard, Dominique Desbois, Bernard Chevassus-Au-Louis

► **To cite this version:**

Jean Pierre Bompard, Dominique Desbois, Bernard Chevassus-Au-Louis. Les invisibles de la crise agricole. Les Cahiers de la Biodiversité, 13, 15 p., 2024. hal-04662493

**HAL Id: hal-04662493**

**<https://hal.inrae.fr/hal-04662493v1>**

Submitted on 25 Jul 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

# Les invisibles de la crise agricole

## Cahier de la Biodiversité N°13.

Version 14 au 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour édition

### Résumé

*Ce cahier fait suite aux trois premiers cahiers sur l'agriculture en crise. Il met en lumière les invisibles des conflits touchant l'économie et la sociologie des exploitations agricoles.*

*Ces oubliés concernent principalement les salariés non familiaux des exploitations agricoles, de l'ordre de 138 000 équivalents temps plein (ETP) en situation « stable » (présence au moins 8 mois de l'année sur l'exploitation) en 2020, auquel il faut rajouter un volume de travail de 76 000 ETP saisonniers ou occasionnels, souvent non qualifiés et en situation de précarité. Si le nombre de personnes physiques ayant le statut de salariés permanents est bien connu (170.400 en 2020), le nombre des occasionnels est beaucoup plus difficile à évaluer mais nous l'estimons à environ 400.000.*

*Les salariés agricoles sont rarement en situation de faire nombre sur une exploitation, et en conséquence leur syndicalisation est faible. En outre, les pouvoirs publics ne consultent que rarement leurs représentants professionnels, conduisant à une régulation du salariat agricole systématiquement biaisée en faveur des intérêts des exploitants.*

*Alors que le nombre annuel d'installations de chefs d'exploitation agricole continue de régresser, les salariés deviennent un maillon décisif pour le maintien durable de la production agricole française selon un modèle entrepreneurial qui progresse face au modèle familial. De 1980 à 2020, leur contribution au travail agricole global (en ETP) est passé de 17 à 39 %. En complément des mesures d'exonération de charges salariales, la régulation du travail précaire et la formation/qualification des salariés agricoles peuvent tracer des pistes d'avenir pour notre production nationale.*

*Malgré les conséquences économiques et sociales de cette invisibilité médiatique et un recours accru au salariat en agriculture, trop peu d'instances de la décision publique s'intéressent au mouvement de précarisation et d'externalisation du salariat agricole.*

*Les rares enquêtes, celles de l'INSEE, et des études de chercheurs ou de cabinets indépendants mettent en lumière deux facteurs essentiels :*

- 1- Des conditions de travail parfois moins contraignantes pour les salariés stables que pour celles de la majorité des chefs d'exploitation ;*
- 2- Un ressenti négatif chez ces salariés, face à l'idéologie dominante selon laquelle les chefs d'exploitation et leurs salariés partageraient des intérêts convergents.*

*En conséquence, lors des négociations entre la profession agricole et les pouvoirs publics, les salariés agricoles sont ignorés... sauf lors d'appel public à un besoin évident de main d'œuvre.*

*Ce cahier ouvre donc un espace de négociation et d'arbitrage dans la co-construction de l'agriculture de demain.*

## Introduction

La crise agricole est sur le devant de la scène européenne et nationale depuis plusieurs mois. Dans nos trois cahiers précédents, nous insistions sur les inégalités profondes entre les agriculteurs en matière de revenus et de taille d'exploitation ainsi que sur les impasses actuelles de la PAC. Dans l'attente d'une éventuelle réorientation de la PAC, le gouvernement a répondu à la colère agricole par une nouvelle loi d'orientation<sup>1</sup>, qu'il convient d'analyser au regard des options débattues dans le contexte de l'émergence d'une nouvelle gouvernance politique pour l'Europe.

Dans ce cahier, nous voulons élargir la focale portée sur la crise agricole pour mettre en lumière les « invisibles » que sont les salariés de l'agriculture en développant le plan suivant :

- 1- Le portrait statistique du salariat agricole ;
- 2- Les conditions de travail en agriculture et leur perception par les salariés ;
- 3- Les revendications des salariés agricoles ;
- 4- Les propositions d'Humanité et Biodiversité.

## Partie 1 : Le portrait statistique du salariat agricole

### 1. la structure actuelle de l'emploi agricole

Le dernier recensement général agricole (RGA) de 2020 fournit une description détaillée de la structure de l'emploi agricole permanent en agriculture en France métropolitaine<sup>2</sup>. Il distingue trois catégories principales :

- les chefs d'exploitation ou coexploitants ;
- la main d'œuvre familiale permanente. Ce statut, qui n'est pas un statut de salarié mais ouvre des droits en termes de retraite et de prestations sociales, pouvait être permanent jusqu'en 2005 mais, depuis cette date (et sans effet rétroactif), il ne peut être adopté que pour cinq années maximum<sup>3</sup>. Au-delà, les personnes concernées doivent choisir entre un statut d'exploitant ou de coexploitant et un statut de salarié ;
- les salariés permanents non familiaux.

Le tableau 1 présente les résultats obtenus, en termes de nombre de personnes physiques concernées et en termes de contribution à la charge totale de travail (en ETP = emploi équivalent temps-plein). Nous avons calculé pour ces différentes catégories le « taux d'emploi », défini comme le rapport entre la quantité de travail fournie (en ETP) et le nombre de personnes physiques à l'origine de ce travail.

On constate que, au sein de l'emploi permanent, les salariés représentaient 22,5 % des emplois et fournissaient 13,7 % de la charge totale de travail.

**Tableau 1 : Répartition de l'emploi agricole en 2020 (source : RGA. nd = non-disponible)**

Catégories	Nombre (milliers)	ETP (milliers)	Taux d'emploi
------------	----------------------	-------------------	---------------

<sup>1</sup> Le projet de loi d'orientation pour la souveraineté en matière alimentaire et agricole et le renouvellement des générations en agriculture a été adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 28 mai 2024

<sup>2</sup> Source : AGRESTE PRIMEUR Juillet 2022 N°11 [https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/Pri2211/Primeur%202022-11\\_RA\\_%20Main-d'oeuvre%20et%20externalisation.pdf](https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/Pri2211/Primeur%202022-11_RA_%20Main-d'oeuvre%20et%20externalisation.pdf)

<sup>3</sup> Voir <https://www.msa.fr/lfp/exploitant/statut-aide-familial>

Chef d'exploitation ou co-exploitant	496,4	391,2	79 %
Main d'œuvre familiale permanente	91,5	53,7	59 %
Salariés permanents non-familiaux	170,4	138,3	81 %
Saisonniers ou occasionnels	nd	75,6	nd
Prestataires extérieurs	nd	23,4	nd
<b>TOTAL</b>	<b>nd</b>	<b>682,2</b>	<b>nd</b>

Le tableau 1 recense deux autres catégories d'emplois salariés qui sont cernés de manière moins précise, alors qu'ils fournissent environ 15 % de la charge totale de travail (en ETP) :

- les saisonniers et les occasionnels, employés en particulier lors des périodes de récolte ou de plantation. Une étude de l'INSEE<sup>4</sup> évalue à 157 653 le nombre de postes saisonniers (hors interim) pour le secteur agriculture, sylviculture et pêches pour l'année 2017. Une étude plus récente du ministère du travail<sup>5</sup> indique que « *Entre avril 2018 et mars 2019, la filière agricole compte environ 270 000 saisonniers* ». Ces saisonniers représentaient globalement en 2020 75 600 ETP, soit un taux d'emploi moyen d'environ 25 %.

- les employés des structures de prestations de services : coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et, surtout, entreprises de travaux agricoles (ETA). Leur recensement est imprécis. Une étude de 2022<sup>6</sup> indique que 121 641 contrats de travail ont été signés par les ETA cette année-là mais une même personne physique peut signer plusieurs contrats la même année, avec sans doute beaucoup d'emplois temporaires car ces ETA ne fournissaient en 2020 qu'une charge de travail de 14 800 ETP.

Enfin, il faut mentionner une dernière catégorie de « travailleurs agricoles » pour lesquels il n'existe pas de statistiques ni sur leur nombre, ni sur leur niveau de rémunération : il s'agit des stagiaires divers et autres bénévoles.

**Ces différentes estimations fournissent une estimation assez précise de la contribution globale de l'emploi salarié (permanent ou temporaire, en ETP) à la charge totale de travail en agriculture : selon le tableau 1, elle était en 2020 de 237 300 ETP, soit environ 35 % du total.**

L'estimation du nombre de personnes physiques concernées est plus délicate. En additionnant les estimations précédentes, on obtient une fourchette de 500 000 à 600 000 personnes chaque année. Une autre estimation est fournie par le nombre de salariés relevant du régime agricole selon la MSA (Mutualité Sociale Agricole). En 2019<sup>7</sup>, il était de 733.257 mais ce chiffre intègre d'autres emplois que ceux travaillant dans les exploitations agricoles<sup>8</sup>. Parallèlement, le nombre d'actifs non-salariés du régime agricole s'établissait alors à environ 460 000 personnes. **En termes de personnes**

<sup>4</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6528835>

<sup>5</sup> [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares\\_analyses\\_emploi\\_saisonnier\\_france\\_2018-2019.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_emploi_saisonnier_france_2018-2019.pdf)

<sup>6</sup> <https://lainagricole.fr/articles/14/12/2023/Entreprises-de-travaux-agricoles-une-masse-salariale-en-progres-rapide-89895/>

<sup>7</sup> <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2021/10/Chiffres-utiles-edition-nationale-2021-1.pdf>

<sup>8</sup> Outre les salariés qui travaillent sur les exploitations agricoles et dans les entreprises de travaux agricoles, les affiliés au régime agricole comprennent d'autres catégories de salariés contribuant au fonctionnement du secteur agricole tels que gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, employés de maison au service d'un exploitant agricole, personnels enseignants des établissements d'enseignement agricoles privés, salariés des organismes de mutualité sociale agricole, des caisses de crédit agricole mutuel, des chambres d'agriculture ou des syndicats agricoles, ainsi qu'apprentis et stagiaires occupés dans ces exploitations, entreprises, organismes et groupements (<https://agriculture.gouv.fr/qui-sont-les-salaries-agricoles>).

physiques mobilisées, les salariés agricoles sont donc largement majoritaires par rapport aux non-salariés.

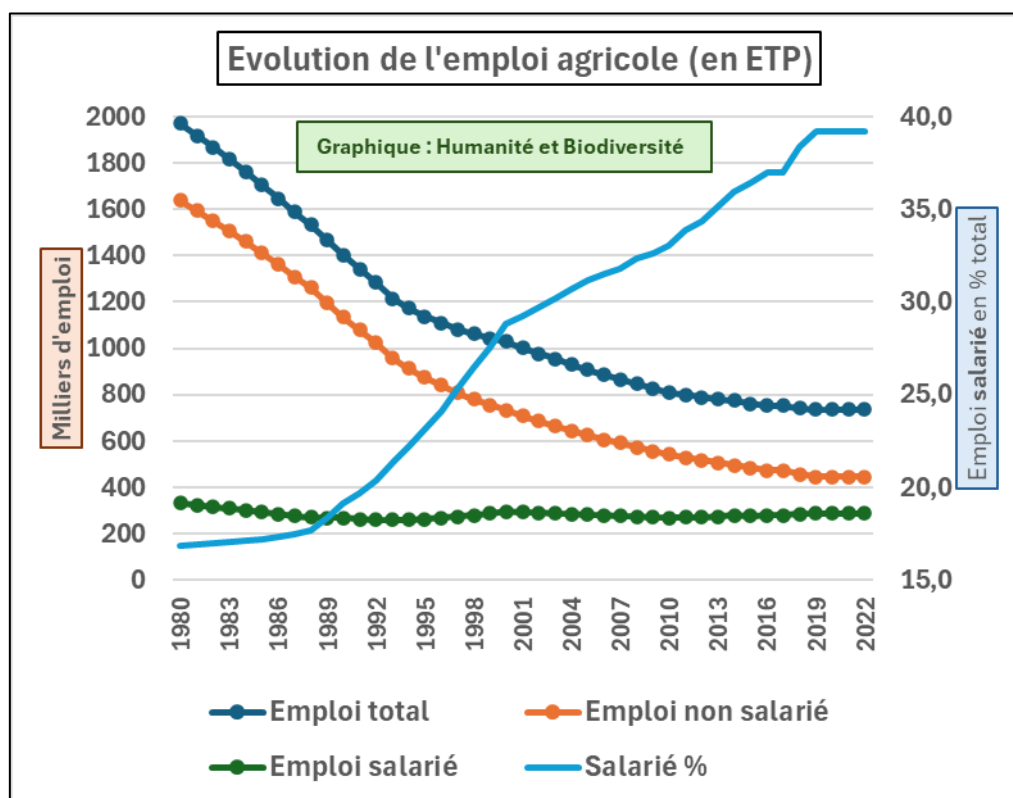
## 2. Evolutions temporelles

L'INSEE fournit depuis 1980 des données sur la répartition de l'emploi salarié et non-salarié (en ETP). Cette série longue<sup>9</sup> montre l'augmentation considérable de la part de l'emploi salarié dans l'emploi total (figure 1) : l'emploi total a été divisé par trois en trente ans, mais l'emploi non salarié a diminué de 73 % alors que l'emploi salarié est resté pratiquement stable depuis 1985 et est même en légère augmentation (+ 8 % depuis 2010). **De ce fait, la part de l'emploi salarié dans l'emploi total est passé de 17 % en 1980 à 39 % en 2020.**

On notera au passage l'augmentation considérable de la productivité du travail agricole puisque, pendant cette période, les surfaces cultivées sont restées sensiblement constante et la production a augmenté d'environ 25 % en volume (voir notre cahier n°10). Cette augmentation résulte en particulier du recours à la mécanisation et à divers intrants (engrais, pesticides, semences améliorées).

Parmi les évolutions importantes de l'emploi salarié, il faut mentionner celui des entreprises de travaux agricoles : le nombre annuel de leurs contrats de travail a augmenté de 53 % entre 2012 et 2022<sup>4</sup>.

**Figure 1 : Evolution de l'emploi agricole salarié et non-salarié depuis 1980. Source : INSEE**



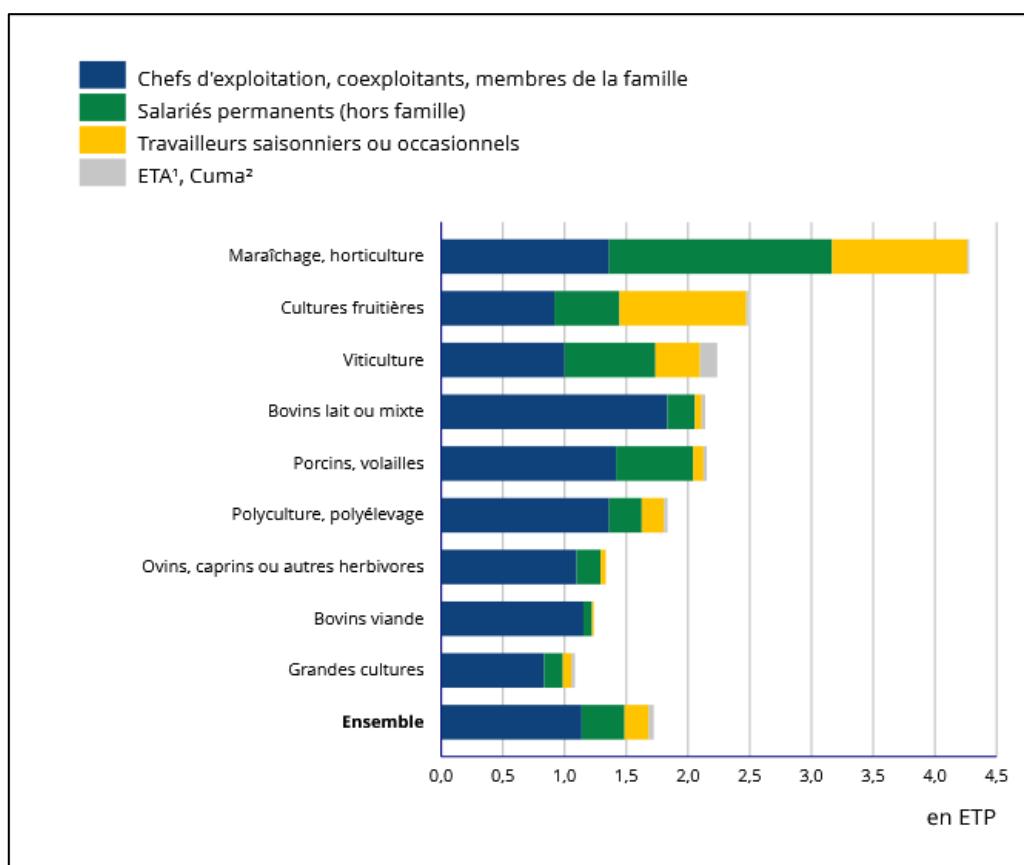
<sup>9</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7728841?sommaire=7728903>. Les chiffres de l'INSEE sont un peu supérieurs à ceux du RGA car ils portent sur la France entière (incluant DOM et COM) alors que le RGA ne concerne que la France métropolitaine.

### 3. Répartition de l'emploi salarié

Si le salariat agricole a pris globalement de l'importance, son utilisation est cependant très inégale. Selon l'INSEE<sup>10</sup>, en 2019, près des trois quarts des agriculteurs exploitants n'employaient aucun salarié : Quand ils sont employeurs, les agriculteurs exploitants ont souvent peu de salariés : dans 53 % des cas, ils en ont un seul et dans 33 % des cas ils en ont entre deux et quatre ; seuls 5 % ont au moins dix salariés. De même, le recours à des ETA augmente avec la taille des exploitations : 77 % des grandes exploitations y ont recours, contre seulement 28 % des petites exploitations<sup>1</sup>.

Un autre facteur de variation est l'orientation technico-économique des exploitations (figure 2). Les salariés sont surtout présents dans les secteurs des fruits et légumes et, à un degré moindre, de la viticulture. Dans le secteur des fruits et légumes, le recours aux contrats saisonniers intervient tout au long de l'année, mais s'intensifie durant l'été. Par exemple, à la mi-août 2018 dans la filière des légumes, melons, racines et tubercules, près de 45 % des salariés étaient saisonniers. C'est également le cas pour la récolte des fruits : à la mi-septembre 2018, près de 70 % des salariés employés étaient saisonniers.

**Figure 2 : Recours à l'emploi salariés selon les orientations technico-économiques des exploitations. En ETP 2020. Source /INSEE**



## Partie 2 : Les conditions de travail en agriculture et leur perception

### 2.1. Les conditions de travail

Les conditions de travail des salariés du secteur agricole sont suffisamment particulières pour faire l'objet d'une analyse spécifique par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail (Enquête tri-annuelle Conditions de travail des personnes

<sup>10</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4806717>

résidant en France, organisée depuis 1978 de façon récurrente par l'INSEE et la Dares sur l'ensemble des actifs occupés<sup>11</sup>). Le tableau 2 fournit les résultats de cette enquête pour 2019<sup>12</sup>.

**Tableau 2 : conditions de travail des chefs d'exploitation et des salariés agricoles en 2019 (source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7728867?sommaire=7728903> )**

Conditions de travail	Salariés		Non-salariés	
	Salariés agricoles	Ensemble	Agriculteurs exploitants	Ensemble
<b>Contraintes physiques intenses (au moins 3 parmi les 5 citées)</b>	<b>74,1</b>	<b>41,3</b>	<b>85,4</b>	<b>50,0</b>
Rester longtemps debout	71,3	48,7	78,6	57,0
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue	55,9	36,2	60,6	41,1
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	55,7	37,2	70,7	33,6
Porter ou déplacer des charges lourdes	68,4	40,6	81,2	51,6
Subir des secousses ou des vibrations	45,5	17,4	75,8	28,5
<b>Exposition à des risques physiques (au moins 2 parmi les 3 cités)</b>	<b>45,8</b>	<b>24,3</b>	<b>71,2</b>	<b>27,0</b>
Être exposé à un bruit intense <sup>1</sup>	70,2	17,7	68,8	13,5
Respirer des fumées ou des poussières	53,0	30,5	81,6	37,5
Être en contact avec des produits dangereux	42,4	30,0	74,3	31,6
<b>Subir au moins 3 contraintes de rythme de travail parmi les 8 citées</b>	<b>16,7</b>	<b>24,8</b>	<b>15,9</b>	<b>9,6</b>

1 Bruit qui gêne pour entendre une personne située à 3 mètres.  
**Lecture :** En 2019, 74,1 % des salariés agricoles déclarent être soumis à au moins trois contraintes physiques.  
**Champ :** France hors Mayotte, personnes en emploi. **Sources :** Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Relativement à l'ensemble des salariés, il ressort de cette enquête un différentiel systématiquement défavorable pour les salariés du secteur agricole en ce qui concerne les contraintes physiques intenses et les risques physiques, même si ce différentiel est moindre que celui existant entre les agriculteurs exploitants et l'ensemble des salariés. Cependant, les contraintes exercées par le rythme de travail sur les salariés agricoles apparaissent moins sévères que celle exercées sur l'ensemble des salariés, constat que l'on retrouve en comparant le rythme de travail des agriculteurs exploitants à celui de l'ensemble des non-salariés.

## 2.2. Accidentologie et pathologies professionnelles

La Mutualité sociale agricole (MSA) fournit des données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles des exploitants agricoles et des salariés (tableau 3).

**Tableau 3 : nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles en agriculture**  
**Source :** <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7728867?sommaire=7728903> )

<sup>11</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/conditions-de-travail-2019>

<sup>12</sup> [Conditions de travail dans l'agriculture – Transformations de l'agriculture et des consommations alimentaires | Insee](#)

Accidents du travail et maladies professionnelles	2010	2015	2019	2020	2021
<b>Chefs d'exploitation<sup>1</sup></b>					
Accidents du travail avec ou sans arrêt, dont :	24 853	19 556	15 219	13 777	13 584
avec arrêt	19 111	15 230	13 353	12 232	11 910
Accidents de trajet	199	144	148	134	106
Maladies professionnelles avec ou sans arrêt	1 829	1 615	1 184	895	963
<b>Salariés agricoles des filières culture-élevage<sup>1</sup></b>					
Accidents du travail avec arrêt	14 467	13 758	13 880	12 858	12 982
Accidents de trajet avec arrêt	1 015	829	800	662	826
Maladies professionnelles, dont :	1 697	1 733	1 579	1 280	1 332
avec arrêt	1 373	1 333	1 385	1 103	1 194

1. Affiliés à la MSA limités aux exploitations de culture et d'élevage, aux champignonnières, hors haras-dressage et pisciculture.  
Lecture : En 2021, 12 982 accidents du travail avec arrêt ont été enregistrés chez les salariés agricoles des filières culture-élevage et 11 910 parmi les chefs exploitants.  
Champ : France métropolitaine hors départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, événements ayant donné lieu à un premier versement sur la période.  
Source : Mutualité sociale agricole (MSA).

En 2021, les salariés des exploitations de culture ou d'élevage relevant du régime agricole ont été victimes de 12 982 accidents du travail ayant nécessité un arrêt, soit 28 accidents pour 1 000 salariés, contre 30 ‰ pour l'ensemble des salariés. Le taux d'accidents est plus élevé dans les élevages spécialisés en gros bétail (45 ‰) et en petits animaux (40 ‰) ou dans les champignonnières (39 ‰).

Comparativement, **le taux d'accidents des chefs d'exploitation (28 ‰) est identique à celui du travail des salariés agricoles**, avec une fréquence plus élevée dans les exploitations spécialisées en bovins mixte (43 ‰), bovins lait (39 ‰) et bovins viande (38 ‰). Entre 2010 et 2021, le nombre d'accidents du travail avec arrêt diminue régulièrement, chez les exploitants (-38 %) mais de façon bien moindre chez les salariés agricoles des filières culture-élevage (-10 %).

Pour les salariés agricoles comme pour leurs chefs d'exploitation, les maladies professionnelles reconnues se traduisent dans neuf cas sur dix par des troubles musculosquelettiques (TMS), principalement des affections périarticulaires dues à certains gestes ou postures. Ces TMS sont plus fréquentes chez les actifs travaillant dans les élevages de petits animaux (volailles, lapins, etc.). En 2021, le taux de maladies professionnelles, avec ou sans arrêt, s'établit au sein des filières « culture-élevage » à 2,7 ‰ pour les salariés agricoles contre 2,3 ‰ pour les chefs d'exploitation. Cependant, l'occurrence de maladies professionnelles est en diminution à la fois pour les exploitants et les salariés de cette filière.

### 2.3. Perception de leurs conditions de travail par les salariés agricoles

Certes, depuis la mécanisation de l'agriculture, les salariés agricoles sont moins exposés que par le passé à des conditions de travail difficiles, en particulier pour certains travaux saisonniers occasionnant des contraintes de manutention et de ports de charges, qui ont fortement régressées. Cependant, dès la fin de la décennie 80, un certain nombre d'études ont mis en évidence les incidences de l'accroissement des postures statiques dans le travail physique résultant de l'innovation technique agricole, notamment en termes de contraintes posturales (cf. Nicourt et Souron, 1989)<sup>13</sup>.

L'Association des salariés agricoles de France (ASAF) a voulu mieux connaître leurs conditions de travail en exploitation agricole, afin de voir quelles évolutions apporter pour répondre à leurs

<sup>13</sup> Nicourt C et Souron N., 1989. Incidences de quelques innovations sur les conditions de travail des agriculteurs. *Économie rurale*, 192-193, pp. 110-114. [https://www.persee.fr/doc/ecoru\\_0013-0559\\_1989\\_num\\_192\\_1\\_4003](https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1989_num_192_1_4003)



besoins. L'objectif était de donner un nouveau cap en matière de recrutement en agriculture, alors que celui-ci s'avère de plus en plus difficile et certains de ces métiers apparaissent de moins en moins attractifs<sup>14</sup>. En s'intéressant aux conditions de travail des salariés agricoles, cette association espère comprendre pourquoi certains sont « biens dans leurs bottes » et d'autres moins.

Récemment divulguée, cette enquête sociologique intitulée « *Comment les salariés agricoles perçoivent-ils leurs conditions de travail ?* »<sup>15</sup> donne une image actualisée de leur perception des contraintes subies, moins favorable qu'on ne pourrait le penser.

Menée de juin à fin novembre 2022 par questionnaire internet et courriel, sur les réseaux sociaux et le terrain professionnel (réunions, salons), et réalisée avec l'appui de Trame, organisme national de développement agricole et rural<sup>16</sup>, cette enquête, pensée par les travailleurs eux-mêmes, se veut le baromètre de leurs besoins.

Pour celles et ceux qui assurent 40 % de la production agricole, il en ressort des situations très diverses selon les fermes. Globalement, 30 % des salariés enquêtés se plaignent d'un manque de reconnaissance et 50 % d'une pression trop forte.

### **L'échantillon**

*Une quarantaine de questions, fermées et ouvertes pour permettre une libre expression, ont été posées sur de nombreux sujets : droit du travail, convention collective, gestion des congés, formation, équilibre vie professionnelle et personnelle, reconnaissance, pression, perspectives d'évolution, etc. Quatre cents réponses ont été recueillies, auprès d'hommes et de femmes de 17 à 65 ans, le plus souvent en contrat à durée indéterminée (CDI), et travaillant en équipe, dans différents secteurs agricoles : productions végétales, élevage, agroéquipement, viticulture, etc.*

*Précisons le profil des enquêtés : 80 % sont des hommes et 20 % des femmes ; 73 % âgés de 19 à 50 ans, 25 % ont plus de 50 ans et 3 % ont moins de 18 ans. Ces 400 enquêtés sont plutôt employés dans l'ouest de la France, à 25 % en production bovine laitière, 20 % en grandes cultures/machinisme, 30 % en vignes et presque 20 % en porcs. 80 % d'entre eux sont en poste et 20 % sont en cours de formation ou de reconversion. Près de 80 % ont un CDI, depuis plus de 5 ans pour 45 % d'entre eux ; 15 % sont sous contrat à durée déterminée (CDD) ; 6 % sont en contrat d'apprentissage. Ils ne sont que 25 % à être le seul salarié sur l'exploitation agricole.*

### **Conditions de travail**

- Les équipements au sein de la structure : des situations très différentes sont relatées, des plus confortables (avec salle de pause, douche dans 50 % des cas et lave-linge dans 30 %, notamment en porcheries) aux plus vétustes (25 % des salariés n'ont pas de WC et 40 % de lieu de repos pour déjeuner, et certains qui en disposent se plaignent de leur saleté). Parmi les propos rapportés : « *Le WC est sur caillebotis (...) et le repas dans l'auto !* ».

- Les équipements individuels : peu d'équipements de protection individuelle (EPI), pourtant obligatoires, pour 22,5 % des salariés : gants, chaussures de sécurité, masques, lunettes... Là encore, d'importants écarts existent concernant leur état (plus ou moins propres et usagés). Mais lorsqu'ils sont fournis, ils sont renouvelés régulièrement et accompagnés, la plupart du temps, de tenues de travail (cotes, bottes). En revanche, les protections contre la pluie, le froid et la chaleur sont rares.

- La sécurité sur le lieu de travail : seulement 40 % des sondés mentionnent la présence du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), 45 % ne savent pas s'il y en a un et 15 %

<sup>14</sup> Cf. <https://www.agri-mutuel.com/politique-economie/renouveler-les-generations-un-enjeu-aussi-chez-les-salaries-agricoles/>

<sup>15</sup> Lire aussi : *Renouveler les générations – Un enjeu aussi chez les salariés agricoles !* <https://www.terre-net.fr/emploi/article/225281/conditions-de-travail-des-salaries-agricoles-encore-beaucoup-de-disparites>

<sup>16</sup> <https://trame.org/trame-et-ses-missions/>

déplorent son absence. Pourtant, « *sa réalisation est une obligation réglementaire pour l'employeur, tout comme l'affichage des règles de [sa] consultation sur l'exploitation* », rappelle l'Association des salariés agricoles.

Ainsi, 20 % des répondants « *ne se sentent pas en sécurité sur leur lieu de travail* » : ils craignent un accident ou une maladie professionnelle. Les troubles psycho-sociaux sont également cités : 5 % de enquêtés seraient « *victimes de harcèlement* ».

- La formation initiale : pour 45 % des répondants à l'enquête, la formation initiale s'est déroulée « *pendant leur cursus scolaire* ».

- La formation continue : parmi les personnes ayant répondu au questionnaire, 62 % déclarent « *avoir reçu une formation en interne* », plutôt « *sur le tas* » : 2/3 ont été formés par leur employeur et 1/3 par un autre salarié. Une sur deux aimeraient suivre une formation complémentaire, technique pour 80 %.

- L'équilibre activité professionnelle / vie personnelle : parmi les participants à l'enquête, 85 % le jugent bon. Les autres invoquent une charge de travail trop élevée et 55 % indiquent « *manquer de sommeil* », voire ne pas pouvoir manger correctement. Le fait d'être « *rappelé de façon intempestive sur leur temps de repos* » pèse beaucoup et négativement sur cet équilibre.

## **Droit du travail**

- Le versement du salaire : environ 8,5 % des enquêtés sont payés en retard ou sans recevoir une fiche de paye.

- Les horaires : parmi les enquêtés, 75 % estiment qu'ils sont « *clairement définis et respectés* ». A contrario, l'enquête relève un certain nombre de griefs évoquant des heures supplémentaires qui ne seraient ni récupérées ni payées, l'un des enquêtés les chiffrant à « *2 400 h en 10 ans et 140 jours de congés* ».

- Les congés : si 80 % des enquêtés sont « *satisfaits des dates* », 20 % en sont mécontents citant comme motifs de mécontentement : une durée trop courte, une période non souhaitée ou une prise de congés imposée par l'employeur. Parmi les répondants, 60 % reprochent un manque d'anticipation.

- La convention collective nationale de la production agricole : un peu plus de 50 % des salariés « *n'ont pas été informés de son existence* ». Or, au moment de l'étude, cette convention était en vigueur depuis quasiment deux ans, précise leur association nationale. Seule une minorité signale que leur employeur ne l'a pas mise en place. Dans les situations où la convention collective est appliquée en informant les salariés, 25 % d'entre eux n'ont aucune idée de leur positionnement sur la grille de classification et un autre quart trouve qu'il ne reflète ni leur qualification ni les missions exercées.

- Les entretiens : dans cette enquête, 60 % des salariés n'ont pas d'entretien "annuel" avec leur employeur : « *ces derniers ne prennent pas le temps de se poser au moins une fois par an avec leurs salariés. C'est vraiment dommage de ne pas faire le bilan du travail accompli* », pour aborder ce qui fonctionne et ce qu'il faut améliorer. En outre, selon ces salariés, ce pourrait être l'occasion, de discuter de l'évolution professionnelle et des formations possibles.

- Les avantages : notons de grandes disparités dans la concession d'avantages : seuls 23,5 % des enquêtés disposent d'au moins un avantage et 76,5 %. Aucune prime financière n'est versée pour 40 % des salariés ayant répondu l'enquête. Parmi les 60 % qui bénéficient d'une prime, il s'agit d'une prime obligatoire conventionnelle (13<sup>e</sup> mois, prime annuelle) pour 40 % des enquêtés. Pour les 20 % restant, il s'agit soit d'une gratification donnée par l'employeur, ou d'une prime liée aux résultats de l'entreprise (intéressement, plan d'épargne d'entreprise...), soit d'un avantage ponctuel et

exceptionnel lié à la conjoncture (prime Macron ou PEPA, prime Covid) pour 3 % d'entre eux. Parmi les autres avantages octroyés, viennent en premier les chèques vacances, puis les tickets restaurant, les paniers garnis, l'arbre de Noël, etc. Parmi ces bénéficiaires d'autres avantages, 27 % ont droit à des avantages en nature : prise en charge des repas pour la moitié d'entre eux, octroi d'un véhicule, d'un téléphone, mise à disposition d'un logement, ou accès aux produits de la ferme.

### **Respect des personnes**

- Reconnaissance : la reconnaissance du travail effectué apparaît insuffisante à 30 % des enquêtés. Cela « *peut rapidement se traduire par un sentiment de mal-être et une envie de quitter l'entreprise* », fait remarquer l'Afap.

- Pression : 50,5 % des enquêtés affirment la ressentir en raison de la multiplicité des compétences requises, de la surcharge de travail et de relations humaines difficiles avec l'employeur (10 %) et/ou leurs collègues (12 %). Certains parlent de « *sous-effectif* », de « *rémunération trop basse* » et de « *fonctionnement familial et hiérarchique trop pesant* ».

- Évolutions de carrière : à horizon de deux ans, 35 % des enquêtés envisagent de rester dans la même entreprise, 8,5 % d'en changer, 32,5 % « *ne savent pas* », considérant leur avenir professionnel comme « *incertain* », 10 % projettent de s'installer agriculteur ou agricultrice, 11 % de se reconverter hors de l'agriculture et 4 % partiront en retraite.

- Paroles de salarié(e)s : quelques verbatims intéressants émergent de cette enquête et illustrent les conditions de travail, sachant que seuls 25 % des salariés agricoles en ont produit. Même si ce sont souvent les mêmes qui s'expriment, les mots sont parfois durs (« *larbin* »), traduisant le ras-le-bol ressenti par certains au niveau du salaire, de la reconnaissance du savoir-faire, des conditions de travail pénibles, et des relations humaines difficiles. Plusieurs enquêtés cherchent à changer de métier tout en reconnaissant l'avoir exercé avec « *passion* ».

L'Association des salariés agricoles de France entend réitérer l'enquête cette année en y associant d'autres organismes (MSA, Anefa<sup>17</sup>, Ociat<sup>18</sup>) afin d'élargir sa portée, a-t-elle précisé lors de la présentation des résultats au Salon international de l'Agriculture (SIA).

## **Partie 3 : Les salariés agricoles confrontés aux défis de la ferme France**

L'agriculture est confrontée au défi d'attirer de nouveaux actifs. Cependant, le profil des actifs agricoles évolue : de plus en plus salariés, avec des arrivants en majorité non issus du milieu agricole. L'entreprise agricole se transforme également, avec un recours de plus en plus important à la sous-traitance : entreprises de travaux agricoles, groupements d'employeurs, etc.

L'avenir de notre agriculture repose sur des emplois de qualité : stables, suffisamment rémunérés (voir en annexe des éléments sur les salaires en agriculture), offrant des conditions décentes de travail et d'hébergement, encourageant l'évolution professionnelle, et préservant la santé. La prise en compte des ressources humaines constitue un levier d'amélioration de la qualité de vie au travail sur les exploitations et in fine, d'attractivité de l'agriculture. La qualité du travail, le recours au travail mutualisé, le développement des compétences, la formation, sont autant d'éléments susceptible de conférer de la résilience au système d'exploitation.

Dans un contexte où les transmissions d'exploitations agricoles sont en perte de vitesse, les salariés font partie de la solution et il est temps qu'une juste place leur soit faite au sein du débat

---

<sup>17</sup> Association Nationale paritaire pour l'Emploi et la Formation en Agriculture

<sup>18</sup> Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire et les territoires.

public. Par exemple, dans le secteur de l'élevage, certains syndicats de salariés agricoles craignent que la renégociation des marges dans le cadre de la loi Egalim ne s'effectue au détriment des salariés du secteur, ou bien que l'assouplissement des contraintes environnementales dans le cadre de la PAC ne bénéficie qu'à une catégorie restreinte d'agriculteurs ou de grands groupes agricoles et conduise à une exploitation renforcée des salariés agricoles<sup>19</sup>. Les effets du dérèglement climatique sur les conditions de travail nécessiteraient également de renforcer la prévention des risques professionnels.

Selon la CFDT Agri-Agro, « *le renouvellement des générations s'appuiera de plus en plus sur le salariat. Celui-ci ne doit plus être vu comme "occasionnel". Le salarié agricole de demain sera plus qualifié, plus autonome. Le secteur doit ainsi améliorer son attractivité, former ses actifs actuels et futurs, offrir des perspectives* ». En la matière, les organisations syndicales de salariés ont voté en faveur des récentes recommandations du Conseil économique, social et environnemental (CESE, 2024) qui proposent de promouvoir l'emploi partagé et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences au niveau des territoires<sup>20</sup>. Ainsi, la CFDT Agri-Agro propose d'enrichir le diagnostic d'exploitation proposé dans la loi d'un module dédié à la durabilité sociale.

En réponse, les politiques publiques devraient soutenir les transitions vers un emploi agricole attractif et valoriser les ressources humaines, via une certification sociale. Si les demandes d'aménagement du droit du travail en agriculture et des mesures vouées à la protection de l'environnement étaient examinées selon une optique favorable à la stabilisation et à la qualification du travail salarié en agriculture, on pourrait consolider ce travail salarié en progression.

De ce point de vue, la préconisation du CESE « *Assurer une concurrence équitable au sein de l'UE en mettant fin à toute forme de dumping interne grâce à une convergence vers des standards sociaux, environnementaux, élevés* » revêt une signification particulière pour les organisations syndicales de producteurs et de salariés agricoles, confrontées aux tentatives de dumping social dans les secteurs de la production agricole à forte intensité en main d'œuvre, dont attestent les difficultés rencontrées dans la lutte contre la fraude aux cotisations et prestations sociales dans le cadre du détachement intra-européen<sup>21</sup>.

Si la Directive UE 2022/2041 relative aux salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne constitue un instrument supplémentaire pour lutter contre les formes de concurrence déloyale basées sur le dumping social, il reste un long chemin à parcourir en Europe pour obtenir une convergence significative des protections sociales des salariés agricoles. Compte-tenu des insuffisances dans leur protection sociale relevées en Europe, les salariés agricoles ne devraient en aucun cas constituer une variable d'ajustement privilégiée face aux difficultés institutionnelles à définir et assumer un cap clair vers une agriculture durable.

## **Partie 4 : Les positions d'Humanité et Biodiversité**

Comme nous l'avons vu, les salariés permanents ou temporaires contribuent de manière croissante à l'activité agricole. En outre, la transition agro-écologique est susceptible de faire appel de manière plus importante à l'emploi salarié, dès lors que certaines pratiques visant à diminuer le recours à des intrants extérieurs (énergie, engrais, produits vétérinaires ou phytosanitaires) supposeront plus de travail humain. Par exemple, l'agriculture biologique employait 5,1 actifs à plein temps pour 100 hectares en 2019, alors que ce chiffre était de 2,5 actifs pour l'ensemble de l'agriculture

<sup>19</sup> <https://travailleur-alpin.fr/2024/01/30/isere-les-salaries-agricoles-en-premiere-ligne-de-lexploitation/>

<sup>20</sup> Les recommandations du CESE pour un contrat ambitieux entre l'agriculture et la société française, rapporteurs : C. Grison et F. Tivierge. <https://www.lecese.fr/travaux-publies/projet-de-loi-orientation-pour-la-souverainete-agricole-et-le-renouvellement-des-generations-en-agriculture>

<sup>21</sup> « Le travail détaché en Europe : concurrence sociale déloyale ou garantie d'un socle minimal de protection ? ». Arnaud Emeriau, *Informations sociales* 2021/2-3 (n° 203-204), pp. 144 -152.

française<sup>22</sup>. Il faut bien sûr corriger ce chiffre brut pour tenir compte de différents facteurs, en particulier le fait que les productions bio sont particulièrement développées pour des filières fortes utilisatrices de main d'œuvre, comme le maraîchage, mais, même après corrections, un écart demeure en faveur du bio<sup>23</sup>. Enfin, les dérèglements climatiques sont susceptibles d'altérer fortement les conditions de travail en agriculture, en particulier celles des salariés temporaires, comme l'ont montré les tragiques accidents de 2023 (6 décès) liés à l'avancement des dates de vendanges, qui commencent désormais en fin été dans beaucoup de régions.

Pour ces différentes raisons, l'association Humanité et Biodiversité est particulièrement attentive à cette question de l'emploi salarié en agriculture, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Sur le plan quantitatif, nous considérons très favorablement la substitution précédemment évoquée du recours plus important à l'emploi pour palier la diminution de l'usage des intrants externes, dont les impacts sur l'environnement et la biodiversité sont amplement documentés. Nous souhaitons donc l'encourager.

Sur un plan qualitatif, et à court terme, le respect du droit du travail doit être effectif pour tous les salariés, en particulier les saisonniers. Comme dans les autres branches d'activité, il doit donc y avoir des contrôles, même si ces derniers peuvent paraître intrusifs. À court terme également, le développement du salariat invite à reconsidérer à la hausse la participation des salariés agricoles aux négociations avec l'État sur l'avenir de la PAC et, plus largement, sur les politiques agricoles et alimentaires. Par exemple, le Conseil supérieur d'orientation et de coordination de l'économie agricole et alimentaire, placé auprès du ministre de l'Agriculture, ne comprend que deux « *représentants de syndicats représentatifs des salariés des filières agricoles et alimentaires* » parmi ses 32 membres<sup>24</sup>.

À plus long terme, ce développement de l'emploi en agriculture ne sera possible que si cet emploi est attractif et propose de meilleures conditions de travail, de salaires, et de reconnaissance des salariés. Cela passe notamment par une requalification de ces emplois : il n'est ni souhaitable ni réaliste de vouloir revenir à des emplois peu qualifiés pour des tâches désormais mécanisées (binage des betteraves, traite, désherbage). Pour ces tâches, nous sommes ouverts à la mobilisation de nouvelles technologies plus économes, fondées sur la robotique, l'énergie photovoltaïque, l'intelligence artificielle...).

Pour répondre à ces enjeux, nos propositions sont les suivantes.

**Notre première proposition consiste à faire évoluer la logique actuelle de distribution des aides de la PAC**, qui continuent à favoriser le soutien à des exploitations de grande taille, et donc l'importance du capital investi (voir notre cahier n°12), pour l'appuyer sur un financement à l'emploi, c'est-à-dire au nombre d'actifs agricoles sur l'exploitation. En effet, même si le thème de l'aide à l'installation est à l'agenda politique, les modalités de soutien actuel encouragent à l'agrandissement des exploitations, phénomène qui peut conduire à la fois à diminuer l'emploi (plus forte mécanisation) et à rendre plus difficile la reprise de ces exploitations.

**Notre seconde proposition porte sur la rémunération des externalités positives liées à la transition écologique**, en particulier la réduction de l'usage d'intrants impactant l'environnement, la mise en place d'aménagements et de pratiques favorables à la biodiversité (haies, bosquets, mares, augmentation de la durée des rotations, diversité des assolements sur l'exploitation...). Nous sommes conscients que l'ensemble des bénéfices écologiques, pour la santé et l'environnement, liés à cette transition représentera un « manque à gagner » des agriculteurs (notamment, comme indiqué

---

<sup>22</sup> 113.740 emplois directs (salariés et non-salariés) pour 2.241.345 hectares (incluant les surfaces en conversion). Source : [file:///C:/Users/Utilisateur%201/Downloads/dp-agence-bio-chiffres-2019\\_def.pdf](file:///C:/Users/Utilisateur%201/Downloads/dp-agence-bio-chiffres-2019_def.pdf)

<sup>23</sup> Voir le dossier « *La pratique de l'agriculture biologique créatrice d'emploi ?* » Dossier AGRESTE n°35, 2016. [http://sg-proxy02.maaf.ate.info/IMG/pdf/dossier35\\_integral.pdf](http://sg-proxy02.maaf.ate.info/IMG/pdf/dossier35_integral.pdf)

<sup>24</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000036458255/>

précédemment, en charge de travail) et que ce manque à gagner ne pourra être totalement pris en charge par une augmentation du prix des produits. Dans un contexte de crise du pouvoir d'achat, une telle hausse risque en effet d'instaurer une spirale négative, avec diminution de la consommation limitant le gain de rémunération des agriculteurs. Se pose en outre le problème de la captation éventuelle d'une partie importante de la valeur ajoutée par les acteurs de l'aval, en particulier dans les circuits longs de distribution.

**Nous proposons donc que cette rémunération des bénéfiques écologiques se fasse par des paiements directs aux agriculteurs**, en recourant éventuellement à des dispositifs autres que la PAC, notamment les paiements pour services environnementaux (PSE), mis en place depuis quelques années par les Agences de l'eau à titre expérimental.

Ses deux modes de rémunération sont complémentaires mais le premier à plutôt vocation à s'appliquer à toutes les exploitations (avec éventuellement des critères minimums d'éco-conditionnalité, comme dans la PAC actuelle), alors que le second devra selon nous être sélectif, en privilégiant des exploitations ayant un projet cohérent, ambitieux et inscrit dans la durée.

En outre, beaucoup de ces bénéfiques écologiques ne pourront être produits qu'en s'inscrivant dans un territoire plus grand qu'une exploitation agricole (c'est par exemple le cas si l'on souhaite favoriser le développement de populations d'insectes volants ou d'oiseaux). Nous proposons donc de **donner la priorité à des projets collectifs**, impliquant plusieurs exploitations mais aussi d'autres acteurs du territoire que les agriculteurs. De tels financements de projets collectifs apparaissent difficiles à mettre en œuvre dans le cadre de la PAC, mais tout à fait réalisables en utilisant les PSE. Ajoutons que, sur le plan de l'emploi, la construction et la gestion de tels projets collectifs peut faire appel à des compétences nouvelles, et donc à des emplois qualifiés.

**Enfin, nos propositions de soutien à l'emploi qualifié obligent à un renforcement des politiques de formation**, tant initiale que permanente, qui devront être conçues comme très évolutives et adaptatives.

Evolutives, car même si la transition écologique peut s'appuyer d'ores et déjà sur un socle de connaissances et d'expériences acquises, son développement dans une diversité de contextes économiques, sociaux ou environnementaux produira certainement de nouveaux savoirs et savoir-faire qui enrichiront, et parfois remettront en question ce socle de départ. Il faudra donc organiser des « circuits courts » entre les acteurs de terrain et ceux qui devront mettre en forme et transmettre ces connaissances.

Adaptatives, car les personnes concernées par ces formations seront très diverses et auront en outre à s'insérer dans des situations très variées, pour lesquelles des « modèles standards », « clés en main » seront peu pertinents. Il faudra donc coconstruire avec eux des projets de formation personnalisés.

Il ne s'agit pas de partir d'une feuille blanche. Un dispositif important de formation agricole, aux différents niveaux de qualification, existe déjà et il faudra le mobiliser selon les spécificités des territoires. Mais il nous semble que ces deux exigences d'être évolutif adaptatif pour accompagner la transition agroécologique doivent davantage être prise en compte et constituent un beau défi pour ce dispositif.

## Annexe :

### SMIC et minima des Conventions collectives : le cas de la branche *Production agricole*<sup>25</sup>

À l'issue des négociations du 27 janvier 2023, l'accord sur les salaires de la branche *Production agricole et CUMA* tentait de répercuter l'augmentation du Smic pour une majorité des paliers de rémunération, cependant les deux premiers paliers (11,27 €/heure et 11,36 €/heure) se retrouvaient inférieurs au niveau horaire du SMIC, soit 11,52 €/heure) le troisième palier lui étant immédiatement supérieur, soit 11,53 €/heure.

Cette situation n'est pas l'apanage de la seule branche agricole puisque les branches dont le minimum conventionnel des grilles reste inférieur au Smic, se sont multipliées en raison du retour de l'inflation. Leurs grilles de salaires fixent ainsi des minima qui démarrent en-deçà du minimum légal. Pour les salariés qui relèvent de ces niveaux de qualification, l'employeur est tenu de combler le différentiel, toute rémunération inférieure au SMIC étant illégale. Cela implique un nombre croissant de salariés bloqués au Smic, sans perspective de réelle progression salariale. Ce « tassement » en bas des grilles salariales n'est favorable ni à l'attractivité de ces métiers ni à la fidélisation des salariés. En novembre 2023, 40 des 171 branches demeuraient dans cette situation après le bilan des négociations salariales.

En 2024, la revalorisation de 1,13 % du SMIC, porte le salaire brut mensuel à 1 766,92 euros, soit un montant brut du salaire horaire à 11,65 €. Selon la Banque de France, les premiers accords signés pour 2024 indiquent une tendance à la modération des hausses négociées qui devraient cependant se situer en moyenne au-dessus de l'inflation, compte tenu du recul significatif de celle-ci<sup>26</sup>.

### Grille nationale des salaires

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le SMIC horaire est passé à 11,65 €. Pour autant, à ce jour, la grille nationale des salaires en application de l'avenant 7 du 25 mai 2023 (arrêté d'extension JO 30/08/23) reste la suivante :

Palier 1	11,52€
Palier 2	11,61€
Palier 3	11,78€
Palier 4	12,03€
Palier 5	12,56€
Palier 6	13,15€

Palier 7	13,92€
Palier 8	14,88€
Palier 9	16,11€
Palier 10	17,84€
Palier 11	20,30€
Palier 12	23,20€

<sup>25</sup> Source : <https://convention-agricole.fr/#/article/30?s=0.013187236122993662&type>

<sup>26</sup> [Les hausses de salaire négociées pour 2024 : où en est-on ? | Banque de France \(banque-france.fr\)](#)

## Citation, remerciements et compléments

### Citation

Humanité et Biodiversité, 2024. *Les invisibles de la crise agricole*. Les Cahiers de la Biodiversité, n°13, juillet 2024. <https://www.humanite-biodiversite.fr/page/1950875-cahiers-de-la-biodiversite-d-h-b>

### Rédaction

Jean-Pierre Bompard, Dominique Desbois et Bernard Chevassus-au-Louis.

### Documents complémentaires publiés par Humanité et Biodiversité sur ce sujet :

Humanité et Biodiversité, 2024. *Entre fin du mois et fin du monde, quelle politique agricole et alimentaire pour l'Union européenne. Première partie : Les raisons de la colère.*

Les Cahiers de la Biodiversité, n°10, avril 2024. <https://www.humanite-biodiversite.fr/page/1950875-cahiers-de-la-biodiversite-d-h-b>

Humanité et Biodiversité, 2024. *Entre fin du mois et fin du monde, quelle politique agricole et alimentaire pour l'Union européenne. Deuxième partie : Eléments pour une refondation de la PAC.*

Les Cahiers de la Biodiversité, n°11, mai 2024. <https://www.humanite-biodiversite.fr/page/1950875-cahiers-de-la-biodiversite-d-h-b>

Humanité et Biodiversité, 2024. *Entre fin du mois et fin du monde, quelle politique agricole et alimentaire pour l'Union européenne. Troisième partie : la répartition des aides de le PAC entre les pays de l'Union européenne : analyses et perspectives.*

Les Cahiers de la Biodiversité, n°12, juin 2024. <https://www.humanite-biodiversite.fr/page/1950875-cahiers-de-la-biodiversite-d-h-b>