



HAL
open science

Viticulteurs des Pays de la Loire : identités, cultures professionnelles et rapport au risque chimique : du déni à la reconnaissance

Fanny Hervé

► **To cite this version:**

Fanny Hervé. Viticulteurs des Pays de la Loire : identités, cultures professionnelles et rapport au risque chimique : du déni à la reconnaissance. Sociologie. 2019. dumas-03038483

HAL Id: dumas-03038483

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03038483v1>

Submitted on 3 Dec 2020

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 - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Fanny HERVÉ

Mémoire de Master 2 Professionnel

Sociologie

Parcours Santé & conditions de travail

Octobre 2019

Viticulteurs des Pays de la Loire

Identités, cultures professionnelles et rapport au risque

chimique : du déni à la reconnaissance

Sous la direction de Fanny Darbus



UNIVERSITÉ DE NANTES

Dans le cadre de la réalisation de ce mémoire, je remercie en premier lieu ma directrice de recherche, Madame Fanny Darbus, qui m'a guidée dans ce travail, ainsi que Madame Fabienne Pavis, enseignantes du Master Sociologie Santé et Conditions de Travail, pour leurs enseignements.

Ma reconnaissance va également à mes interlocuteurs de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles, qui m'ont permis de découvrir le secteur professionnel, et plus particulièrement Franck Parnaudeau pour son accompagnement dans la réalisation de mes deux stages au sein de la fédération.

Je remercie mon compagnon, sans qui ces deux années de formation, et leur aboutissement dans ce travail de recherche, n'auraient pas été envisageables, ma mère et ma sœur, qui m'apportent leur confiance et leur soutien en toutes circonstances.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
---------------------	----------

CHAPITRE 1 PRÉSENTATION : UNE ENQUÊTE AUPRÈS DE VITICULTEURS DES PAYS DE LA LOIRE
--

1.1 IDENTITÉS ET CULTURES PROFESSIONNELLES : CADRE THÉORIQUE	10
1.1.1 Identités individuelle, sociale, professionnelle	11
1.1.2 Socialisation et habitus	12
1.1.3 Identité ou culture ?	13
1.1.4 Culture d'organisation ?	14
IDENTITÉS, CULTURES PROFESSIONNELLES ET RAPPORTS AUX RISQUES CHEZ LES AGRICULTEURS ET VITICULTEURS : ÉLÉMENTS EMPIRIQUES	
1.2.1 Des identités et cultures professionnelles marquées une logique familiale	16
1.2.2 Un recul de la logique familiale au profit d'une logique de travail	18
1.2.3 De nouveaux modèles de rapports familiaux – rapports de travail	21
1.2.4 Le rapport des agriculteurs à la santé, aux risques, à la prévention	22
1.2.5 Le rapport au risque chimique : déni et minimisation par les agriculteurs, méconnaissance et manque reconnaissance par les pouvoirs publics	25
PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES : L'INFLUENCE DES IDENTITÉS ET CULTURES PROFESSIONNELLES SUR LE RAPPORT AU RISQUE CHIMIQUE : DÉNI, MINIMISATION, ET STRATÉGIES DE PRÉVENTION	31
1.3.1 Problématique	31
1.3.2 Hypothèses	32
1.4 DISPOSITIF D'ENQUÊTE	34

CHAPITRE 2

LA STRUCTURE DE STAGE, LE SECTEUR PROFESSIONNEL, LE RISQUE CHIMIQUE

2.1 LA STRUCTURE DE STAGE	38
2.1.1 La FNSEA, syndicat représentatif des employeurs du secteur agricole	38
2.1.2 Une volonté unificatrice dans un contexte sectoriel hétérogène	41
2.1.3 Organisation interne et principaux interlocuteurs	44
2.1.4 Présentations officielles	45
2.1.5 Facteurs d'émergence de la demande d'expertise	48
2.1.6 Définition des missions de stage	49
2.1.7 Réalisation des missions	52
2.1.8 Prises de positions sur le risque chimique	53
2.2 LE SECTEUR DE LA VITICULTURE	55
2.2.1 Données secteur : un réseau complexe d'acteurs	55
2.2.2 Données emploi	59
2.2.3 La viticulture en Pays de la Loire	60
2.2.4 Risques professionnels et sinistralité en viticulture	62
2.3 LE RISQUE CHIMIQUE EN AGRICULTURE	63
2.3.1 Risque chimique en agriculture : encore méconnu et sous-déclaré	63
2.3.2 Prévention du risque chimique	64

CHAPITRE 3

RECUEIL ET ANALYSE DES DONNEES : DENI, MINIMISATION ET RECONNAISSANCE DU RISQUE CHIMIQUE

3.1 RECUEIL DES DONNEES : PREMIERES OBSERVATIONS	66
3.2 RAPPORTS AU RISQUE : DU DENI A LA RECONNAISSANCE	73
3.2.1 Hypothèses de facteurs d'explication du déni et de la mise à distance du risque et de sa prévention	73
3.2.2 Hypothèses de facteurs d'une évolution du déni vers une reconnaissance et une prévention du risque	90
CONCLUSION	113
BIBLIOGRAPHIE	118
TABLE DES MATIERES	124
ANNEXES	128

INTRODUCTION

Ce travail s'intéresse au secteur professionnel de l'agriculture et aux exploitants agricoles. Les deux années écoulées ont été l'occasion de découvrir et d'étudier ce secteur, à l'occasion des deux stages professionnels entrant dans la formation de Master Sociologie parcours Santé et Conditions de Travail de l'université de Nantes.

En France, le monde agricole d'aujourd'hui est à l'image des évolutions considérables qu'il a connues depuis la période des années 1950-1960. Relevons parmi celles-ci : une baisse du nombre d'exploitations en même temps qu'une hausse de leur productivité, une extension des surfaces, une spécialisation et une transformation des processus de production (mécanisation, recours à la chimie, et informatisation notamment). Le secteur reste cependant très majoritairement composé de très petites entreprises, le plus souvent familiales.

Céline Bessière, Ivan Bruneau et Gilles Laferté constatent que la sociologie actuelle des agriculteurs en France s'intéresse beaucoup aux organisations professionnelles du secteur, aux filières, aux marchés et à l'organisation du travail dans les exploitations, et déplorent que

*« lorsqu'on s'intéresse aux agriculteurs et aux agricultrices eux-mêmes, on s'aperçoit que leur origine sociale, leur formation scolaire, leur trajectoire professionnelle, leurs revenus et leurs patrimoines, leur mode d'habitat, et plus généralement leurs modes de vie, leurs pratiques sociales, politiques et culturelles sont bien moins connus que les caractéristiques technico-économiques de leurs exploitations ».*¹

Ils ajoutent que

*« la sociologie des agriculteurs est aujourd'hui peu visible, très rarement enseignée dans les universités, et faiblement intégrée aux espaces de discussion consacrés aux autres groupes sociaux. Comme si l'organisation même de la recherche et de la connaissance sociologique venait entériner la production politique et institutionnelle d'une séparation sociale des agriculteurs ».*²

Or le groupe social des agriculteurs, du moins celui des exploitants, peut être décrit par exemple en référence au groupe social des travailleurs indépendants et chefs de petites entreprises, avec lequel il partage des traits communs. De plus, la catégorie socio-professionnelle des agriculteurs se caractérise par une forte hétérogénéité sociale, elle comporte des groupes qui se distinguent notamment par leurs types de production (différents élevages, différentes cultures), leurs manières de produire, leurs ressources économiques.

¹ Bessière C., Bruneau I, Laferté G., « Les agriculteurs dans la France contemporaine », Presses de Sciences Po, « Sociétés contemporaines », 2014/4, n° 96, pp 5-26. Consulté le 28 septembre 2019. <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2014-4-page-5.htm>

² *Ibid.*

Cette diversité de situations vient contredire l'image d'une figure unique du « paysan », et justifier la nécessité de varier les approches pour décrire ce groupe socio-professionnel.

Notre travail s'appuie quant à lui sur différents champs de la sociologie pour étudier les problématiques de santé au travail des agriculteurs. Plus précisément, nous nous intéressons au rapport des exploitants au risque chimique. Ce risque professionnel est induit par l'utilisation de pesticides. Le terme pesticide est un terme générique désignant une substance chimique, naturelle ou de synthèse, destinée à soigner ou prévenir les maladies des végétaux, à éliminer les organismes nuisibles (microbes, animaux, végétaux). Parmi différents types de pesticides, les produits phytosanitaires sont destinés à la protection des végétaux. Il en existe trois types : les herbicides, les fongicides et les insecticides. L'usage de ces produits comporte des risques pour l'environnement et pour la santé humaine. Les traitements chimiques sont une composante du travail de beaucoup de filières agricoles, et particulièrement en viticulture. Il n'est pas toujours évident pour les agriculteurs d'objectiver cet aspect du travail agricole comme une condition de leur travail, et plus encore comme un risque pour leur santé. La perception de ce risque évolue au sein du monde social, et elle n'est plus la même chez les agriculteurs d'aujourd'hui qu'à la génération précédente. Les modifications des représentations et des pratiques de traitement chimique des cultures sont liées à des évolutions dans d'autres champs de la société : monde scientifique, politique, école, famille, etc. Avec le développement des nouveaux modes de production dans les années 1960 dans le secteur agricole, les traitements chimiques sont rapidement devenus des pratiques presque imposées. Depuis les années 1990-2000, les problématiques environnementales sont de plus en plus soulevées, et la réglementation et la prévention institutionnelles en sont venues à porter plus d'attention à ce problème. Quels impacts ces évolutions peuvent avoir sur les représentations et pratiques des agriculteurs au sujet des pesticides et du risque pour leur santé ? De quelles manières leurs cultures professionnelles intègrent leur perception du risque chimique ?

Notre expérience de stage au sein de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles nous a donné l'occasion d'étudier ces questions. La FNSEA est une organisation professionnelle patronale qui est à la fois le syndicat majoritaire dans la profession agricole, et la seule organisation représentative des employeurs du secteur. L'organisation a fait appel à nous car elle a pour projet de s'engager dans une démarche de prévention des risques professionnels. Nos missions ont consisté globalement à participer à l'élaboration d'un plan global d'amélioration des conditions de travail dans la production agricole. Nous avons réalisé deux stages au sein de la FNSEA, dans le cadre de chacune des deux années de formation de master. Lors du premier stage nous avons réalisé un état des lieux des données disponibles sur l'emploi, la santé et les conditions

de travail, et la prévention des risques professionnels chez les employeurs et salariés du secteur de la production agricole. Celui-ci comprend l'élevage (gros animaux – bovins lait, viande, mixte, ovins, caprins, porcins, chevaux – et petits animaux – volailles, lapins et autres –), la polyculture-élevage, et les cultures spécialisées (maraîchage, arboriculture fruitière, horticulture-pépinières, grandes cultures de céréales et oléoprotéagineux, semences, viticulture). Pour notre second stage, l'organisation a souhaité commencer à engager des actions de prévention. Dans cet objectif, nous avons déterminé une filière du secteur de la production agricole, la viticulture, et avons centré nos actions sur le risque chimique. La population cible de ce travail était donc celle des viticulteurs employeurs, et l'objectif était pour la FNSEA de déterminer des actions expérimentales de prévention auprès d'elle, pour ensuite les reproduire sur l'ensemble du territoire. En réponse à cette demande, nous avons proposé à nos interlocuteurs de recueillir les opinions, pratiques, besoins des viticulteurs en termes de prévention des risques professionnels au sens large : organisation du travail, management, recrutement, rapport à la réglementation et prévention des risques.

Au-delà de cette mission de stage et de ses résultats, nous avons souhaité pour ce travail de recherche étudier les rapports qu'entretiennent les viticulteurs rencontrés à la problématique de l'usage des pesticides, des risques en lien, et de leur prévention. Le questionnement sociologique qui guide notre travail est le suivant : dans quelle mesure les identités professionnelles - et leurs évolutions - des viticulteurs influencent-elles leur rapport au risque chimique et à sa prévention ? Pour y répondre, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs. L'enquête de terrain a consisté en ces entretiens auprès de viticulteurs de la région Pays de la Loire (en correspondance avec le champ d'intervention de l'échelon régional (FRSEA) de notre structure de stage (FNSEA)).

Le premier chapitre de ce travail dresse un cadre théorique en sociologie sur les concepts d'identités et cultures professionnelles, et l'articule à des données empiriques sur les identités et cultures professionnelles des agriculteurs et viticulteurs, et sur leurs rapports aux risques professionnels. Il présente ensuite le processus de construction de notre objet sociologique : la question de l'influence des identités et cultures professionnelles des viticulteurs sur leur rapport au risque chimique. Le deuxième chapitre caractérise le secteur professionnel de la viticulture, le risque chimique qui y est présent, son appréhension, ainsi que le contexte dans lequel s'inscrit notre étude : la réponse à une demande d'expertise sur la santé, les conditions de travail et les risques professionnels, en tant que stagiaire au sein de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles. Le troisième chapitre a pour objet l'analyse des données recueillies. Nous y étudions les appréhensions du risque chimique, pour y déceler différents signes de déni, de minimisation, de relativisation, de naturalisation, ou inversement, de reconnaissance du risque, via

notamment des démarches de modifications des pratiques professionnelles concernées. Nous tâchons de relier ces différentes expressions du rapport au risque à des enjeux identitaires et de cultures professionnelles. Nos analyses s'appuient pour cela sur des travaux sociologiques, en particulier en sociologie de la culture, de la famille, du travail, des organisations et de l'agriculture, avec notamment les travaux de Renaud Sainsaulieu, Claude Dubar, Alice Barthez, Céline Bessière, Jean-Noël Jouzel, François Dedieu, Christian Nicourt et Jean-Max Girault.

CHAPITRE 1

PRÉSENTATION : UNE ENQUÊTE AUPRÈS DE VITICULTEURS DES PAYS DE LA LOIRE

1.1 IDENTITÉS ET CULTURES PROFESSIONNELLES : CADRE THÉORIQUE

Notre enquête se déroule auprès d'une population de viticulteurs employeurs de main d'œuvre dans la région des Pays de la Loire. Nous nous intéressons à son rapport au métier, et cherchons à connaître ses identités et cultures professionnelles. Dans ce cadre, nous avons pour objectif d'observer comment se posent pour ces viticulteurs les questions de leur exposition à des risques chimiques, et des discours et pratiques de prévention qui y sont liés. En étudiant les représentations et pratiques de ces viticulteurs au sujet des risques professionnels, de la santé au travail, des conditions de travail, de la prévention, et plus spécifiquement du risque chimique, l'enjeu est pour nous d'identifier les freins, mais aussi les conditions plus favorables à l'adoption de nouvelles représentations et pratiques en matière de prévention du risque chimique.

Plus précisément, nous cherchons à déterminer les rapports que les viticulteurs interrogés entretiennent avec les problématiques des risques professionnels et conditions de travail dans leur activité professionnelle quotidienne. Nous observons les représentations et pratiques de prévention chez ces viticulteurs quant au risque chimique, pour tenter d'y déceler l'expression de cultures de prévention. Nous nous interrogeons sur l'existence de spécificités chez ces viticulteurs, dans leurs représentations et pratiques, liées au risque chimique, en fonction notamment des types de vignoble, de la taille de leurs exploitations, de leurs histoires familiales (celles-ci étant souvent liée à l'histoire de l'exploitation puisque sept des huit interrogés ont « repris » l'exploitation de leurs parents), de leurs parcours scolaires et professionnels. Nous essayons également de déterminer dans quelle mesure les représentations des viticulteurs sont liées aux spécificités de leurs productions et aux types d'entreprises. Nous cherchons par ailleurs à savoir s'il existe des rapports différenciés entre les viticulteurs et les acteurs du secteur professionnel et de la prévention (MSA, chambre d'agriculture, FDSEA, Coopératives), ainsi qu'avec leurs pairs. Il faudra en outre se demander dans quelle mesure leurs représentations et pratiques, leurs cultures professionnelles, peuvent être

influencées par leur engagement (et son degré : « simple » adhérent, militant, élu) dans des organisations professionnelles.³

1.1.1 Identités individuelle, sociale, professionnelle

Afin d'ajuster notre questionnement, il importe de préciser ce que nous entendons par « identité professionnelle ». L'identité d'abord, est une notion que se partagent plusieurs disciplines, et qui y fait l'objet de débats. Le psychologue Erikson a défini l'identité d'un individu comme le « *sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle* ». ⁴ En psychologie sociale, l'identité correspond à la reconnaissance par l'individu de ce qu'il est, par lui-même et aussi par les autres. La sociologie quant à elle, considère que l'identité des individus est constituée de caractéristiques et dispositions individuelles, et que celles-ci sont influencées par le collectif, le monde social.

Claude Dubar, dans sa sociologie des identités professionnelles⁵, différencie « l'identité pour soi » et « l'identité pour autrui ». La première renvoyant à la dimension subjective de l'identité, à l'image que l'on a de soi-même ; la seconde se référant à la dimension objective de l'identité, la position sociale, l'identité attribuée par la société. Le sociologue ajoute que les individus mettent en œuvre des « stratégies identitaires » afin de réduire les éventuels désaccords entre ces deux identités. Dans ce travail, nous nous intéressons à l'identité sociale des enquêtés - que nous pouvons entendre ici, au sens de Dubar, autant « pour soi » que « pour autrui » - en observant des signes qui permettent de caractériser les individus de l'« extérieur », et ce par l'intermédiaire d'entretiens, d'appuis théoriques, documentaires, et études de cas sur le groupe professionnel constitué par les viticulteurs. Au sein de cette identité sociale, nous nous intéressons à l'identité professionnelle des enquêtés. Considérant le travail comme une activité constitutive de l'identité sociale, Claude Dubar conçoit l'identité sociale comme coextensive de l'identité professionnelle.

Si la littérature sociologique, très riche dans ce domaine de recherche, a produit différents concepts tels l'identité professionnelle (Dubar)⁶, l'identité au travail (Sainsaulieu)⁷, ou l'identité de

³ L'échantillon de population « sélectionné » par notre commanditaire sera le plus souvent engagé dans des organisations de type syndicat des vins AOC (ou Organisme de Défense et de Gestion, ODG) et plus rarement adhérent direct à des FDSEA.

⁴ Erikson E.H., *Adolescence et crise*. La quête de l'identité, Flammarion, 1972, p. 13.

⁵ Dubar C., *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, 2002, Armand Colin

⁶ Ibid.

⁷ Sainsaulieu R., *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Les Presses de Sciences Po, Paris, 2014

métier (Zarca)⁸, nous pouvons retenir ici que ces concepts correspondent en substance aux façons de dire, de faire, de penser, de se comporter au travail, ainsi qu'aux relations sociales de travail et au rapport au travail.

1.1.2 Socialisation et habitus

Il est cependant essentiel de prendre en compte que ce que nous nommerons ici l'« identité professionnelle » est le résultat d'un processus de socialisation. En sociologie, la socialisation renvoie aux processus d'acquisition de manières de penser et d'agir par les individus, au sein de leurs groupes d'appartenances. Les individus apprennent en quelque sorte à se comporter dans la société, et, parallèlement, la société façonne les individus. Les processus de socialisation primaire et secondaire, par lesquels se construit l'identité des individus, se déroulent via différentes instances : famille, école (socialisation primaire), groupes de pairs, travail, couple, religion, médias, etc. (socialisation secondaire). C'est par l'intermédiaire d'une intériorisation de normes, valeurs et représentations sociales, et par les interactions de l'individu avec son environnement, que se déroule le processus de construction de l'identité psychologique et sociale. L'identité professionnelle peut être considérée comme un produit de la socialisation secondaire professionnelle.

On peut distinguer au moins deux processus de socialisation professionnelle : par la formation professionnelle (initiale ou continue), et par l'entrée concrète dans le métier, ou dans ce que l'on nomme communément le « monde du travail ».

La socialisation, vue comme un processus d'intériorisation du social, produit chez les individus un habitus, concept développé notamment par Pierre Bourdieu. L'habitus

« désigne le système de dispositions durables acquis par l'individu au cours du processus de socialisation. Se présente à la fois comme le produit agissant de conditions sociales passées et comme principe générateur des pratiques et des représentations permettant à l'individu de construire des stratégies anticipatrices. Selon Bourdieu, cette notion contribue au dépassement de l'opposition entre les points de vue objectiviste et subjectiviste, entre les forces extérieures de la structure sociale et les forces intérieures issues des décisions libres des individus. »⁹

Selon Marc Perrenoud et Ivan Sainsaulieu,

« Dans une perspective constructiviste, l'habitus permet de penser à la fois l'individu et le collectif, ce qui finalement ressemble fort à une définition de l'« identité » comme produit de

⁸ Perrenoud M., Sainsaulieu I., « Pour ne pas en finir avec l'identité au travail », *SociologieS* Dossiers, Identité au travail, identités professionnelles, mis en ligne le 15 novembre 2018, consulté le 28 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/8750>

⁹ Ferréol G., et al., *Dictionnaire de sociologie*, Armand Colin, 3^{ème} édition, 2002

la socialisation »¹⁰

Dans ce travail, on s'interroge alors sur les socialisations secondaires et professionnelles des viticulteurs enquêtés : comment celles-ci se sont-elles déployées, quand les parents sont « du métier » ? Se sont-elles caractérisées par une sorte de prolongement de la socialisation primaire familiale ? Sont-elles venues renforcer, alimenter, ou plutôt concurrencer celle-ci ? Dans quelle mesure les instances de socialisation secondaire que sont l'école et la formation professionnelle ont-elles « diversifié », ou encore modifié, les références des individus enquêtés ? Au moment de l'entrée dans le métier, comment se sont articulées ces socialisations ? Au final, les socialisations secondaires via le couple, les loisirs, les relations aux pairs, l'école, la formation professionnelle, les stages, etc., ont-elles renforcé la socialisation primaire et donc favorisé une reproduction sociale ? Ou bien certaines de ces instances ont-elles été le lieu d'une distanciation par rapport à la socialisation primaire ? Pourra-t-on alors parler du clivage générationnel décrit par Bourdieu : lorsque différentes générations exercent différemment le même métier ? Ces dernières questions seront des clés pour parvenir à notre objectif de mettre à jour les processus expliquant les différentes manières d'appréhender les risques chimiques.

1.1.3 Identité ou culture ?

Pour mieux caractériser notre population, à l'échelle du groupe social dont elle fait partie et au delà des identités professionnelles des individus qui le constituent, nous pouvons avoir recours au concept de culture professionnelle. On entendra alors par culture professionnelle, au sens anthropologique, l'ensemble des activités, des croyances et des pratiques communes à un groupe social professionnel. On s'intéressera donc à la culture professionnelle du groupe professionnel des viticulteurs.

Cependant, les concepts d'identité et culture peuvent se chevaucher parfois et pour tenter d'éclairer nos travaux, nous pouvons de nouveau avoir recours au concept d'*habitus*. Perrenoud et Sainsaulieu rappellent que Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron¹¹ ont parfois utilisé les expressions d'« *habitus* primaire », « *habitus* secondaire », et « *habitus* professionnel ». Même si ces sociologues se sont peu appuyés sur cette idée, celle-ci peut être utile dans les travaux qui nous occupent. En effet, Perrenoud et Sainsaulieu précisent :

« L'habitus professionnel serait donc une grammaire, un ensemble de règles incorporées,

¹⁰ *Op. Cit.*, Perrenoud M., Sainsaulieu I.

¹¹ Bourdieu P., Passeron J.C., *La Reproduction. Éléments d'une théorie du système d'enseignement*, Les Editions de Minuit, 1970, p. 50

généralisant une pratique mais aussi probablement un ensemble de valeurs, de croyances, un ethos, bref, ce que l'on nomme communément une « culture de métier » (où l'on retrouve le couple inférial identité/culture [...]) ou plus simplement un « métier », au sens d'« être du métier » ou d'« avoir du métier ». Parler d'habitus dans ce cas permet de montrer l'incorporation de « structures structurantes » au cours de la socialisation secondaire mais il ne faudrait pas que cet « habitus professionnel » vienne à en cacher un autre, celui qui n'a pas besoin de qualificatif et concerne la formation individuelle dans l'environnement social d'origine, la socialisation primaire. »

Ce concept d'habitus professionnel nous permet alors de faire la « jonction » entre identité professionnelle et culture professionnelle. Perrenoud et Sainsaulieu précisent que ce concept reste à « manipuler avec précaution » car peu développé par Bourdieu (celui-ci privilégiant la force d'imprégnation de l'habitus issu de la socialisation primaire), et aussi en raison des importantes évolutions des formes d'emploi.

Au regard de leurs itinéraires personnels et professionnels, les agriculteurs enquêtés semblent se trouver dans une situation à laquelle on pourrait appliquer ce concept d'« habitus professionnel » au sens fort. Les huit interrogés ont été élevés par des parents eux-mêmes viticulteurs, ont exercé cette profession la majeure partie de leur parcours professionnel, et sept d'entre eux travaillent actuellement dans l'exploitation qui était celle de leurs parents. Ils seraient donc à la fois marqués par une socialisation primaire, un habitus (« primaire ») construit au sein du groupe social des viticulteurs, et par une socialisation professionnelle caractérisée par une « carrière » entière dans le secteur de la viticulture, qui plus est dans la même exploitation la majeure partie de cette carrière. On peut alors supposer que leur « habitus professionnel » sera fortement marqué par leur « habitus primaire ». On peut en outre faire l'hypothèse que cet habitus professionnel sera également imprégné par leur expérience dans cette même organisation, cette exploitation caractérisée par une culture propre.

1.1.4 Culture d'organisation ?

C'est ainsi que nous pouvons également décrire notre population à l'échelle de l'exploitation ou de l'entreprise de chacun des viticulteurs enquêtés. Il importe de se poser la question de la culture de l'organisation dans laquelle ils travaillent dans le sens où celle-ci, même si elle a appartenu à leurs parents, est désormais « la leur » : ils sont chefs d'exploitation et employeurs. En effet, cette exploitation aura été pour eux un lieu de construction de leur identité professionnelle. La sociologie des organisations a montré que toute organisation est productrice de culture et d'identité et que la rationalité des acteurs n'était pas qu'économique ou affective, mais avait aussi trait au rapport aux règles de l'organisation :

« la rationalité des acteurs [...] correspond à la volonté et à la capacité à définir les règles de l'organisation ou à s'y soustraire. »¹²

L'organisation suscitera donc une socialisation de ses membres à sa culture, et cette socialisation sera génératrice d'une identité. Les viticulteurs interrogés seront donc porteurs d'une culture propre à leur exploitation. Renaud Sainsaulieu a mis à jour cette dimension culturelle de l'organisation et cette fonction socialisatrice essentielle, par laquelle l'individu accède à son identité dans le rapport à l'autre au travail, via un processus d'identification et de reconnaissance de soi, et où le rôle des conflits est fondamental dans l'accès à soi-même.

« L'étude des rapports de travail, [...] conduit ainsi à l'idée que, dans l'expérience des relations humaines conflictuelles, il se passe bien le phénomène fondamental d'un accès inégal à l'identité du sujet, car les moyens d'y obtenir la reconnaissance chez les autres n'y sont pas répartis de la même façon. Le travail constitue ainsi un lieu d'entraînement à la rationalité, car il met en œuvre divers types de processus d'accès à l'identité en fonction des moyens dont on dispose pour supporter l'épreuve du conflit. »¹³

Sainsaulieu a dégagé différents types de processus identitaires en fonction des moyens d'accès des individus à la reconnaissance, soulignant que l'identification au travail dépend de l'accès au pouvoir dans les interactions. Ces modèles identitaires représentent différentes manières de se définir par rapport aux membres de l'organisation : collègues, chefs, groupes, leaders, quatre façons de s'impliquer dans les milieux de travail. Ces modèles montrent aussi toutes les façons de s'identifier, des manières de vivre et de se définir par rapport à l'entreprise. A partir de l'observation des comportements des acteurs dans ses enquêtes, Sainsaulieu a établi quatre idéaux-type d'identité au travail : l'identité fusionnelle, l'identité de négociation, l'identité affinitaire et l'identité de retrait. Le modèle fusionnel correspond à des acteurs n'ayant pas de pouvoir sur leurs conditions de travail, et qui compensent via la lutte collective. Ils entretiennent des relations affectives intenses, et la cohésion prime sur les échanges de points de vue. Les acteurs concernés par ce modèle sont le plus souvent des ouvriers spécialisés. Il y a dans ce modèle une identification horizontale, mais aussi verticale avec la présence d'un leader. Le modèle de négociation concerne des personnes qualifiées, avec un certain niveau de compétences et des responsabilités, qui sont en mesure d'obtenir un pouvoir de négociation de leur reconnaissance. Dans le modèle affinitaire seules quelques connivences affectives existent, et servent un objectif d'ascension sociale ou d'évolution de carrière. Le modèle de retrait renvoie à une identité davantage construite en dehors du travail. Il est subi le plus souvent, le travail étant pour ce type d'acteur un simple moyen de subsistance, un moyen de réaliser sa vie à l'extérieur. Les relations avec les collègues sont peu recherchées, et elles sont

¹² Alter N., Laville J-L., « La construction des identités au travail », *Sciences Humaines*, vol. 149, n°5 2004, p. 30-30.
URL : <https://www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2004-5-page-30.htm>

¹³ *Op. Cit.* Sainsaulieu R

superficielles.

Claude Dubar¹⁴ prolonge les quatre modèles de Sainsaulieu, il propose aussi quatre types d'identités professionnelles. La figure de l'exclu est un type d'acteur non reconnu à cause de l'obsolescence de ses qualifications ou compétences. L'identité bloquée concerne des individus dont les savoirs et savoir-faire sont mis en concurrence et bloqués par l'arrivée de nouveaux salariés diplômés. L'identité indépendante concerne des jeunes donnant plus d'importance à leur projet personnel et à leur formation qu'à l'organisation. L'identité de promotion et d'entreprise correspond à des individus chez qui réussites personnelle et de l'entreprise sont confondues. Dubar a également développé l'idée d'une dimension diachronique de l'identité professionnelle : il explique que celle-ci peut évoluer au fil du temps, au cours de « transactions identitaires ». Contrairement à Sainsaulieu, Dubar se rapproche d'une conception interactionniste de l'identité avec la notion de « carrière », ponctuée de tournants ou de réorientations en fonction des événements et des rencontres.

Peut-être pourra-t-on s'appuyer sur ces constructions théoriques de Sainsaulieu et Dubar pour décrire les identités des enquêtés. Cependant ces correspondances nous paraissent d'emblée limitées car ces modèles sont construits à partir d'enquêtes auprès de personnes ayant le statut de salarié uniquement, appartenant à des catégories professionnelles spécifiques (ouvriers, employés de bureau, etc.), et travaillant au sein d'organisations plutôt grandes. Or notre population vit des situations de travail bien différentes par son statut de chef d'entreprise, qui plus est très petite entreprise (sept sur les huit interrogés) familiale, et par la nature de son activité, distincte de celle des ouvriers ou employés de bureau.

1.2 IDENTITÉS, CULTURES PROFESSIONNELLES ET RAPPORTS AUX RISQUES CHEZ LES AGRICULTEURS ET VITICULTEURS : ÉLÉMENTS EMPIRIQUES

1.2.1 Des identités et cultures professionnelles marquées une logique familiale

Plusieurs indices nous amènent à faire l'hypothèse que les identités et cultures

¹⁴ Dubar C., *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, 2002, Armand Colin

professionnelles des agriculteurs se distinguent de celles de nombre d'autres groupes professionnels. D'abord, des éléments de différents ordres informent de la singularité du secteur professionnel de la production agricole. Il se caractérise de prime abord par quelques grandes caractéristiques : une forte majorité de Très Petites Entreprises (TPE), 80% comptant moins de 10 salariés, et une majorité de l'emploi salarié du secteur composé de contrat à durée déterminée et contrats courts (saisonniers). De plus, la division du travail en agriculture ne correspond pas à celle fréquente dans les autres secteurs : elle ne se limite pas à des postes de travail avec un temps, un lieu, des règles, un encadrement hiérarchique permanent.¹⁵ De surcroît, dans le secteur agricole, travail et famille sont souvent deux sphères confondues. Alice Barthez avertit en ce sens :

« Peut-on vouloir comparer l'exploitation familiale à l'entreprise industrielle sans courir le risque d'une réduction abusive des rapports sociaux qui créent la production agricole ? A ne considérer que l'activité productive et en écartant la dimension familiale du travail agricole, ne doit-on pas craindre que l'objet lui-même échappe à l'analyse ? »¹⁶

Avant l'apport de Barthez, les sciences sociales comme les membres de la profession assimilaient les rapports sociaux en production agricole à ceux existant en production industrielle, considérant le chef d'exploitation uniquement comme un petit patron, et son exploitation comme une « entreprise agricole » ; ils situaient de cette manière « l'activité agricole en référence exclusive au mode industriel de relation productive ».¹⁷ Or les rapports sociaux au sein des exploitations agricoles familiales diffèrent de ceux existant en entreprise de type industriel. Barthez avance que les règles et valeurs qui priment au sein de l'exploitation sont celles de la famille et non du travail (industriel) ; elle souligne l'importance des notions de gratuité, solidarité, patrimoine :

« Malgré toutes les prévisions, l'agriculture est toujours un secteur d'activité familiale. L'exploitation agricole est une famille produisant des denrées agricoles. En tant que membres d'une entité familiale, les travailleurs sont soumis dans leurs relations réciproques aux règles de la famille et non à celles du travail industriel : gratuité des prestations, solidarité. Les moyens de production constituent un patrimoine. On devient « chef d'exploitation » par l'héritage et le mariage : la relation familiale est un présupposé de la relation de travail. Qui plus est, le travail lui-même tend à ne pas exister. »¹⁸

L'approche de Barthez, en 1982, crée une rupture et dépasse un débat essentiel en sociologie et en économie rurale, en rapport avec l'annonce par ces disciplines de la disparition de l'agriculture familiale et de sa transformation en activité industrielle : certains considérant que l'activité agricole accusait un retard dans son processus d'industrialisation (par rapport aux autres secteurs de

¹⁵ Célerier S., « La belle vie désespérée des agriculteurs », *Études rurales*, n°193, 2014, mis en ligne le 01 janvier 2014, consulté le 28 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/etudesrurales/9998> ; DOI : 10.4000/etudesrurales.9998

¹⁶ Barthelemy D., Alice Barthez. *Famille, travail et agriculture. Économie rurale*. N°156, 1983. p. 69. Consulté le 28 septembre 2019. URL : www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1983_num_156_1_4965_t1_0069_0000_2

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

l'économie) ; d'autres parlant d'une « *infériorité du mode productif de l'agriculture face au mode industriel* ». ¹⁹ Barthez a montré qu'un biais important de ces débats était

« d'ignorer le fait que la production industrielle s'élabore à partir d'une séparation préalable de la sphère familiale et de la sphère du travail, alors que la production agricole a pour présupposé la réunion de la famille et du travail. La comparaison terme à terme de la production agricole et de la production industrielle est donc théoriquement interdite et pratiquement vicieuse car on place d'un côté de la balance une industrie qui exclut la famille du travailleur, alors que du côté agricole l'activité productive inclut cette famille. »

En effet, avec pour seul modèle d'activité de production les normes et pratiques de la production industrielle, la production agricole apparaît aisément « hors concours ». Il faut donc, pour appréhender le secteur de l'agriculture, prendre en compte la réelle spécificité des rapports entre travail et famille. Le rapprochement avec d'autres secteurs professionnels est risqué :

*« Famille et travail, en effet, représentent deux aspects rigoureusement différenciés et opposés de la vie sociale des sociétés industrielles. Ils définissent deux espaces distincts : la famille est celui de la consommation et non de la production, de l'harmonie et non du conflit ou de la concurrence, de la chaleur humaine face à l'inhumanité des conditions de travail. Dans cette perspective, la famille ne peut pas être source de production pour la société industrielle. L'exploitation agricole fournit pourtant des marchandises. »*²⁰

Famille et travail étant donc très souvent des espaces indistincts dans l'activité agricole, il est fort probable que les identités et cultures professionnelles des viticulteurs interrogés soient affectées par des rapports spécifiques à ces deux instances de socialisation. Céline Bessière relate sa

*« fascination pour ces jeunes viticulteurs diplômés de l'université et qui, à l'évidence, semblent obéir à un destin familial de continuité sur plusieurs générations, tandis qu'ils affirment reprendre l'exploitation familiale comme la réalisation d'une vocation personnelle. Ils se disent « passionnés », ayant « toujours voulu faire cela », contrairement à leurs frères et sœurs qui « n'ont jamais été intéressés ».*²¹

Bessière montre dans ses travaux que la reprise de l'activité des parents résulte d'un processus « *très subtil* » de socialisation (en lien avec le sexe et la place dans la fratrie), dont le résultat, quand ce processus est « réussi » est que le jeune viticulteur considère profondément ce fait comme un libre choix de sa part. La « vocation » est invoquée a posteriori pour expliquer la réussite de cette socialisation familiale à la reprise. Bessière décrit en détail ces processus favorisant la reproduction du groupe social des viticulteurs, et ainsi la pérennité des logiques familiales du secteur.

1.2.2 Un recul de la logique familiale au profit d'une logique de travail

Il est vrai cependant que cette logique familiale dans les exploitations recule au profit de la

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

²¹ Barthez, Alice. « Céline Bessière, *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Raisons d'agir, Paris, 2010, 221 pages », *Travail, genre et sociétés*, vol. 30, n° 2, 2013, pp. 215-218.

logique de travail, le secteur étant touché par des évolutions de long terme. Si l'effectif global est en baisse, la main d'œuvre familiale recule au profit du salariat. Les salariés agricoles représentent 17.5 % du total des actifs permanents en agriculture, soit 5 points de plus qu'en 2010 et apportent plus de 20 % du volume de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre permanente sur l'exploitation.²² On observe deux tendances fortes. D'abord une baisse continue du nombre d'exploitations et du nombre d'actifs agricoles : le nombre d'exploitations agricoles a été divisé par quatre depuis les années 1950. Les agriculteurs ne représentent aujourd'hui plus que 2 % des emplois en France.²³ Parallèlement, s'est opérée une augmentation de la taille des exploitations, entraînant la hausse du recours au salariat. De nouvelles formes d'emploi se développent, comme les groupements d'employeurs permettant notamment d'assurer des services de remplacement.²⁴

A. Campéon et A. Batt-Mollo font l'hypothèse d'une conséquence d'une modernisation de l'agriculture trop brutale²⁵. Depuis les années 1950-1960, on a vu l'éclatement du système de polyculture-élevage et le passage de l'économie paysanne (de petites exploitations familiales et une agriculture de subsistance depuis des siècles) à une économie d'entreprise avec une hausse de la productivité, la spécialisation des productions, la transformation des processus de production (mécanisation, chimie, informatisation), et l'accroissement des formes juridiques sociétaires. Les conséquences de cette mutation ont été nombreuses pour les agriculteurs : aux niveaux professionnel (organisation et outils de travail), social (rapport à la famille, aux pairs, etc.) et personnel (en termes de santé notamment).

La sociologie rurale, avant les travaux de Barthez dans les années 1980, avait enquêté sur ces évolutions. Henri Mendras²⁶ avait étudié le déclin du modèle de la famille paysanne et des « *sociétés paysannes* » en tant qu'entités autonomes²⁷, impactés par l'entrée du capitalisme et le mouvement d'industrialisation du secteur de l'agriculture Pierre Bourdieu et Patrick Champagne²⁸ avaient

²² Extraits du rapport du réseau Anact - Aract : Accompagnement d'une dynamique durable d'amélioration des conditions de travail dans l'agriculture – Étude de faisabilité. 30 novembre 2016

²³ Bessière C., Bruneau I, Laferté G., Les agriculteurs dans la France contemporaine, Presses de Sciences Po, « Sociétés contemporaines », 2014/4 N° 96, pp 5-26.

²⁴ Voir travaux de stage de Master 1 : Chapitre 1. État des lieux des données disponibles sur l'emploi, la santé et les conditions de travail, et la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la production agricole.

²⁵ Campéon, A., Batt-Moillo A., « Évolution de l'environnement de travail et usure mentale en milieu agricole », *Santé Publique*, vol. 20, no. hs, 2008, pp. 109-119. Consulté le 28 septembre 2019. <https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2008-hs-page-109.htm>

²⁶ Mendras H., *La Fin des paysans*, Actes Sud : Babel, 1992 [1967], cité par Bessière C., Bruneau I, Laferté G., Les agriculteurs dans la France contemporaine, Presses de Sciences Po, « Sociétés contemporaines », 2014/4, n° 96, pp 5-26. Consulté le 28 septembre 2019. <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2014-4-page-5.htm>

²⁷ Bessière C., Bruneau I, Laferté G., Les agriculteurs dans la France contemporaine, Presses de Sciences Po, « Sociétés contemporaines », 2014/4, n° 96, pp 5-26. Consulté le 28 septembre 2019. <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2014-4-page-5.htm>

²⁸ Bourdieu P., *Le Bal des célibataires. Crise de la société paysanne en Béarn*, Point Seuil, 2002, recueil posthume de trois articles publiés en 1962, 1972 et 1989 cité par Bessière C., Bruneau I, Laferté G

analysé les processus de déclassement social, qui ont engendré une crise économique et symbolique des « stratégies familiales de reproduction ».

Céline Bessière, Ivan Bruneau et Gilles Laferté, pointent que la plupart des approches sociologiques centrées sur le groupe social des agriculteurs qui ont suivi ces travaux constituent finalement une sociologie du secteur professionnel centrée sur les organisations professionnelles, les filières, les marchés, etc. D'après Bessière, Bruneau et Laferté, c'est une sociologie qui a peu donné à connaître les questions des origines sociales, de la formation scolaire, des itinéraires professionnels, des revenus, du patrimoine, de l'habitat des agriculteurs. Or selon les trois auteurs, il est nécessaire de décloisonner les recherches sur l'agriculture, de sortir des images « fixes » d'un groupe social homogène, et de rendre compte de l'hétérogénéité sociale qui le caractérise. Il existe selon eux une « *diversité de(s) groupes sociaux rangés sous la même catégorie socio-professionnelle* » et il importe de les étudier au prisme de la sociologie générale, en mettant en lumière leurs caractéristiques communes avec d'autres groupes sociaux.

Les trajectoires et socialisations des agriculteurs ont notamment été impactées par la démocratisation scolaire à partir des années 1980. Les enfants d'agriculteurs ont ainsi massivement eu accès à l'enseignement secondaire et supérieur. Ces évolutions des parcours scolaires ont eu des effets sur les savoirs bien-sûr, mais aussi les socialisations secondaires, les sociabilités, etc. Les modes d'accès au métier se sont modifiés via la formation professionnelle institutionnelle, et aussi par un passage plus fréquent par des emplois salariés avant l'installation. Cette dernière a aussi évolué vers de nouvelles formes juridiques telles les sociétés agricoles : EARL et GAEC notamment.

Des changements dans le fonctionnement des exploitations familiales et dans le lien famille-travail ont souvent été la conséquence du phénomène d'« *érosion du modèle de l'agriculture comme un métier de couple* ». ²⁹ Bessière, Bruneau et Laferté indiquent que « *cette érosion est transversale à tous les groupes sociaux agricoles mais prend des formes différentes selon les positions sociales* ». ³⁰ La croissance de l'hétérogamie s'explique notamment par le prolongement des scolarités, la diversification des parcours professionnels, et dans ce contexte, les évolutions des sociabilités. L'hétérogamie serait selon Bessière, Bruneau et Laferté

« l'indice d'un accroissement de la valeur sociale globale des agriculteurs sur le marché conjugal, provoqué par la disparition des plus petites exploitations et l'agrandissement considérable de celles qui se maintiennent. De plus, les transformations des processus de production ne supposent plus nécessairement une coopération entre conjoints et participent à

Champagne P., *L'Héritage refusé. La crise de la reproduction sociale de la paysannerie française 1950-2000*, Point Seuil, recueil de 6 articles publiés entre 1975 et 1987, cité par Bessière C., Bruneau I, Laferté G

²⁹ *Op. Cit.* Bessière C., Bruneau I, Laferté G

³⁰ *Ibid.*

l'ouverture des possibles conjugaux »³¹

Ainsi, les épouses sont désormais plus souvent issues de d'autres milieux sociaux et elles exercent aussi plus souvent un travail salarié en dehors des exploitations. De ce fait, elles introduisent au sein des familles agricoles des pratiques issues du salariat ; tel l'usage du temps avec l'introduction de congés, et aussi l'usage de l'espace avec l'introduction d'une séparation entre les espaces domestiques et professionnels. Grâce à leur emploi salarié, leur coopération au sein du couple et de la famille devient financière (contre une coopération économique auparavant). Lorsqu'elles travaillent dans les exploitations, du fait des tâches et activités qu'elles assurent (et de leurs itinéraires scolaires et professionnels), les épouses impulsent souvent un renouvellement des pratiques, notamment dans les formes de commercialisation.

Outre l'industrialisation du secteur, on assiste donc à des transformations des rapports famille-exploitation résultant de l'influence d'évolutions de longue durée : celles de la formation scolaire et professionnelle, celles des modes d'entrée dans le métier, celles du « marché conjugal » et du rapport au travail dans les couples.

1.2.3 De nouveaux modèles de rapports familiaux – rapports de travail

Malgré ces évolutions, et déjà en 1982 lorsque Barthez écrit, le « modèle » agricole reste majoritairement familial. Bessière, Giraud et Renahy insistent et démontrent la permanence du caractère familial de la profession :

« Depuis plusieurs décennies, du fait de ces changements, de nombreux sociologues, économistes, agronomes, politiques ou syndicalistes prédisent, encouragent ou redoutent la disparition de l'agriculture familiale, et l'émergence d'une agriculture plus capitaliste sur le modèle des sociétés anonymes. Pourtant, dans les années 2000, force est de constater que ces transformations du secteur agricole ont bien eu lieu dans le cadre d'entreprises familiales [...] La grande majorité des exploitations agricoles se transmet toujours le long de lignées familiales. Au début des années 2000, huit agriculteurs de moins de 40 ans sur dix étaient apparentés à l'exploitant qu'ils remplaçaient et, dans les trois quarts des cas, il s'agissait de l'un de ses enfants. De plus, tout comme les exploitations, le métier d'agriculteur se transmet également souvent dans la famille. Ainsi, entre 2003 et 2005, parmi les 15 % d'agriculteurs qui se sont installés hors-cadre familial, environ la moitié ont des parents eux-mêmes agriculteurs. Enfin, l'avènement des sociétés agricoles ne signe pas la disparition des entreprises familiales, bien au contraire. En 2000, 93 % des sociétés étaient exclusivement familiales et seulement 5 % des sociétés civiles agricoles réunissaient des associés dépourvus de liens de parenté. »³²

³¹ *Ibid.*

³² Bessière C., Giraud C., Renahy N., « Introduction - Famille, travail, école et agriculture ». Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement - Review of agricultural and environmental studies, INRA Editions, 2008, 88, pp.5-19.
<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01201185>

Même si les parcours professionnels sont désormais plus souvent ponctués par des passages dans l'emploi salarié avant l'installation, l'entrée dans le métier via la famille en reste le mode d'accès principal (grâce notamment, comme le montre Bessière, à la socialisation familiale par des assignations identitaires aux rôles d'héritier du patrimoine, de repreneur de l'entreprise, et d'apprenti avec des compétences et un goût pour le métier³³).

Les évolutions des parcours scolaires, si elles permettent à certains de s'engager professionnellement en dehors du secteur agricole, sont la majeure partie du temps reliées aux processus de transmission des exploitations. Les compétences acquises par ce biais (techniques, en comptabilité et gestion) sont désormais considérées comme nécessaires au métier par les parents (et au niveau réglementaire pour l'installation en tant que « Jeune Agriculteur »).

L'apparition des nouvelles formes juridiques d'exploitation, les formes de sociétés telles les GAEC ou EARL ne font pas reculer les entreprises familiales et sont même mises à profit par les familles pour renouveler leurs pratiques. Par exemple, Barthez explique que ces formes de sociétés sont un moyen pour les jeunes agriculteurs de mettre en place « *une contractualisation des relations de travail tout en restant au sein de la famille* ». ³⁴

Les entreprises agricoles restent donc largement familiales, mais le modèle *de rapports familiaux - rapport de travail* évolue, sous l'influence d'évolutions qui touchent la société entière et tous les groupes sociaux. Alice Barthez affirme que l'agriculture

« ne peut être considérée «ni comme rapport familial, ni comme rapport de travail, mais comme le choc entre les deux ». Par là, il faut entendre que l'agriculture élabore aujourd'hui un nouveau type de famille qui réunit des individus professionnalisés en son sein (et en ce sens la famille agricole actuelle se construit en rupture avec la famille agricole d'hier) en même temps qu'un nouveau type de travail en contestation du mode industriel de travail puisque celui-ci sépare la famille du travail. ³⁵

1.2.4 Le rapport des agriculteurs à la santé, aux risques, à la prévention

Contexte et conditions de travail

Avant d'appréhender la manière dont les agriculteurs perçoivent l'impact de leur activité et de ses conditions de réalisation sur leur santé, leur vision des risques auxquels ils sont confrontés et leur prévention, il est nécessaire de s'arrêter sur les principales caractéristiques du travail agricole.

³³ Bessière, C. « 8. Une profession familiale : les trois dimensions de la vocation agricole », Séverine Gojard éd., *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*. La Découverte, 2003, pp. 237-273.

<https://www.cairn.info/charges-de-famille--9782707141347-page-237.htm>

³⁴ *Op. Cit.* Barthelemy D.

³⁵ *Ibid.*

Malgré une diversité de filières et de modes de production et un groupe social très hétérogène, des traits communs caractérisent les conditions de travail en production agricole : celles-ci sont marquées par la pénibilité physique, la saisonnalité et l'imprévisibilité (dues notamment aux aléas climatiques, et au travail avec des animaux). Le secteur est confronté à de multiples risques professionnels : chimique, animal, machine, risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques.

Les mutations du travail concernent le secteur agricole comme les autres secteurs professionnels. L'enquête Sumer indique que sur la période 1994-2003³⁶, le travail, tous secteurs professionnels confondus, est marqué par une intensification, par une dégradation des conditions de travail et par une augmentation des expositions aux risques. Différents facteurs expliquent cette situation, dont on peut relever notamment l'accélération des cadences, l'augmentation des pressions hiérarchiques, la numérisation et la robotisation des activités. La tendance générale dans tous les secteurs est une baisse du nombre d'accidents du travail et une hausse de celui des maladies professionnelles. Cette tendance se retrouve dans le secteur agricole. Cependant le secteur est aussi marqué par des critères de gravité stables, un nombre toujours important d'accidents mortels, et risques psychosociaux fréquents et aux conséquences souvent graves.

Rapport à la santé, aux risques professionnels et à la prévention

Nous notons d'emblée que la population que nous avons interrogée s'exprime peu sur ses problématiques de santé. Notre enquête semble illustrer un phénomène connu dans plusieurs catégories socioprofessionnelles : la mise à distance des problèmes de santé et des risques professionnels, souvent au moyen d'une culture viriliste qui donne de l'importance à la résistance et à la force physique. Il n'y est pas question de se plaindre, et les caractéristiques pénibles du travail sont niées, minimisées ou naturalisées. Ce phénomène se traduit notamment par une sous-déclaration par les exploitants agricoles de leurs accidents de travail ou maladies professionnelles. Josiane Stoessel-Ritz explique la sous-déclaration de leurs affections par les exploitants de par leur statut et leur culture professionnelle :

Les accidents du travail touchent des salariés dans 62 % des cas, ces derniers représentant 12 % des actifs agricoles. L'inégalité face aux accidents agricoles reflète une inégalité de déclaration fondée sur le statut du travailleur. [...] chez les chefs d'exploitation, les risques du travail semblent acceptés comme une contrainte inhérente au travail, alors que pour les salariés la protection obligatoire du travailleur intervient par une prise en charge institutionnelle moyennant des indemnités.³⁷

³⁶ Les risques professionnels par métiers et par secteurs des salariés de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Enquête SUMER 2010. Extrait de publications Synthèse Stat' n° 5 et n° 6 de la Dares - mai 2014

³⁷ Stoessel-Ritz, J. « Agriculture intensive et agriculture familiale (France, Algérie) : la santé au travail, une question de bien commun », *Pensée plurielle*, vol. 39, no. 2, 2015, pp. 27-37

Ce rapport à la santé, au risque et à la prévention se retrouve dans les très petites entreprises d'autres secteurs professionnels. Cathel Kornig, et Éric Verdier³⁸ décrivent un type de rapport à la santé caractéristique des chefs de très petites entreprises. Chez ces acteurs, les risques sont intériorisés comme des composantes entières de leurs métiers ; des « normes » professionnelles. Ils relient les expositions aux risques à des comportements individuels, et en cas d'accident la responsabilité est reportée sur l'individu. Kornig et Verdier notent aussi que ces acteurs prennent très peu en considération les risques professionnels s'ils n'ont pas été confrontés directement à un accident grave.

Le rapport des chefs de petites entreprises à la prévention est aussi souvent marqué par une vision économique à court terme qui ne leur permet pas d'envisager la prévention comme un investissement rentable. De plus, comme chez les chefs de très petites entreprises d'autres secteurs, chez les agriculteurs « *la prévention tend à être assimilée aux seuls coûts immédiats engendrés par la mise aux normes* »³⁹. En effet, Kornig et Verdier constatent un « *rejet de ce qui est perçu comme une sorte d'inflation réglementaire* »⁴⁰ ; ce rejet semble aussi très présent chez les agriculteurs. La prévention leur apparaît donc surtout comme une contrainte, un ensemble d'obligations qui si elles ne sont pas remplies, entraînent une pénalisation.

Malgré une hétérogénéité de situations, Kornig et Verdier proposent trois modèles type de très petite entreprise face au rapport à la prévention des risques professionnels. La TPE « *indépendante et traditionnelle* » est celle qui se rapproche le plus de l'artisanat. Elle se caractérise par des relations de nature domestiques et de proximité, et les normes prévention sont mises à distance. Le modèle de TPE « *entrepreneuriale* » garde l'indépendance du premier mais développe une spécialisation dans la maîtrise technique et l'innovation de prestations annexes afin de fidéliser sa clientèle. Elle cherche aussi à « fidéliser » ses salariés par un investissement sur la qualité des conditions de travail et sur leurs qualifications (formation en interne). Enfin, le modèle de la TPE « *managériale* » applique un mode de gestion plus industriel et standardisé. La norme en matière de prévention des risques professionnels y est considérée comme légitime, mais il existe souvent des difficultés d'application et d'appropriation par les salariés. Nous observerons dans quelle mesure nous pouvons nous référer à ces modèles pour décrire les situations et entreprises et des viticulteurs rencontrés.

<https://www.cairn.info/revue-pensee-plurielle-2015-2-page-27.htm>

³⁸ Kornig, C., Verdier E., « De très petites entreprises de la réparation automobile face aux normes publiques de la prévention des risques professionnels. Le cas d'une action collective territoriale », *Revue française des affaires sociales*, no. 2, 2008, pp. 161-184. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2008-2-page-161.htm>

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*

1.2.5 Le rapport au risque chimique : déni et minimisation par les agriculteurs, méconnaissance et manque reconnaissance par les pouvoirs publics

Tout comme le rapport aux risques professionnels en général, le rapport au risque chimique⁴¹ semble d'abord se caractériser par un déni de son existence ou de son importance.

Le risque chimique vu comme une « normalité sanitaire »

Chez les viticulteurs, l'exposition au risque chimique est habituellement considérée comme une « normalité sanitaire », une condition « normale » de leur travail. Ils connaissent le risque, mais adoptent une attitude de déni, souvent en minimisant leurs éventuels problèmes de santé post expositions (céphalées, douleurs, ...), en les ramenant à des causes autres, ou à l'usure « normale » du travail. Christian Nicourt et Jean-Max Girault rappellent que le déni est une stratégie qui permet d'occulter « *une partie de la réalité de leur travail génératrice de peur ou de souffrance* »⁴². Lors d'entretiens avec des viticulteurs du Languedoc Roussillon, ils ont pu le constater clairement car les deux tiers des viticulteurs ont évité de répondre aux questions sur ce thème. Selon Nicourt et Girault les réactions et réponses des acteurs aux expositions dépendent bien de leurs cultures professionnelles. Ils expliquent que « *le déni et la mise à distance de l'exposition aux risques participent d'une culture du métier, renouvelée par une relation forte aux attentes du marché et à celle des populations riveraines* »⁴³.

Des évolutions récentes dans la perception du risque

Les travaux de Nicourt et Girault viennent également rappeler l'impact des évolutions de la société sur les cultures professionnelles des viticulteurs. Jusqu'à la fin des années 1990, leur principal objectif était d'obtenir un « *raisin sain* » au moyen de traitements phytosanitaires ; et à partir des années 2000, les enjeux environnementaux et sanitaires ont pris de l'ampleur. Au-delà des stratégies de déni ou de minimisation, les viticulteurs adoptent différentes stratégies prudentielles face au risque. Ceux qui peuvent être dans une forme de déni n'échappent pas complètement à ces stratégies puisqu'ils doivent respecter la réglementation quant à la prévention du risque chimique.

⁴¹ Nous développons ce que recouvrent les risques chimiques en agriculture dans le chapitre II.

⁴² Nicourt C., Girault J-M., « Viticulteurs et techniciens viticoles face à leur exposition aux pesticides », *Économie rurale* [En ligne], 333 | janvier-février 2013, mis en ligne le 15 février 2015, consulté le 04 janvier 2017. <http://economierurale.revues.org/3789>

⁴³ *Ibid.*

Nicourt et Girault ont cherché à comprendre raisons pour lesquelles les viticulteurs du Languedoc Roussillon et les techniciens viticoles de la région n'ont pas les mêmes stratégies de protection face au risque d'exposition aux pesticides. Les techniciens adoptent des stratégies prudentielles plutôt collectives alors que les viticulteurs agissent de manière plus isolée. Malgré des évolutions depuis quelques années, les deux populations étudiées par Nicourt et Girault ont toujours des attitudes différenciées face à un risque sanitaire qui leur est commun. Les injonctions à réduire l'utilisation de produits phytosanitaires, les alertes sanitaires, mais aussi les doutes sur l'efficacité des protections font évoluer chez ces acteurs leur relation à l'usage des produits et aux manières de se protéger.

Stratégies prudentielles des viticulteurs

Les viticulteurs sont confrontés à la recomposition de l'espace rural, à la « rurbanité », amenant davantage de voisinage à leurs vignes. De plus, ils ne sont plus des acteurs centraux des communautés villageoises (« *Ce n'est que depuis les toutes dernières années que les caves coopératives n'y sont plus l'organisateur social et politique de chaque commune* »⁴⁴). Nicourt et Girault expliquent que les viticulteurs se créent alors de nouvelles normes : ils choisissent souvent de ne pas porter les protections, pour plusieurs raisons. Ne pas porter de protection rassure les voisins (et éventuels clients), c'est une tentative de leur prouver qu'il n'y a pas de toxicité. Ce type de stratégie leur permet de « rebanaliser » ces problématiques d'exposition aux produits chimiques.

Les viticulteurs ont une défiance envers les dispositifs de protection : ils ne sont pas adaptés conditions réelles de travail (« *les combinaisons sont de véritables étuves par grande chaleur, les gants limitent la finesse des manipulations, les masques ne sont pas plus aisés à porter qu'à entretenir...* »⁴⁵). Les viticulteurs vont utiliser davantage les cabines que les combinaisons, gants et masques. Ils sont conscients que les cabines protègent moins bien, cependant cela leur permet d'éviter d'inquiéter le voisinage et d'avoir des relations conflictuelles avec lui. Certains viticulteurs expliquent se mettre en apnée durant l'épandage. De cette manière ils se rendent maîtres du risque, retrouvant symboliquement une posture d'acteurs dans une situation qui les domine. Ici « *l'objectif du viticulteur n'est pas réellement de diminuer son exposition au risque toxique, mais à celui des critiques que suscitent ses épandages* »⁴⁶ Nicourt et Girault expliquent :

« Les travaux de Garrigou et al. (2008), révélant une contamination plus forte de ceux qui portent des combinaisons lors de certains travaux, confortent les doutes des viticulteurs. Ils montrent que cette contamination peut renvoyer autant à des pratiques de moindre vigilance liées à des « croyances de surprotection », qu'à des problèmes d'entretien voire de qualité des

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ *Ibid.*

équipements de protection. Tandis que des essais ont démontré la perméabilité aux pesticides de combinaisons certifiées (Garrigou, 2007). »⁴⁷

Ces éléments peuvent en partie expliquer l'hétérogénéité observée des manières de se protéger. De plus, il faut considérer la question des différences de générations entre viticulteurs. Il fut une époque où l'utilisation visible de produits était très bien vue socialement dans le milieu professionnel. Les nouvelles générations n'ont pas cette vision, elles ont davantage tendance à diminuer l'utilisation de produits, ou du moins à la rendre moins visible.

Une prise de conscience du risque mais un isolement des viticulteurs

Une prise de conscience des risques apparaît donc peu à peu chez les viticulteurs, ils s'interrogent notamment davantage sur les relations entre les expositions aux produits chimiques et les problèmes de santé vécus par leurs parents viticulteurs. Cependant les viticulteurs demeurent souvent isolés face à leurs expositions et problèmes de santé liés au travail, les laissant dans la sphère privée. À cette situation vient s'ajouter un contexte économique parfois difficile ; tous ne peuvent pas facilement se procurer des protections, du matériel, des produits. C'est une des raisons qui ont poussé des viticulteurs du Languedoc Roussillon à créer des collectifs pour réfléchir à des stratégies de diminution de l'usage des pesticides.

Une sous-déclaration des expositions

On dénombre en moyenne 200 signalements par an, un chiffre bien en deçà du nombre total réel d'expositions. Jean-Noël Jouzel et François Dedieu avancent trois hypothèses pour expliquer ce phénomène de sous-déclaration.

La première considère - comme nous l'avons noté précédemment - des dispositions culturelles spécifiques de la population agricole exposée aux pesticides. Des travaux sociologiques ont ainsi souligné que les travailleurs agricoles face aux pesticides adoptent des attitudes de deux types : le déni du danger et le défi de celui-ci. A cela vient s'ajouter un « *univers économique où les choix professionnels des agriculteurs sont encore fortement contraints et où le recours aux pesticides*

⁴⁷ Garrigou A. (2007). *Une approche ergotoxicologique de l'efficacité des EPI : le cas de l'usage des produits phytosanitaires en viticulture*, SFRP. Bordeaux, <http://www.sfrp.asso.fr/MAN/pdf/19-Garrigou.pdf>.

Garrigou A., Baldi I., Dubuc P. (2008). *Apports de l'ergotoxicologie à l'évaluation de l'efficacité réelle des EPI devant protéger +27+ du risque phytosanitaire : de l'analyse de la contamination au processus collectif d'alerte*. Pistes, 10, 1, 17 p.

Cités par Op. Cit. Nicourt C., Girault J-M.

constitue une contrainte technologique difficilement négociable »⁴⁸ Ce contexte n'est pas favorable à la déclaration de pathologies.

La seconde hypothèse repose sur l'idée que les personnels de la MSA sont peu sensibles à la question des expositions aux produits phytosanitaires. Cela peut s'expliquer d'une part par un manque de moyens pour repérer les effets des pesticides. D'autre part, les médecins du travail de la MSA sont souvent peu formés à cette question. L'organisation de la MSA laisse une forte autonomie à chaque caisse, n'imposant donc pas de formation aux médecins sur ce thème. Ceux-ci choisissent alors souvent d'autres spécialisations, sur des problématiques plus visibles (TMS, ...).

La troisième hypothèse pointe les effets moraux induits par les outils et institutions de prévention. En effet, le fonctionnement de ceux-ci repose sur le respect de prescriptions par les agriculteurs. Jouzel et Dedieu parlent d'une « *puissante réduction du problème à une dimension individuelle* ». Les travailleurs sont désignés comme des acteurs responsables. C'est ainsi que « *l'agriculteur qui souhaite signaler une intoxication s'expose alors au risque de recevoir une sanction symbolique de la part du médecin du travail* »⁴⁹. Les instruments de prévention du risque chimique en agriculture invisibilisent les pathologies, puisqu'il est difficile pour les travailleurs de les signaler.

Il faut cependant relever quelques évolutions de ce cadre de prévention des risques liés à l'utilisation de produits chimiques et phytosanitaires. Ces dernières années ont vu une évolution générale des personnels de prévention de la MSA « *dans le sens d'une compréhension plus globale des contraintes matérielles et organisationnelles* »⁵⁰. De même, le numéro vert mis en place en 2004 permet aux agriculteurs de signaler une exposition sans passer par le médecin du travail.

Cependant, le fonctionnement des pouvoirs publics et organismes de sécurité sociale ne favorise pas toujours une levée du déni et une plus forte reconnaissance de la part des travailleurs de l'agriculture. Le travail de Jean-Noël Jouzel et François Dedieu « *Rendre visible et laisser dans l'ombre. Savoir et ignorance dans les politiques de santé au travail* »⁵¹ décèle des obstacles à la reconnaissance du risque chimique, par les agriculteurs et par les pouvoirs publics.

⁴⁸ Jouzel J-N, Dedieu F. « Rendre visible et laisser dans l'ombre. Savoir et ignorance dans les politiques de santé au travail », *Revue française de science politique* 2013/1 (Vol. 63), p. 29-49. 9 <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2013-1-page-29.htm>

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

Des obstacles « naturels » à la connaissance du risque chimique

Deux obstacles principaux rendent « par nature » difficile l'établissement de relations de causalité entre l'exposition à des substances toxiques données et la détérioration de l'état de santé. D'abord un temps de latence important (plusieurs années) peut séparer le moment de l'exposition de la survenue des premiers symptômes. Ensuite les maladies induites par des toxiques professionnels sont rarement spécifiques et peuvent pour la plupart avoir d'autres causes (hérédité, habitudes de vie, malheureux hasard, etc.) qui viennent compliquer l'étiologie.

Des obstacles scientifiques et institutionnels à la connaissance du risque chimique

Plusieurs travaux montrent que cette situation d'ignorance est aussi socialement construite : par des choix de démarches scientifiques (gouvernés par des rapports de domination), par des stratégies déployées par les industriels pour masquer la dangerosité des produits, et aussi par des caractéristiques des instruments utilisés par les pouvoirs publics pour identifier ces pathologies. L'articulation de ces phénomènes est un facteur de production non intentionnelle d'ignorance des différentes propriétés et effets de ces produits.

La France dispose d'un dispositif d'homologation qui évalue la toxicité des pesticides pour la santé humaine et préconise des mesures (valeurs limites d'exposition, port d'équipements de protection) permettant l'autorisation de mise sur le marché des substances toxiques et la maîtrise des effets pathogènes. Le réseau de toxicovigilance (Phyt'Attitude) de la MSA permet le repérage des cas d'intoxications. Ces institutions utilisent divers outils (statistiques, indicateurs, tests biométriologiques). Jouzel et Dedieu expliquent que ceux-ci, par la perspective scientifique pour laquelle ils optent, « *filtrent et simplifient* » la définition de la situation, qu'ils rendent intelligible et gouvernable en évacuant certains aspects »⁵². Les tests de toxicité in vivo notamment, sont peu pertinents pour rendre compte de la toxicité d'expositions répétées sur le long terme à de faibles doses ou à des « cocktails » de molécules toxiques. La prépondérance de ce type de tests conduit donc les pouvoirs publics à ignorer certains effets pathogènes de ces molécules.

En situation réelle, les substances phytosanitaires sont impactées par différents facteurs environnementaux non pris en compte en laboratoire : humidité, précipitations, rayonnement solaire, nature du sol, vitesse du vent, type de plantation. De même, les expositions peuvent avoir lieu lors de différentes activités, notamment lors de tâches réalisées après les traitements, dans les jours et les semaines qui suivent. Les effets de ce type d'expositions répétées à de faibles doses sont encore très mal connus. Jouzel et Dedieu indiquent :

⁵² *Ibid.*

« La toxicité aiguë des pesticides induit le plus souvent des effets relativement bénins, quoique potentiellement spectaculaires (maux de tête, diarrhées, irritations...) et réversibles. À l'inverse, les expositions répétées à de faibles doses de produits toxiques sont les plus susceptibles d'induire des effets pathogènes graves : cancers, maladies neurodégénératives, lymphomes non hodgkiniens, atteintes des fonctions de reproduction ». ⁵³

Dans le réseau Phyt'Attitude, si un agriculteur ne peut fournir le nom du ou des produits qu'il a utilisés, son signalement ne pourra être validé, faute d'instruments d'étude adaptés. Le réseau de toxicovigilance Phyt'Attitude, comme l'organisme d'homologation, ne cherche donc pas à détecter des maladies chroniques et à créer de nouveaux tableaux de maladies professionnelles liées aux pesticides.

Les instruments des politiques publiques de prévention sont donc en partie responsables de la sous-reconnaissance institutionnelle des maladies professionnelles chroniques induites par les pesticides. Ceux-ci produisent à l'inverse « un puissant effet de normalisation des pathologies que le réseau de toxicovigilance rend visibles, puisque ces dernières sont en général bénignes et réversibles ». ⁵⁴ Les politiques de prévention choisissent donc de gérer les substances toxiques comme des risques maîtrisables au moyen de valeurs limites d'exposition, plutôt que de les interdire. Il est à noter que si les tests de toxicité in vivo rendent mal compte des effets des expositions à faibles doses et sur le long terme, d'autres formes de savoir sont plus adaptées, notamment les études épidémiologiques.

Croyances institutionnelles et conditions de travail réelles

Les dispositifs institutionnels d'homologation et de toxicovigilance occultent les conditions de travail réelles des travailleurs. Jouzel et Dedieu relèvent deux « fictions » sur lesquelles s'appuient les dispositifs. La première considère que les préconisations relatives au port d'équipements de protection individuelle seraient compatibles avec le travail agricole. La deuxième est que ces équipements constitueraient des protections efficaces contre les pesticides. Or plusieurs travaux ergonomiques et épidémiologiques portant sur l'exposition des travailleurs agricoles aux pesticides ont montré le caractère erroné de ces croyances institutionnelles, décrivant l'usage des équipements de protection comme un « transfert de technologie mal maîtrisé » depuis le secteur industriel vers celui de l'agriculture.

Ces travaux montrent premièrement que les conditions du travail agricole sont incompatibles avec le respect scrupuleux des préconisations portées sur les étiquettes des produits phytosanitaires :

⁵³ Nicholas A. Ashford, Claudia S. Miller (eds), *Chemical Exposures. Low Levels and High Stakes*, New York, John Wiley and Sons, 1998 ; M. Murphy, Sick Building Syndrome..., cités par Jouzel J-N, Dedieu F *Op. Cit.*

⁵⁴ *Ibid.*

elles entravent la liberté de mouvement, sont peu compatibles avec les situations de travail marquées par une forte pression temporelle, et avec les tâches requérant une habileté particulière. Les manières d'appliquer les préconisations et prescriptions sont donc le résultat d'arbitrages complexes fortement liés aux conditions de travail, et non pas une simple décision individuelle de l'agriculteur. Ce sont sans doute les raisons de l'absence de ports de protection repéré dans les bilans du réseau de toxicovigilance Phyt'Attitude⁵⁵. Deuxièmement ces travaux ont démontré que les équipements de protection ne sont pas toujours efficaces contre les effets pathogènes des pesticides. En 2007, une équipe d'ergonomes et d'épidémiologistes⁵⁶ a ainsi contribué à montrer que nombre de combinaisons préconisées lors de l'homologation étaient perméables aux produits phytosanitaires. On peut supposer que les tests en laboratoire ne prennent pas en compte des facteurs comme le mélange de produits.

1.3 PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES : L'INFLUENCE DES IDENTITÉS ET CULTURES PROFESSIONNELLES SUR LE RAPPORT AU RISQUE CHIMIQUE : DÉNI, MINIMISATION, ET STRATÉGIES DE PRÉVENTION

1.3.1 Problématique

Ces éléments sur les cultures et identités professionnelles, sur les rapports à la santé, à la prévention et au risque chimique chez les viticulteurs nous conduisent à préciser notre questionnement sociologique. Quel impact le rapport au risque chimique a-t-il sur les identités professionnelles des viticulteurs ? Quelles évolutions peut-il engendrer ? Inversement, dans quelle mesure les cultures et identités professionnelles pourraient-elle expliquer les mécanismes de minimisation ou de déni du risque chimique ? Quels peuvent être les rapports entre la réglementation et les cultures de professionnelles ? Dans quelle mesure le respect de la réglementation (et de ses évolutions) peut être synonyme de modification de la culture de métier, ou à l'inverse de maintien de la culture de métier ? Les démarches de diminution de l'usage des produits chimiques peuvent-elles être synonyme d'évolution des cultures de métier ? Quelles caractéristiques des identités professionnelles demeurent communes entre générations de viticulteurs ? Pourrait-on dégager des

⁵⁵ Bilan des observations du Réseau Phyt'Attitude. Du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2014. MSA

⁵⁶ Garrigou A., Cités par *Op. Cit.* Nicourt C., Girault J-M.

tendances d'évolution d'une génération à l'autre ? Notamment dans les pratiques et représentations sur les risques professionnels ? Dans quelle mesure les stratégies prudentielles adoptées sont-elles liées au type de rapport au risque et aux identités et cultures professionnelles ? Comment s'intègrent-elles à l'identité professionnelle ? De quelles manières le collectif, des pairs et des riverains, influencent-ils les représentations et pratiques ?

En fin de compte, afin de circonscrire notre objet d'étude, nous retiendrons la question suivante : Dans quelle mesure les identités professionnelles - et leurs évolutions - des viticulteurs influencent-elles leur rapport au risque chimique et à sa prévention ? Notre objectif étant que les réponses à cette question nous permettent d'identifier des freins et ressources à l'adoption de nouvelles représentations et pratiques en matière de prévention du risque chimique en viticulture.

1.3.2 Hypothèses

Notre travail s'articule autour de trois séries d'hypothèses. Une première série concerne les freins à la reconnaissance des risques, et la recherche des facteurs d'explication du déni et de la mise à distance du risque chimique chez les viticulteurs. La seconde regroupe les hypothèses d'évolution du déni vers une reconnaissance du risque. La troisième s'intéresse aux facteurs d'explication de l'adoption de différentes stratégies prudentielles.

Hypothèses de facteurs d'explication du déni et de la mise à distance du risque

La mise à distance du risque pourrait s'expliquer chez les viticulteurs par un certain isolement face à ce problème. Nicourt et Girault constatent que les viticulteurs sont souvent seuls face à leurs expositions et leurs problèmes de santé liés au travail, les laissant dans la sphère privée.

La dépendance aux attentes du marché peut aussi éclairer les mécanismes de freins à la reconnaissance des risques. En effet, la production agricole doit répondre à des normes précises pour être vendue. Reconnaître les risques suppose de réfléchir à la possibilité de réduire ou abandonner les produits phytosanitaires. Or un changement de mode de production peut être difficile économiquement, plaçant les agriculteurs dans une insécurité financière.

L'influence de la culture professionnelle est aussi un probable obstacle à la reconnaissance du risque et donc à sa prévention. Les viticulteurs respectant le modèle des parents (et du groupe professionnel), incorporé dès la socialisation primaire, se placeraient alors dans une posture similaire à celle fréquente à la génération précédente : la définition de ce qu'est un travail bien fait supposant l'utilisation des produits phytosanitaires pour sécuriser les récoltes et obtenir un « raisin sain ».

En outre, le peu de reconnaissance du risque peut résulter d'une volonté des viticulteurs de ne pas inquiéter le voisinage, les proches, les pairs.

Hypothèses d'évolution du déni vers une reconnaissance du risque

Cette évolution s'inscrirait dans un contexte d'évolutions sociales telles que la prise en compte grandissante des enjeux environnementaux, la forte progression de l'agriculture biologique, et la publicisation accrue du problème public que constitue l'usage des pesticides. En effet, depuis les années 2000, on assiste à une mise en lumière des problèmes sanitaires et environnementaux liés à l'utilisation de produits chimiques en agriculture. Des éléments tels que les procès contre la firme Monsanto aux Etats-Unis (productrice du *Round up* avant le rachat de la licence par Bayer), l'émergence des associations de « phytovictimes » en France, les évolutions législatives en cours aux niveaux français et européen, viendraient s'ajouter aux évolutions de la réglementation en prévention, contribuant à une « prise de conscience » des viticulteurs et donc à faire évoluer leurs représentations et pratiques.

Par ailleurs, nos hypothèses d'évolution vers plus de reconnaissance des risques chimiques chez les viticulteurs doivent nécessairement prendre en compte les caractéristiques de la population de notre enquête. Celle-ci a été sélectionnée uniquement par l'intermédiaire de notre structure de stage : la FNSEA. La sélection de l'échantillon et les prises de contacts ont été effectués par des membres permanents de l'organisation. Ce fait vient créer un biais sociologique de notre enquête : les viticulteurs contactés sont des personnes que les salariés de la FNSEA connaissent, donc des personnes plus ou moins proches de ce syndicat. Ce « filtre » FNSEA nous éloigne de toute tentative de représentativité. Les individus rencontrés se trouveront être des personnes en contact avec la FNSEA, au minimum de manière sporadique et au maximum en tant qu'adhérent, militant ou élu du syndicat ou d'une association professionnelle partenaire. Nous pouvons supposer à partir de là que la population rencontrée sera sensibilisée aux questions du risque chimique via ses relations avec le syndicat.

Une autre hypothèse d'évolution vers une reconnaissance du risque nous ramène davantage vers les questions d'identité professionnelle : si certains viticulteurs reconnaissent et préviennent les risques chimiques plus que d'autres, dans certains cas cela pourrait s'expliquer par le fait qu'une évolution des représentations et pratiques avait déjà été initiée par leurs parents ; les viticulteurs en question auraient donc prolongé ces évolutions, en accord avec la culture professionnelle des parents.

On pourra également étudier l'influence de la scolarisation et de la formation professionnelle : les viticulteurs interrogés, du fait de leurs meilleures connaissances des produits et de leurs effets,

sont-ils plus conscients des risques que leurs parents ? Ils se distancieraient alors plus facilement de la culture professionnelle des parents (ou continueraient de manière accrue les évolutions initiées par leurs parents).

L'entrée dans le métier, l'expérimentation du statut d'employeur peut peut-être s'avérer déterminant dans l'accès à la reconnaissance du risque, par la responsabilité qui incombe à l'employeur de préserver la santé de ses salariés.

On observera aussi dans quelle mesure les pairs, les épouses et les enfants peuvent contribuer à meilleure reconnaissance du risque de la part des viticulteurs.

Hypothèses de facteurs d'explication des stratégies prudentielles

Nous verrons dans quelle mesure les stratégies de prévention exogènes, les viticulteurs remplissant ainsi leurs obligations légales, sont un moteur d'évolution des représentations et pratiques au sujet du risque chimique. Cette hypothèse peut révéler en parallèle les cas de non-respect de la réglementation.

Nous observerons si les viticulteurs rencontrés adoptent des stratégies, individuelles ou collectives (en lien avec le territoire, la commune, ou le groupe de pairs) indépendamment de la réglementation en prévention.

Des stratégies de prévention peuvent aussi être héritées de la pratique des parents viticulteurs.

Des stratégies peuvent rester dépendantes de la culture professionnelle existante, ou bien venir bousculer celle-ci.

1.4 DISPOSITIF D'ENQUÊTE

Le choix initial de la population enquêtée est le nôtre, notre proposition ayant été acceptée par nos interlocuteurs après un premier accord sur l'établissement des missions de stage⁵⁷. Nous avons sélectionné ce secteur de la production agricole car, à la suite de notre premier stage pour la FNSEA, nous avons déjà le souhait de nous intéresser à l'utilisation des produits phytosanitaires et aux risques chimiques, et savions que le secteur de la viticulture en est un des plus gros utilisateurs en agriculture.⁵⁸ En effet, lors de la première année de cette formation de master, nous avons réalisé un premier stage de professionnalisation au sein de la FNSEA. Cette expérience nous a notamment

⁵⁷ Voir Chapitre 2.

⁵⁸ *Ibid.*

permis d'effectuer une première recherche documentaire sur le secteur de la production agricole, et d'étudier ainsi les caractéristiques des entreprises, de l'emploi, des conditions de travail, des risques, des atteintes à la santé et des acteurs de la prévention.

Le choix de la filière viticulture a convenu à nos interlocuteurs, mais pour d'autres raisons. S'agissant d'un secteur important en termes d'emploi global et de salarisation, y développer des actions de prévention pouvait donner une meilleure visibilité à la FNSEA auprès de leurs adhérents (employeurs), mais aussi des organisations salariées.⁵⁹ De plus, plusieurs élus nationaux de l'organisation étant des viticulteurs, le choix de ce secteur promettait, pour nos interlocuteurs permanents de l'organisation, un intérêt accru de la part de ces élus pour la démarche de prévention initiée via notre mission de stage.⁶⁰

Huit entretiens de deux heures environ ont été réalisés auprès de viticulteurs exerçant dans la région des Pays de la Loire : deux dans le département de la Sarthe, deux en Loire-Atlantique, deux en Maine et Loire et deux en Vendée. La constitution de cet échantillon est en relation avec les conditions de notre stage au sein de la FNSEA : la sélection des personnes enquêtées et les premières prises de contact étaient effectués par l'organisation (par notre interlocuteur principal, notre « tuteur entreprise », chargé de mission emploi-formation au sein de la fédération régionale). Alors que nous nous attendions à obtenir une liste de contacts, issus peut-être d'une sorte de fichier adhérents, la prise de contact ne s'est pas du tout réalisée selon nos attentes. Après avoir déterminé notre terrain d'enquête avec nos interlocuteurs, nous sommes restée dans l'attente d'un accès aux contacts pendant environ un mois.⁶¹ En effet, les prises de contact se sont avérées plus délicates que nous ne l'avions imaginé : notre interlocuteur principal de la fédération régionale nous a finalement invitée à rencontrer les permanents au sein des fédérations départementales, afin que ceux-ci nous communiquent chacun quelques contacts.

Plusieurs éléments peuvent expliquer cela. Au-delà d'un accès difficile au « décompte » des

⁵⁹ L'un des viticulteurs rencontrés, ancien élu FDSEA, a évoqué l'importance pour la FNSEA d'être présente sur ce terrain de la prévention, notamment via la mise en place des CPHSCT (Commissions Paritaires Hygiène Sécurité Conditions de Travail). Il indique qu'un membre permanent de l'organisation lui « avait expliqué "vous comprenez ça nous donne beaucoup de poids vis-à-vis des organisations représentatives de salariés d'être présent sur ce terrain-là, ça montre notre sérieux quoi" »

⁶⁰ Voir Chapitre 2.

⁶¹ Des difficultés de négociation des modalités formelles du stage et des missions sont une des raisons de cette perte de temps. Les modalités administratives (statut, rémunération, durée du stage) se sont terminées au cours du mois d'attente de la mise en contact avec les enquêtés.

adhérents dans les organisations patronales,⁶² auquel la FNSEA n'échappe pas, le secteur de la viticulture, notamment en Pays de la Loire, est caractérisé par une adhésion moins importante à la FNSEA. Cette situation est encore plus marquée dans le département du Maine et Loire, où la Fédération Anjou Saumur est l'organisation professionnelle dominante (elle a autorité sur les AOC, et se veut représentante de la viticulture en Anjou, y compris sur le terrain patronal). Celle-ci entretient donc avec la FNSEA des relations d'« égal à égal ». La recherche de contacts était donc plus ardue encore en Maine et Loire pour nos interlocuteurs FNSEA. La rencontre des permanents FDSEA des trois autres départements nous a été présentée comme une formalité essentielle par notre interlocuteur pour obtenir des contacts. Nous posons l'hypothèse que ces rencontres correspondent effectivement à des formalités habituelles dans les pratiques du syndicat : elles ont eu pour but d'éviter de froisser toute sensibilité au niveau local,⁶³ et elles ont peut-être permis, déjà, à cette étape du projet de prévention de la fédération, de mettre en scène celui-ci. Par ailleurs, notre tuteur entreprise nous a dit avoir opéré ainsi dans l'objectif de nous faciliter la tâche quant à la recherche de contacts ; ce n'est que tardivement qu'il nous a confié que nous aurions peut-être pu rechercher par nous-même des contacts. Or, nous avons imaginé que notre tuteur entreprise et les autres interlocuteurs souhaitaient que nous rencontrions uniquement des viticulteurs adhérents du syndicat. Un quiproquo est peut-être venu interférer dans nos échanges.

En bref, se pose ici la question des critères de sélection des viticulteurs par les permanents départementaux. Il apparaît que les personnes sélectionnées semblent être tout simplement des personnes connues des permanents départementaux, souvent par le fait qu'ils sont engagés dans la représentation de la profession (souvent dans des organisations professionnelles du même type que le SVIN, parfois aux FDSEA). On peut aussi faire l'hypothèse que les permanents départementaux ont sélectionné des viticulteurs qu'ils imaginaient disposés à recevoir un interlocuteur de la FNSEA, et à s'exprimer sur le domaine de la prévention.

Après nos rencontres avec les permanents de l'organisation dans trois départements, et la

⁶² « *Ce dont on ne parle pas, c'est le nombre d'adhérents, sauf pour dire qu'il est impossible d'en parler* ». Offerlé M. et al., « Un patronat entre unité et divisions. Une cartographie de la représentation patronale en France », *Savoir/Agir* 2009/4 (n°10), p.12 <https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2009-4-page-73.htm>

⁶³ La situation dans le département de Loire-Atlantique illustre bien cette attention aux différentes « sensibilités ». Dans ce département, le Syndicat des Vignerons Indépendants Nantais (SVIN), à l'origine un syndicat technique et d'encadrement de la profession, occupe une partie du « terrain ». C'est aussi une fédération professionnelle affiliée à la FNSEA. Cependant dans ce département, la FNSEA « avance masquée » (expression d'une permanente départementale) : en effet elle y exerce son activité de conseil juridique aux employeurs via une association affiliée, « Juridis Océan ». Les adhérents au SVIN ne sont alors pas toujours au courant de l'affiliation du SVIN ou de cette association à la FNSEA, ou bien, selon notre interlocuteur FRSEA, ils ne souhaitent pas « afficher » officiellement leur appartenance politique FNSEA. A cette situation s'ajoute un contexte spécifique en Loire-Atlantique : la FNSEA n'y est pas largement majoritaire comme elle peut l'être dans d'autres départements, et au moment de notre rencontre avec les permanents départementaux, la Confédération Paysanne venait de remporter de justesse les élections à la Chambre d'Agriculture.

recherche de contacts en Maine et Loire par notre interlocuteur de la fédération régionale, nous avons finalement obtenu une liste de 13 contacts. Seuls 8 ont répondu favorablement à nos sollicitations et relances. Nous avons pour objectif de rencontrer 10 personnes au minimum, cependant le contexte décrit ci-dessus ne nous en a pas laissé la possibilité.

Nous avons réalisé des entretiens de type semi-directif (enregistrés et retranscrits)⁶⁴, invitant les enquêtés à s'exprimer sur leur métier de manière assez globale. Nous les avons interrogés sur différentes thématiques : leur trajectoire personnelle et professionnelle, leur entreprise et son histoire, leur activité au quotidien, le rythme, la division et la manière d'organiser le travail, leurs manières de travailler la vigne, leur point de vue sur les débats actuels sur la dangerosité des pesticides, leurs visions et pratiques en termes de réglementation et de prévention des risques en général, leur vision du métier, de son avenir.⁶⁵ Nous nous sommes à chaque fois déplacée dans les exploitations des viticulteurs. Lors des premiers contacts, tous nous ont fait part de leur manque de temps pour nous rencontrer, et les entretiens ont souvent été interrompus par des sollicitations du travail quotidien. Toutes ces rencontres ont duré deux heures en moyenne.

A travers ces entretiens, nous recherchons d'abord des indicateurs révélateurs du rapport à la santé, aux risques en général, et à la prévention dans les cultures et identités professionnelles des enquêtés. Ensuite, nous passerons ce matériau au crible de nos hypothèses sur le déni, la minimisation, et les évolutions des pratiques et représentations des viticulteurs quant au risque chimique.

⁶⁴ Voir Annexe II Entretiens

⁶⁵ Voir Annexe I Guide d'entretien

CHAPITRE 2

LA STRUCTURE DE STAGE LE SECTEUR PROFESSIONNEL LE RISQUE CHIMIQUE

Avant de répondre à notre questionnaire par l'analyse des données recueillies, il est nécessaire de resituer précisément le contexte de cette enquête. Nous décrivons ci-après l'organisation qui nous a accueillie en stage dans le cadre de la formation de master, les missions qu'elle nous a confiées, ainsi que son appréhension du risque chimique en agriculture. Nous exposons ensuite les caractéristiques du secteur professionnel de la viticulture en termes d'emploi, d'acteurs de la profession, de risques professionnels et de sinistralité, et décrivons les caractéristiques principales du secteur dans la région des Pays de la Loire. Enfin, nous abordons les risques chimiques et leur prévention en agriculture et viticulture.

2.1 LA STRUCTURE DE STAGE

2.1.1 La FNSEA, syndicat représentatif des employeurs du secteur agricole

Le secteur professionnel de l'agriculture au sens large, outre les agriculteurs eux-mêmes, est composé d'une constellation d'acteurs. Alexandre Hobeika en dresse un portrait rapide :

*« Le gouvernement de l'agriculture en France repose sur un ensemble d'institutions privées ou semi-publiques, qui se présentent comme socialement et idéologiquement homogènes et prétendent incarner « la profession agricole ». Cet appareil d'encadrement joue un rôle d'intermédiaire entre les pouvoirs publics et les agriculteurs et bénéficie en contrepartie de vastes prérogatives dans la gestion du secteur, ce qu'on désigne souvent comme cogestion. Son périmètre d'action comprend le travail agricole stricto sensu (prescriptions techniques) et lato sensu (approvisionnement, commercialisation, crédit, assurances), ainsi que la protection sociale des agriculteurs et de leurs familles (maladie, retraite, enfance) ».*⁶⁶

Ces institutions constituant l'appareil d'encadrement du secteur, sont habituellement désignées comme les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) ; ce sont le Crédit Agricole, les

⁶⁶ Hobeika A., « La collégialité à l'épreuve. La production de l'unité au sein de la FNSEA », *Politix*, vol. 103, no. 3, 2013, pp. 53-76. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-politix-2013-3-page-53.htm>

coopératives, la Mutualité Sociale Agricole (MSA), les Chambres d'Agriculture, les assurances mutuelles agricoles, les instituts de conseil technique et les centres de gestion. La plupart des dirigeants des OPA sont issus de la FNSEA, « *souvent après une longue carrière syndicale. Ce syndicat joue donc un rôle de formation et de sélection des dirigeants agricoles* ». ⁶⁷ Ce rôle informel et implicite de formation des « élites » agricoles est un premier indice de l'implantation et de l'influence de cette organisation dans le secteur.

Le périmètre d'action officiel de la FNSEA est celui de la production : les cultures et l'élevage. La FNSEA est à la fois le syndicat majoritaire dans la profession agricole, et la seule organisation représentative des employeurs du secteur. Créée en 1946, c'est une fédération de fédérations départementales et d'associations spécialisées. Elle dispose d'un maillage territorial serré, qui est selon l'historien Jean-Luc Mayaud, une de ses forces :

« la force de la FNSEA, c'est de fédérer des exploitations de toutes tailles, qui pratiquent tous types d'activité agricoles, [...], et de pouvoir ainsi "prétendre parler au nom de tous, et de l'Agriculture avec un A majuscule". Elle est ainsi un interlocuteur incontournable quand il s'agit de négocier avec les pouvoirs publics » ⁶⁸

La FNSEA siège en effet dans toutes les instances du dialogue social. Le journal *La France Agricole* dans un article du 20 juillet 2017 indique :

« Le Haut-Conseil du dialogue social, [...] a reconnu la FNSEA comme "unique organisation représentative des employeurs de la branche de la production agricole » » ⁶⁹

Et le journal cite un communiqué du syndicat :

« cela permet à la FNSEA de représenter l'agriculture au sein de toutes les instances institutionnelles et paritaires et d'animer un dialogue social national et territorial ». ⁷⁰

Pour conserver cette position dominante, l'échelon départemental est essentiel au syndicat en termes de représentation car c'est à ce niveau que s'organisent les élections professionnelles aux chambres d'agriculture. Les chambres d'agriculture, établissements publics gérés de manière paritaire par des élus du secteur de l'agriculture, sont chargées d'assurer des missions de service public : représenter les différents acteurs économiques du secteur auprès de l'État, accompagner des exploitants agricoles dans leurs activités, et plus largement faire appliquer les politiques publiques agricoles et rurales. Tous les six ans sont élus au sein de ces chambres d'agriculture les représentants des différents groupes d'acteurs du secteur : les exploitants, les anciens exploitants, les propriétaires,

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Extraits de l'introduction du documentaire « FNSEA : Enquête sur un empire agricole », de l'émission télévisée *Pièces à conviction* du 18/01/2017. Consulté le 15/12/2017.

https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/metiers/agriculture/video-la-fnsea-un-syndicat-tout-puissant_2022413.html

⁶⁹ « La FNSEA représentera les employeurs agricoles » Dialogue social. *La France Agricole*. 20/07/2017. Consulté le 18/12/2017. <http://www.lafranceagricole.fr/actualites/dialogue-social-la-fnsea-representera-les-employeurs-agricoles1.1.3845768581.html>

⁷⁰ Ibid.

les salariés de la production, les salariés d'organismes, les groupements professionnels. La FNSEA a obtenu 57% des voix aux élections professionnelles en 2013⁷¹, elle a ainsi confirmé sa position très majoritaire. Comptant aujourd'hui environ 212 000 adhérents⁷², l'organisation patronale « *représente près d'une exploitation sur deux dans l'Hexagone* ». ⁷³

L'échelon régional a été créé relativement tard, en 1984. Les Fédérations régionales sont une instance intermédiaire, chargées de faire le lien entre les acteurs locaux et nationaux. Elles regroupent les unions, fédérations et associations départementales (ou cantonales). Les FRSEA (Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles) sont composées d'une équipe administrative avec un directeur, et des chargés de missions – ou animateurs régionaux – (ayant des spécialisations du type : cultures spécialisées, gros animaux, emploi-formation, etc.). Les salariés des fédérations régionales ne sont pas en lien direct avec les agriculteurs, mais avec leurs représentants, ils leur apportent notamment un soutien technique et juridique. Un chargé de mission emploi-formation, salarié de la fédération nationale, est présent dans chaque FRSEA. Chaque FDSEA (Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles) compte un élu expert juridique, mais dans les FRSEA, les chargés de mission emploi-formation sont des ressources supplémentaires en termes juridiques pour ces élus. Ces chargés de mission assurent également la représentation des élus dans les instances paritaires pour la négociation des conventions collectives, pour les questions de l'emploi et de la formation (Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi – CPRE), mais aussi pour les questions de santé, sécurité et conditions de travail au sein du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT, ex CRPRP).⁷⁴

Au niveau national, un Conseil d'Administration est élu tous les 3 ans, ainsi qu'un président national et un président régional par section. La FNSEA organise chaque année une assemblée générale où sont définies les grandes orientations, et à laquelle participent les élus et les membres du Conseil d'Administration ; c'est l'instance décisionnaire. Le Conseil d'administration est composé de sa présidente, d'administrateurs représentant le territoire, d'administrateurs représentant les sections sociales, d'administrateurs représentant les associations spécialisées, d'un membre désigné par la

⁷¹ De nouvelles élections ont eu lieu en janvier 2019, qui nous pas engendré de changement majeur. Voir : « Participation historiquement faible, statu quo syndical : l'essentiel à retenir », *Terre-net*, consulté le 28 septembre 2019. <https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/politique-syndicalisme/article/tous-les-resultats-officiels-des-elections-des-chambres-d-agriculture-2019-205-145038.html>

⁷²FNSEA Site internet. Plaquette institutionnelle. <https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2018/09/Plaquette-institutionnelle-FNSEA.pdf> (consulté le 27/01/2019)

⁷³ *Op cit. Pièces à conviction*, 2017

⁷⁴ Voir Travaux de stage de master 1 : Chapitre 1. État des lieux des données disponibles sur l'emploi, la santé et les conditions de travail, et la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la production agricole, p.8

commission nationale des statuts et conflits, et de membres représentant les le syndicat des Jeunes Agriculteurs (JA).

2.1.2 Une volonté unificatrice dans un contexte sectoriel hétérogène

La FNSEA s'inscrit dans une logique globalisante : tant par ce qu'elle déclare défendre dans ses discours officiels, l'agriculture française dans sa totalité (avec des expressions telles « *représenter [...] la profession agricole* »⁷⁵ et « *représenter l'agriculture* »⁷⁶) que par ses modes d'organisation, notamment son implantation territoriale et sa présence à tous les niveaux du dialogue social. Cette posture a pour conséquence, comme le remarque Pierre Mayance, qu'« *il ne viendrait pas spontanément à l'esprit de considérer ce syndicat et les multiples groupements qui gravitent autour de lui comme un syndicat "patronal"* ». ⁷⁷ En effet, l'image donnée par la FNSEA n'est pas directement connotée au patronat. L'organisation entretient une confusion entre les intérêts des agriculteurs en général, et ceux des employeurs agricoles.

Michel Offerlé relève une volonté similaire au sein de l'organisation patronale qu'est le MEDEF, notamment à travers son changement de nom : le Conseil National du Patronat Français (CNPF) est devenu en 1998 le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF), traduisant un souhait pour l'organisation de faire entendre qu'elle représente les « entreprises », et non les « patrons » uniquement :

« on a essayé de substituer la terminologie entrepreneuriale au terme "patron" [...] il s'agit à la fois de se démarquer d'un terme qui renvoie davantage au propriétaire d'une entreprise familiale qu'à la figure moderne du manager et de prendre acte du fait que la perception du "patron" est très négative au sein de la population française. Mais il aura fallu près de trente ans pour abandonner les vieux sigles, et que le terme "entreprise" soit choisi en raison de sa plus grande neutralité » ⁷⁸

L'utilisation du terme « entreprise » permet à l'organisation de supprimer la connotation négative mais également, comme la FNSEA, de gommer la distinction salarié-employeur, et de prétendre à la neutralité, à la représentation de tous. Laurence Parisot (ancienne responsable du MEDEF) déclarait en ce sens : « *Je me bats pour la France car je me bats pour les entreprises et les entreprises, c'est l'emploi, c'est donc l'intérêt général.* »⁷⁹

⁷⁵ Registre de Transparence. Site de la Commission Européenne. Consulté le 18/12/17.

<http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyist.do?id=59530682147-07&locale=fr#fr>

⁷⁶ *Op cit. La France Agricole*, 2017

⁷⁷ Mayance P., « Défendre " l'agriculture " ou les " employeurs agricoles " ? La FNSEA ou l'ambiguïté historique d'un syndicat « d'exploitants » », *Savoir/Agir*, avril 2009, p.23

<https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2009-4-page-23.htm>

⁷⁸ *Op. Cit.* Offerlé M. et al., p.74

⁷⁹ *Ibid.* p.79

La FNSEA n'utilise pas non plus dans ses discours le terme de *patron*. Cependant à la différence du MEDEF, on peut supposer que l'organisation admet autant l'idée du *manager* ou *entrepreneur* que celle du « propriétaire d'entreprise familiale » car celle-ci a une connotation différente en agriculture que dans les autres secteurs professionnels. En effet, la notion d'*exploitant - chef d'entreprise*, peut être entendue positivement au sein du syndicat car cette figure est venue remplacer celle du *paysan*, dans le mouvement de détachement du modèle agricole traditionnel familial, et de mutation vers un modèle de type industriel. On parle désormais moins d'exploitation familiale que de production, moins d'agriculteur que de producteur, à l'image du modèle managérial dominant.

Pour tenter de mieux comprendre cette situation, il est utile d'observer de plus près la structuration de ce secteur.⁸⁰ Comme le remarque Mayance, une représentation fréquente est de considérer que les agriculteurs sont des travailleurs indépendants. Cependant beaucoup d'entre eux emploient des salariés. L'INSEE indique qu'en 2013, les deux tiers des actifs permanents du secteur agricole étaient chefs d'exploitation, coexploitants ou associés :

« 854 000 actifs permanents travaillent dans 452 000 exploitations en 2013. Plus des deux tiers d'entre eux sont des chefs d'exploitation, coexploitants et associés [...] en 2013 »⁸¹

En 2015,

« En France métropolitaine, [...] le travail agricole, [...] est assuré pour 58 % par les actifs dirigeants, pour 27 % par les autres actifs permanents (non-salariés ou salariés) et pour 15 % par les salariés saisonniers ou prestataires extérieurs à l'exploitation. »⁸²

Cela signifie qu'un peu plus de la moitié des actifs sont des « dirigeants », et que l'autre moitié comporte les coexploitants, associés, salariés permanents, saisonniers ou prestataires. Le secteur de la production agricole comporte donc une diversité de statuts et formes de travail, avec une part non négligeable d'employés.

À cette structuration s'ajoute un contexte de « forte hétérogénéité des revenus, des filières et des manières de produire ». ⁸³ De plus, comme c'est le cas au sein du MEDEF ou de la CGPME⁸⁴, le syndicat est confronté à une forte hétérogénéité sociale au sein de ses adhérents, ne facilitant sans doute pas son œuvre d'unification. Hobeika précise :

« Cette unification symbolique doit toutefois affronter l'extrême hétérogénéité sociale et professionnelle de ce milieu. Cette catégorie est certainement l'une des plus hétérogènes de la classification des PCS, en termes de ressources économiques, de diplômes et de capital social, mais aussi en termes de groupes d'intérêts organisés en son sein (céréaliers et éleveurs,

⁸⁰ *Ibid.*, pp.3-7

⁸¹ Tableaux de l'économie française. Édition 2017. Exploitations agricoles. INSEE. 02/03/2017. Consulté le 19/12/17. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569448?sommaire=2587886>

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Op cit.* Mayance P., 2009, p.24

⁸⁴ *Op cit.* Offerlé M. et al.

propriétaires et locataires, jeunes, etc.) »⁸⁵

Il existe donc, comme le pointe Pierre Mayance, une problématique inhérente à la définition de la catégorie d'agriculteur, le terme renvoyant à des réalités très différentes. Cette définition est alors un enjeu fort de lutte, en interne (entre les filières notamment) comme en externe (entre les syndicats). La question est de savoir qui est officiellement reconnu comme *agriculteur*, qui a la plus forte légitimité entre les « chefs d'entreprise », les « paysans », les éleveurs ou encore les céréaliers. L'enjeu est celui de la priorité dans la défense d'intérêts. La question des différences de revenus, et des différences de subventionnement par la Politique Agricole Commune en fonction des secteurs, traverse aussi ces divisions. Ces luttes intestines sont très souvent à l'origine de scissions au sein de la FNSEA, et la plupart des syndicats opposants en sont le résultat.

On peut supposer que la posture unificatrice du syndicat, maintenant une image floue de *l'agriculteur*, lui permet à la fois de dissimuler les différences et divergences internes, et en externe, de se présenter comme entité représentante de la profession agricole dans sa totalité. Cette situation tend à effacer également l'opposition salarié – employeur à laquelle le secteur n'échappe pas. Cela a pour conséquence une certaine invisibilisation du statut de patron, mais aussi de celui de salarié.

Pierre Mayance précise :

« L'importance de la figure du chef d'exploitation participe à rendre invisible le salariat agricole. Les ouvriers agricoles sont difficiles à compter et peinent depuis longtemps à s'assurer une représentation. »⁸⁶

Il faut d'ailleurs relever qu'il existe aussi une hétérogénéité des acteurs ayant le statut de salarié : entre les salariés dits permanents et les salariés temporaires notamment. Mayance montre également que dans le secteur de l'agriculture, se « pose davantage qu'ailleurs la question des frontières entre patronat et salariat, vie professionnelle et vie domestique ».⁸⁷ En effet, le secteur agricole est majoritairement masculin, mais il est fréquent que les membres de famille et conjoints travaillent aux côtés des chefs d'exploitation. En 2013, « 27 % des chefs d'exploitation, exploitants ou associés agricoles sont des femmes ».⁸⁸

La structuration du secteur agricole apparaît donc complexe, la FNSEA se donnant pour gageure de l'unifier, au nom des intérêts des employeurs. Cette posture peut sembler paradoxale : comment à la fois représenter tous les acteurs du secteur et défendre les intérêts d'une catégorie d'entre eux uniquement ? Cela nous laisse à supposer que le rapport de l'organisation à la prévention des risques et aux conditions de travail pourrait être marqué par des contradictions liées à cette

⁸⁵ *Op. Cit.*, Hobeika A., 2013, p.54 cite Hervieu B., Purseigne F., *Sociologie des mondes agricoles*, Paris, Armand Colin, 2013

⁸⁶ *Op cit.* Mayance P., 2009, p.25

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Op. Cit.*, INSEE, 2017

posture officielle ambivalente, dans l'articulation entre sa défense des intérêts des employeurs et ses projets de prévention à la fois auprès de ceux-ci et auprès de leurs salariés.

2.1.3 Organisation interne et principaux interlocuteurs

Malgré l'image qu'elle véhicule, la FNSEA ne forme pas un tout homogène, l'hétérogénéité de la population constatée au sein du secteur se retrouvant fort probablement parmi les acteurs de la fédération. Il faut noter qu'une fédération patronale comme la FNSEA est composée d'acteurs ayant différents statuts : des permanents (salariés) et des élus. Élus et salariés de l'organisation constituent donc une population différenciée, susceptible d'être traversée par des désaccords, contradictions et luttes internes.

Pour mieux appréhender la structuration de la fédération, les positions et relations entre ses différents acteurs, ainsi que notre position en tant que stagiaire en son sein, il convient d'observer de plus près son fonctionnement. Nous avons pu nous procurer un seul organigramme⁸⁹, celui-ci concernant l'organisation administrative, et non politique, de la fédération nationale. L'administration nationale compte environ 94 personnes et est composée de la direction générale, d'un département communication, des services généraux administratif et comptable, ainsi que de quatre grands pôles : les départements Économie et Développement durable, Entreprise et Territoires, Affaires sociales, et Syndical.

Dans le cadre de nos missions lors de notre premier stage en 2018, nous avons été essentiellement en contact avec des permanents de l'organisation, acteurs de la fédération nationale et de la fédération régionale des Pays de la Loire. Nos interlocuteurs à l'échelon national faisaient partie du département des Affaires sociales, il s'agissait du directeur adjoint et de la cheffe du service Emploi-formation (les autres services du département étant ceux de la Formation professionnelle continue et de la Protection sociale). Le service Emploi-formation, outre ses 8 salariés, comporte 16 chargés de mission délégués dans les fédérations régionales. La fédération régionale des Pays de la Loire dispose d'un effectif de 7 salariés : un directeur, trois chargés de mission : en production animales spécialisées, productions végétales spécialisées et dossiers paritaires, deux assistantes, ainsi que le chargé de missions emploi-formation (expert juridique et assurant des missions de représentation auprès des instances paritaires).

Dans le cadre de ce second stage en 2019, nous avons conservé ces mêmes interlocuteurs principaux. Notre tuteur était le chargé de mission emploi-formation affecté à la FRSEA des Pays de

⁸⁹ Voir Annexe III : Organigramme administratif de la FNSEA

la Loire. Au cours de nos missions nous avons eu peu de contact avec les fédérations départementales et n'avons donc pas pu saisir précisément leur fonctionnement. Nous avons uniquement rencontré trois permanents départementaux à l'occasion de la recherche de contacts de viticulteurs. De même, nous sommes peu entrée en contact avec les membres élus de l'organisation, excepté lors de rencontres prévues pour la restitution de nos travaux.

2.1.4 Présentations officielles

Les présentations et prises de position officielles de l'organisation peuvent nous être utiles à la compréhension du positionnement de la FNSEA (ou de certains de ses services) face aux problématiques de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. La page d'accueil du site internet de la FNSEA annonce « *un syndicalisme de solutions* ». ⁹⁰ Dans le chapitre « *Découvrir la FNSEA* » apparaissent cinq grands thèmes :

« Rassembler autour d'une agriculture innovante, citoyenne et durable » ; « Agir pour les agriculteurs et défendre leurs intérêts collectifs et individuels » ; « Dialoguer avec les citoyens et les consommateurs pour expliquer notre métier et comprendre les attentes de la société » ; « Informer les agriculteurs, les décideurs, les citoyens, les consommateurs » ; « La force d'un réseau. La force de notre syndicat : un réseau de compétences actives et local à l'international » ⁹¹

Ces cinq phrases ne laissent pas entendre, à priori, de prise de position politique précise. Les termes « *solutions* », « *innovante* », « *citoyenne* », « *durable* » par exemple, ont au contraire des connotations plutôt consensuelles, qui renvoient respectivement à des notions de pragmatisme, de progrès scientifique, de démocratie, de respect de l'environnement. On peut aussi remarquer qu'en correspondance avec la volonté unificatrice du syndicat, le site n'utilise presque pas les mots *employeur* ou *salarié*, mais plutôt *agriculteur*.

La rubrique « *Notre Organisation* », est divisée en deux sous-rubriques « *les élus* » et « *l'administratif* ». Les principales composantes de l'organisation sont listées. Parmi les élus on remarque une forte majorité d'hommes : le Conseil d'Administration comporte 69 personnes, dont 11 femmes. Le bureau du CA comporte 26 membres : 23 hommes pour 3 femmes (dont la présidente Christiane Lambert).

Cette présence majoritaire d'hommes est en correspondance avec la démographie du secteur. En 2016, 24% des chef(fes) d'exploitation ou d'entreprise agricole étaient des femmes. Cette proportion est globalement stable depuis plus de 10 ans, et ce malgré le développement des sociétés

90 Découvrir la FNSEA. Site FNSEA. Consulté le 19/12/2017. <http://www.fnsea.fr/decouvrir-la-fnsea/>

91 Ibid.

d'exploitation agricole (GAEC, EARL, SCEA et sociétés commerciales) et du statut de coexploitant chez les femmes.

La population des élus semble aussi correspondre à la population des militants patronaux, tel que le relève Michel Offerlé :

« les patrons engagés dans l'action collective sont, dans l'immense majorité des cas des hommes mûrs, à l'image d'ailleurs des adhérents et dirigeants de la plupart des partis politiques français. »⁹²

Les quatre « sections sociales », dotées de missions de défense d'intérêts spécifiques – ceux des femmes, des retraités, des métayers, des propriétaires de terre – sont citées sans plus de détails :

« La Commission nationale des agricultrices », « la Section nationale des anciens exploitants », « la Section nationale des fermiers métayers », « la Section nationale des propriétaires ruraux ».⁹³

Sont également citées « 38 associations spécialisées » par types de production, « 22 fédérations régionales », « 94 fédérations départementales (FDSEA et UDSEA) » et « 20 000 syndicats locaux ». La page précise la composition de l'Assemblée Générale :

« 320 membres représentant les départements ; 60 membres représentant les associations spécialisées ; 32 membres représentant les sections sociales ; 16 membres pour les Jeunes Agriculteurs ».⁹⁴

Selon Pierre Mayance,

« la vocation à représenter l'ensemble des agriculteurs transparaît dans cette composition et notamment dans les quatre sections sociales »⁹⁵

On suppose effectivement que des concurrences internes s'expriment entre les sections, entre céréaliers et éleveurs, et entre fermiers et métayers et propriétaires. P. Mayance ajoute :

« avec un conseil d'administration si restreint, censé représenter l'ensemble des territoires et des productions françaises au niveau national et européen, on comprend l'importance de la gestion politique des postes à tous les échelons, la cooptation étant souvent la règle »⁹⁶

Cette forme d'organisation montre une volonté du syndicat de rassembler les acteurs à tous les niveaux de l'organisation.

La rubrique « l'Administratif » se présente également sous forme de liste, on y trouve 7 personnes. Là encore, la majorité sont des hommes. La seule femme est la directrice générale Catherine Lion. Dans ces services administratifs, seuls sont cités les directeurs des

« Services transversaux » : « Département des Affaires Sociales », « Département Syndical », « Département de l'Entreprise et des Territoires », « Département Administratif et

⁹² Offerlé M., « Militer en patronat. Engagements patronaux et sociologie du militantisme », *Sociétés contemporaines*. 2015/2 (N°98), p.82. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2015-2-page-79.htm>

⁹³ *Op. Cit.*, site FNSEA, 2017

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ *Op. Cit.* Mayance P., 2009, p.27

⁹⁶ *Ibid.*

Financier », « *Département Communication* », « *Département Économie et Développement Durable* ». ⁹⁷

Ces pages de présentation de l'organisation n'expliquent pas davantage le fonctionnement de l'organisation et les fonctions occupées par les acteurs.

A l'inverse, sur le Registre de Transparence de la Commission Européenne, les missions et objectifs de l'organisme sont expliqués plus précisément que sur son site internet :

*« représenter et de défendre, sur le plan national et international, les intérêts de la profession agricole dans les domaines moral, technique, social, économique et législatif, à l'exclusion de toutes opérations commerciales. A cet effet, elle organise, coordonne et harmonise l'ensemble des intérêts professionnels des exploitants agricoles membres des syndicats de base. »*⁹⁸

La FNSEA y indique clairement :

*« assurer la représentation et la défense des intérêts des employeurs de salariés agricoles, notamment auprès des pouvoirs publics et des organisations syndicales de salariés »*⁹⁹

Son rôle de défense des employeurs, et non des salariés, apparaît ici plus explicitement que sur son propre site internet.

L'organisation occupe une place centrale dans le secteur agricole, qui lui est permise par sa présence dans la plupart des institutions. Le site de la Commission Européenne recense les organismes auxquels le syndicat participe. On y trouve notamment le Conseil de l'Agriculture Française (CAF), structure

*« regroupant La FNSEA, Jeunes Agriculteurs (JA), la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA), Coop de France, la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA) et la Fédération Nationale de la Mutualité Agricole (FNMA). L'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA) [...] »*¹⁰⁰

Son appartenance au Conseil de l'Agriculture Française, lui assure sa position de porte-parole du secteur. La FNSEA est ainsi souvent associée aux décisions de financements de la profession, notamment lorsque l'État délègue des missions à des structures majoritairement gérées par la profession, comme la formation professionnelle.

On relève par ailleurs sur le Registre de Transparence des missions de communication, de formation initiale et professionnelle, et de recherche « *fondamentale et appliquée* ».

La FNSEA est donc un poids lourd du secteur au niveau national, et elle est également partie prenante de plusieurs organisations européennes. Elle exerce une activité lobbying au niveau européen. Elle est à ce titre inscrite au registre des représentants d'intérêts auprès de la Commission

⁹⁷ *Op. Cit.*, site FNSEA, 2017

⁹⁸ *Op. Cit.* Commission Européenne, 2017

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ *Ibid.*

Européenne et déclare en 2016 des dépenses d'un montant compris entre 100 000 et 200 000 euros pour cette activité. Elle indique sur le registre de transparence faire partie du Bureau Européen de l'Agriculture française (BEA), un groupement d'intérêt

« qui apporte son expertise de l'activité communautaire en traitant l'information pour l'ensemble des organisations agricoles françaises membres du CAF ».¹⁰¹

Elle participe en outre au Comité des Organisations Professionnelles Agricoles de l'Union Européenne (COPA), organisation qui défend les exploitants agricoles au niveau européen.

2.1.5 Facteurs d'émergence de la demande d'expertise

Le besoin d'expertise de la FNSEA dans le domaine des conditions de travail et des risques professionnels dans la production agricole s'inscrit dans un contexte d'évolution continue du secteur vers la salarisation, et d'une préoccupation croissante de la part des pouvoirs publics et des médias avec notamment l'allongement des carrières (lois sur le recul de l'âge légal de départ à la retraite, lois sur la pénibilité). En tant qu'organisation professionnelle représentative des employeurs, la FNSEA est de plus en plus attendue sur le sujet par les instances paritaires, comme nous le précisera un de nos interlocuteurs. En effet, par son obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, l'employeur occupe un rôle central dans la prévention interne à l'entreprise.

Il faut ajouter que les caractéristiques du secteur professionnel de la production agricole : une grande majorité de TPE, une large variété de filières, de types et modes de production, ainsi que des conditions de travail spécifiques (mises en lumière par l'expérience récente de la mise en place du compte pénibilité), sont autant d'éléments venant expliquer le besoin d'une expertise en santé, risques et conditions de travail exprimé par la FNSEA.

La documentation interne que nous avons pu consulter comporte des « traces » de plusieurs actions du département des Affaires sociales de la FNSEA et de la FRSEA des Pays de la Loire s'inscrivant dans une démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC). Ces archives remontent jusqu'à l'année 2010. Plusieurs actions ont été mises en œuvre : réalisation de fiches recensant de « bonnes pratiques » de prévention, guides (par filières) pour la réalisation du DUERP, informations sur la réglementation, livrets d'accueil pour les salariés saisonniers, sensibilisation au port d'Équipement de Protection Individuelle. La politique de GPEC de l'organisation s'est tournée vers la prévention à partir des années 2008-2009. Notre interlocuteur principal à la FRSEA nous a apporté plusieurs éléments d'explication à cette préoccupation de la

¹⁰¹ Ibid.

fédération : celle-ci a d'abord accordé des moyens aux fédérations régionales pour entamer des actions de communication et de sensibilisation auprès des employeurs, ceux-ci étant jugés peu investis dans le domaine. Un objectif clé de ces actions était d'améliorer l'attractivité des métiers, mais aussi la productivité. Il était également question de venir en aide aux adhérents employeurs dans leurs démarches, la fédération jugeant la réglementation complexe et les mesures de prévention assez techniques. Le vieillissement de la population active et l'allongement des carrières ont aussi été des éléments interrogeant les conditions de travail et la nécessité de les adapter.

La controverse au sujet du compte pénibilité apparaît également comme un des facteurs ayant incité la FNSEA à s'engager dans une démarche de prévention des risques professionnels et de gestion des conditions de travail en production agricole. Les acteurs de la fédération régionale nous ont indiqué que ces actions de prévention déjà réalisées n'ont pas eu autant d'impact qu'attendu, qu'ils ne sont pas réellement parvenus à fédérer autour de celles-ci, et qu'elles n'ont pas été évaluées a posteriori. Ils déplorent que le domaine de la prévention n'ait jamais réellement été formalisé au sein de l'organisation. Il semble donc que ces questions sont portées par l'échelon régional de l'organisation, et peut-être moins abouties au niveau national.

Au vu des conditions de notre recrutement en 2018¹⁰² lors de notre premier stage, on peut faire l'hypothèse que le recrutement d'un stagiaire a constitué pour nos interlocuteurs une occasion de progresser dans la démarche, sans cependant y engager un trop fort enjeu (susceptible de susciter des débats internes), ni des moyens trop importants (le coût moindre d'un étudiant, en comparaison avec un cabinet conseil ou une organisation telle que l'ANACT n'est pas à négliger) dans l'immédiat.¹⁰³

2.1.6 Définition des missions

Cette mission d'une durée de 5 mois (du 31 janvier au 12 juillet 2019) est une suite du stage réalisé dans le cadre du Master 1. Lors de notre rencontre en novembre 2018, les demandeurs – le département des Affaires Sociales de la fédération nationale comprenant le service emploi et relations sociales et le service formation continue – nous ont dit souhaiter la mise en place d'actions de prévention au niveau régional, actions qui seraient réalisées à titre expérimental, pour éventuellement être reproduites par la suite. Ils souhaitaient au moins deux propositions d'action, afin

¹⁰² Voir « Rapport de stage à la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles. Une analyse du rapport de l'organisation et de ses acteurs à la prévention des risques professionnels et aux conditions de travail dans la production agricole », Mémoire de Master 1 Sociologie Santé et Conditions de Travail, Université de Nantes, 2018

¹⁰³ Il aurait été intéressant d'étudier les positionnements d'autres syndicats agricoles quant aux questions de prévention afin de chercher à savoir s'ils avaient agi comme d'autres facteurs d'émergence de la décision de la FNSEA de s'engager dans le domaine.

de les soumettre d'une part aux organisations patronales et salariales siégeant à la CPNACTA (Commission Paritaire Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail en Agriculture) ; et d'autre part aux chargés de mission en régions. Ceux-ci participeraient alors au choix de l'action à mettre en œuvre.

Les demandeurs suggéraient une collaboration avec quatre chargés de missions en région, ceux-ci mettant en œuvre des réflexions et actions sur les conditions de travail et la Qualité de Vie au Travail. Comme en 2018, les demandeurs souhaitaient que ces actions de prévention favorisent le dialogue social territorial. Le secteur de l'agriculture (de la production) comporte 144 conventions collectives (par secteurs et régions). Une fusion en une seule convention collective nationale est en projet. La FNSEA voulait dès lors proposer de nouveaux sujets de négociation aux instances au niveau territorial, et notamment aux CPHSCT (Commissions Paritaires Hygiène Sécurité Conditions de Travail). Ils nous suggéraient une collaboration avec les CPHSCT en région Pays de la Loire (des difficultés de mise en place et de fonctionnement ont été évoquées par les acteurs rencontrés lors du premier stage, et nous n'avions pas pu rencontrer d'élus CPHSCT).¹⁰⁴ Les demandeurs proposaient également le soutien de l'équipe du département des affaires sociales, notamment la personne en charge d'un « observatoire de l'emploi » et la personne en charge de la protection sociale, plus précisément les complémentaires santé. Nos interlocuteurs nous ont donc indiqué mettre à notre disposition beaucoup de contacts et soutiens possibles dans la réalisation des missions. Cependant au vu de la durée du contrat, de la définition des missions, et du contexte de cette définition, nous n'avons pas exploité toutes ces possibilités.

Les demandeurs ont suggéré que nos propositions d'action viennent s'appuyer sur les résultats de nos travaux lors du stage de master 1. Ces travaux consistaient en deux chapitres sous forme d'états des lieux : d'abord un état des lieux des données disponibles sur l'emploi, la santé et les conditions de travail, et la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la production agricole, décrivant les principales caractéristiques et évolutions de l'emploi salarié, le cadre légal et les acteurs de la prévention, et les risques et la sinistralité conséquente, ainsi que les principales actions de prévention de la Mutualité Sociale Agricole. Ensuite un portrait de chaque filière de la production agricole décrivait pour chacune les caractéristiques et évolutions de l'emploi salarié, les risques professionnels et la sinistralité, et relevait des exemples d'actions et enjeux de prévention. Après ces travaux, deux entretiens exploratoires avaient été réalisés.

¹⁰⁴ Voir *Op. Cit.* Rapport de stage 2018

A partir des demandes de nos interlocuteurs, et après négociations, nous avons précisé et établi nos missions. Plutôt que de proposer une action précise, qu'il serait possible de mettre rapidement en œuvre, nous avons souhaité proposer à nos interlocuteurs une autre démarche de travail. En effet, il nous semblait difficile de mettre en place une action de prévention dès le début du stage, dans un domaine vaste, caractérisé par la variété des activités, et dont nous connaissions les caractéristiques générales mais pas les réalités de terrain. Il nous apparaissait nécessaire avant tout d'étudier le terrain, le contexte dans lequel pourraient s'inscrire des actions de prévention. Nous avons donc établi nos missions en réponse à la demande ci-dessous de nos interlocuteurs de la fédération nationale :

« Expérimentation de préconisations / démarrage de plan d'actions (sur un territoire pertinent [...] Partir du rapport de juin 2018 sur les risques en Pays de la Loire pour déterminer les points saillants où des actions de prévention sont nécessaires (2 ou 3 actions).

- Sonder les besoins des employeurs sur la pertinence des actions déterminées
- Valider ces actions auprès de la MSA
- Expérimenter localement et sectoriellement les actions choisies
- Exposer les actions devant les chargés de missions régionaux
- Exposer les actions devant la CPNACTA »

Nos interlocuteurs précisent que nous pourrions nous appuyer sur la MSA (Mutualité Sociale Agricole) et AGRICA (complémentaire santé), voir éventuellement la Direccte ou l'ARACT (Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail). Notre réponse à cette demande a pris la forme de la proposition ci-dessous, acceptée par nos interlocuteurs.

PROPOSITIONS DE MISSIONS

- Réalisation d'une enquête auprès d'employeurs adhérents de la FNSEA dans la région des Pays de la Loire, centrée sur un champ d'action spécifique - à définir - de prévention et gestion des risques professionnels et conditions de travail en production agricole.
- Étude d'actions de prévention déjà réalisés sur cette thématique.
- Propositions d'actions de prévention sur cette thématique.
- Expérimentation des actions.

OBJECTIFS

- Étudier et évaluer l'efficacité d'actions de prévention réalisées en Pays de la Loire - sur un champ

d'action spécifique à déterminer - afin de proposer de nouvelles actions de prévention plus efficaces et conformes aux attentes des employeurs.

MÉTHODOLOGIE ET OUTILS

1- Sélection d'un champ d'action en Pays de la Loire

Un type de risque, et/ou une filière, et/ou un type d'entreprise, et/ou autres.

Quelques idées, au regard des résultats présentés dans le cadre du premier stage :

- Risques professionnels majeurs en agriculture : TMS, machine, chimique
- Cibles privilégiées : TPE familiales, Entreprises employant des salariés temporaires et saisonniers
- Filières très représentées en PDL, et où il y a une forte salarisation : viticulture, arboriculture, maraîchage, polyculture/polyélevage

Exemple de champ d'action : le risque chimique en viticulture, les TMS en maraîchage et horticulture/pépinières

2- Consultation des adhérents employeurs concernés

- Entretiens auprès d'employeurs concernés afin de déterminer leurs besoins, les actions qu'ils ont déjà mis en œuvre auprès de leurs salariés (ou pas), et celles dont ils ont déjà bénéficié (ou pas).

3- Étude de plans d'action déjà mis en œuvre et jugés les plus pertinents par les employeurs interrogés (MSA, AGRICA, ARACT/ANACT, DIRECCTE)

- Sélection
- Analyse : objectifs, méthodes, moyens et outils d'action, acteurs engagés
- Synthèse /mise en lien : besoins des employeurs ↔ actions qui semblent les plus pertinentes

4 - Proposition d'actions

5 - Présentation aux chargés de mission et à la CPNACTA

6 - Expérimentation d'actions

Une fois cette proposition acceptée, nous avons opéré le choix du champ d'action : le risque chimique en viticulture, choix que nos interlocuteurs ont validé.¹⁰⁵

2.1.7 Réalisation des missions

Nous avons très rapidement réalisé que ce projet de missions était disproportionné par rapport à nos conditions et notre temps de stage. Même si nous en avons fait part à plusieurs reprises à nos

¹⁰⁵ Voir chapitre 1 : *Dispositif d'enquête*

interlocuteurs, ceux-ci semblaient toujours convaincus, et exigeaient la réalisation de l'intégralité des missions prévues. De plus, le temps des missions a été impacté par des retards pris dans la réalisation des modalités administratives, la négociation des missions, et l'accès à la population enquêtée.¹⁰⁶

L'exploitation des données collectées dans les entretiens n'avaient bien sûr pas les mêmes finalités que celles du présent travail de mémoire de master professionnel. L'objectif était de recueillir des pratiques, des points de vue, des attentes et besoins d'agriculteurs en termes d'aide dans l'organisation du travail, le management, la prévention des risques professionnels. Il s'est agi également de répertorier d'éventuelles actions de prévention, accompagnements, que ces viticulteurs avaient déjà mis en œuvre auprès de leurs salariés, et/ou dont ils avaient déjà bénéficié. Enfin, nous avons étudié et évalué l'efficacité de ces actions afin de proposer de nouvelles actions de prévention plus efficaces et conformes aux attentes des employeurs.

2.1.8 Prises de positions sur le risque chimique

Lors de nos missions en 2018, les éclairages sociologiques que nous avons apporté sur l'exposition au risque chimique liée à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques n'ont pas particulièrement interpellé les acteurs FRSEA et FNSEA. Au cours de nos échanges, minimisant les causes organisationnelles démontrées (du phénomène de sous-déclaration des expositions et de la faible reconnaissance des pathologies chroniques notamment), les problèmes ont parfois été ramenés à des comportements individuels des travailleurs. Parfois nos interlocuteurs ont eu recours à des arguments indiquant que certains produits utilisés en production biologique pouvaient, tout comme les produits phytosanitaires, être néfastes pour la santé humaine (le sulfate de cuivre par exemple) ; ou encore que les modes de production de type biologiques ou alternatifs pouvaient conduire à des dérives, tel du salariat dissimulé. Or il semble que ces faits sont minoritaires en comparaison avec l'usage massif des produits phytopharmaceutiques dans la production agricole.

Malgré ces différences d'appréhension et de compréhension des problèmes d'exposition aux produits phytopharmaceutiques, tous nos interlocuteurs reconnaissent que ceux-ci sont importants dans la filière de la viticulture.

On peut s'interroger sur les raisons de ce manque de réceptivité quant aux explications sociologiques sur les phénomènes entourant les expositions aux produits phytopharmaceutiques. Une première hypothèse concerne l'histoire de cette organisation : la FNSEA s'est constituée en lien étroit avec le mouvement d'industrialisation de la production agricole et sa puissance y est intimement liée.

¹⁰⁶ *Ibid.*

Ce système de production que le syndicat défend étant en partie basé sur l'apport de produits chimiques, il lui est difficile de le remettre en question.

De plus, si l'on observe les prises de positions officielles de l'organisation quant à l'éventuelle interdiction du glyphosate (un des principaux composants des produits phytopharmaceutiques) débattue ces derniers mois en France et à la Commission européenne, il est fort probable que nos interlocuteurs respectent la ligne défendue : l'organisation s'est vivement opposée à l'interdiction du glyphosate en Europe (en organisant notamment une manifestation à Paris au moment du vote européen). Sa présidente Christiane Lambert déclarait : « *il y a trois études qui démontrent la non-dangerosité du glyphosate et une qui affirme le contraire. C'est trois contre un.* »¹⁰⁷ Cependant le syndicat reconnaît que l'on doit « chercher des alternatives ». Sa position est donc ambiguë quant aux risques engendrés par l'exposition aux produits phytopharmaceutiques : il remet en question l'idée de leur dangerosité en mettant en cause la scientificité des études, mais admet qu'il faut arrêter de les utiliser. L'organisation syndicale utilise des arguments économiques pour faire valoir que le glyphosate est plus utile que néfaste, en déclarant qu'une interdiction

« pénaliserait les agriculteurs qui n'utilisent le glyphosate que pour "nettoyer le sol entre deux cultures" et rien n'empêchera l'herbicide d'entrer dans la composition des produits étrangers non soumis à ces interdictions. "Les agriculteurs français devront se tourner vers d'autres produits désherbants, pas forcément moins dangereux mais beaucoup plus chers", affirme la FNSEA. Les agriculteurs reprochent donc une interdiction "sans alternatives crédibles sur les plans technique et économique." »¹⁰⁸

On retrouve ici des positions ambivalentes de la FSNEA, probablement engendrées par son souhait de défendre les intérêts des adhérents (par le rejet de l'interdiction du glyphosate), mais aussi de rassembler tous les acteurs du secteur et d'être considéré comme neutre et légitime (par des arguments économiques se voulant pragmatiques et emprunts de neutralité, par l'affichage du souhait d'une recherche d'alternatives en vue de l'adhésion des partisans de l'interdiction). Offerlé fait l'hypothèse que chez les organisations patronales :

« Cette revendication d'une légitimité élargie est une manière [...] d'affirmer leur droit à représenter une parole qui ne soit pas particulière, intéressée, située, seulement corporative, voire corporatiste, mais ayant une portée plus générale susceptible d'être partie prenante de la construction de l'intérêt général et du fonctionnement de la démocratie. »¹⁰⁹

¹⁰⁷ Girard L., « La FNSEA en tête de la lutte pour la réautorisation du glyphosate », Le Monde, Planète, mis en ligne le 26/09/2017, consulté le 31/12/2017. http://www.lemonde.fr/planete/article/2017/09/26/la-fnsea-en-tete-de-lalutte-pour-la-reautorisation-du-glyphosate_5191553_3244.html

¹⁰⁸ Loume Lise, Politiques, agriculteurs, ONG : qui veut la peau du glyphosate ? Sciences et Avenir, Santé, mis en ligne le 26/10/2017, consulté le 31/12/2017. https://www.sciencesetavenir.fr/sante/politiques-agriculteurs-ong-qui-veut-la-peaudu-glyphosate_117719

¹⁰⁹ Offerlé M, Organisations patronales : quelle représentativité ? Consulté le 01/07/2017. [http://www.constructif.fr/bibliotheque/2011-11/organisations-patronales-quelle\[1\]_representativite.html?item_id=3120](http://www.constructif.fr/bibliotheque/2011-11/organisations-patronales-quelle[1]_representativite.html?item_id=3120) [2]

De surcroît, la posture de nos interlocuteurs ici est peut-être un des instruments de cette recherche d'unité (interne ici). Alexandre Hobeika explique ce phénomène :

« on est « bon » [agriculteur], mais d'une manière qui n'est jamais explicitée, donc impossible à débattre. Dans ce cas, les prescriptions « exogènes » sur le métier, comme les revendications des associations environnementalistes sur l'utilisation des pesticides ou la formation des agriculteurs, apparaissent immédiatement illégitimes. »¹¹⁰

L'unanimité de nos interlocuteurs sur le sujet des produits phytopharmaceutiques pourrait donc s'expliquer par cette « culture » de l'organisation décrite par Hobeika, et par le respect de la ligne défendue officiellement. Notre enquête nous permettra d'observer si les discours des viticulteurs enquêtés entrent en correspondance avec ces prises de position du syndicat quant aux risques liés à l'exposition aux produits phytosanitaires.

2.2 LE SECTEUR DE LA VITICULTURE

2.2.1 Données secteur : un réseau complexe d'acteurs

En France, la production de vin occupe 3% des terres arables et 1,4% du territoire national.¹¹¹ Avec environ 85 000 exploitations¹¹² et 755 000 hectares de vignes cultivés,¹¹³ la viticulture représente 15% de la valeur de la production agricole française.¹¹⁴ Les vins sont classés en trois catégories définies par la réglementation européenne : les vins de France sans indication géographique (VSIG ou « Vin de France »), les vins de France à indication géographique protégée (IGP), les vins de France d'appellation d'origine contrôlée ou protégée (AOC, ou AOP son équivalent à l'échelle de l'Union Européenne). Les vins AOC représentent 46% de la production totale, les IGP 28%, les sans appellation 9%, et les vins produits pour l'eau de vie (cognac et armagnac) 17%.¹¹⁵ Environ 9% des vignes en France sont cultivées en agriculture biologique. La certification Haute Valeur Environnementale (HVE) se développe avec 783 exploitations certifiées en janvier 2018.¹¹⁶ Le cahier des charges de cette certification encadre quatre domaines : la

¹¹⁰ *Op. Cit.*, Hobeika A., 2013, p.75

¹¹¹ La Filière Vin. FranceAgriMer. Consulté le 28 septembre 2019. <https://www.franceagrimer.fr/filieres-Vin-et-cidre/Vin>

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ Infographie. La viticulture. Alimagri, Site du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Mis en ligne le 27 juillet 2018. Consulté le 28 septembre 2019. <https://agriculture.gouv.fr/infographie-la-viticulture>

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ *Ibid.*

biodiversité (présence de haies, enherbement, arbres), la stratégie phytosanitaire (la réduction des intrants étant visée), et l'irrigation¹¹⁷.

Avec la diversité des cépages (les variétés de vigne) et des sols français, la vigne peut être cultivée sur une grande partie du territoire français, les régions viticoles (ou vignobles) sont les suivantes : Alsace-Est, Aquitaine, Bourgogne-Beaujolais-Savoie-Jura, Champagne, Charentes-Cognac, Corse, Languedoc-Roussillon, Sud-Ouest, Val de Loire-Centre, Vallée du Rhône-Provence. Les différentes régions viticoles ont des histoires et organisations variées et il faut rappeler ici que la filière viticulture présente une forte hétérogénéité économique et sociale. Bessière, Bruneau et Laferté décrivent cette diversité interne au groupe socio-professionnel :

« Loin de constituer un groupe social homogène, [...] [les viticulteurs] ont des positions sociales très contrastées : certains vivent dans des châteaux et de grands domaines, d'autres dans de petites fermes où le style de vie est proche de la condition ouvrière, en passant par un dégradé de situations socio-économiques intermédiaires. ». Or, la division de l'espace viticole local ne repose pas uniquement sur les caractéristiques socio-économiques des exploitations. Les groupes sociaux viticoles se distinguent également par le type d'habitat, la composition du patrimoine économique (dont les revenus tirés de la production viticole ne peuvent constituer qu'une dimension à côté d'un patrimoine immobilier et financier), les trajectoires scolaires, les ressources culturelles ou les réseaux de relations sociales et professionnelles. »¹¹⁸

A l'image du secteur de l'agriculture, la filière viticulture est composée d'un complexe réseau d'acteurs : les viticulteurs et vigneron, les négociants et caves coopératives, les acteurs institutionnels et organisations professionnelles.

Acteurs institutionnels

Hormis les institutions qui encadrent le secteur de l'agriculture au niveau global, (MSA, Chambres d'Agricultures, Centres de gestion, etc.), la gestion et la réglementation du secteur de la viticulture est opérée par différents acteurs. L'Institut National des Appellations d'Origine (INAO), établissement public administratif sous tutelle du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, réglemente pour le vin les certifications AOP et AOC. FranceAgriMer est un office agricole, c'est-à-

¹¹⁷ Le ministère de l'agriculture décrit les 3 niveaux de certification HVE :

« Niveau 1 : respect des exigences environnementales de la conditionnalité et réalisation par l'agriculteur d'une évaluation de l'exploitation au regard du référentiel du niveau 2 ou des indicateurs du niveau 3. Niveau 2 : respect d'un référentiel comportant 16 exigences, efficaces pour l'environnement. Niveau 3 : qualifié de « Haute Valeur Environnementale », est fondé sur des indicateurs de résultats relatifs à la biodiversité, la stratégie phytosanitaire, la gestion de la fertilisation et de l'irrigation »

Certification Environnementale Mode d'emploi pour les exploitations. La viticulture. Alimagri, Site du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Mis en ligne le 07 mars 2019. Consulté le 28 septembre 2019.

<https://agriculture.gouv.fr/certification-environnementale-mode-demploi-pour-les-exploitations>

Voir aussi :

HVE : Haute Valeur Environnementale. Bureau Veritas Certification. Consulté le 28 septembre 2019.

https://filiereagro.bureauveritas.fr/prestations/p4_21_hve.html

¹¹⁸ Op. Cit. Bessière C., Bruneau I, Laferté G, 2014.

dire un établissement public industriel et commercial, rattaché au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Pour la filière viticulture comme pour les autres filières, il a pour mission d'assurer la régulation du marché et d'appliquer les dispositions de la politique agricole commune. Ses échelons régionaux sont les Directions régionales de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt (DRAAF). Les exploitations viticoles sont aussi réglementées et contrôlées par les douanes.

Acteurs de la production et de la commercialisation

Les vigneron, le plus souvent propriétaires de leur vignoble et exploitants, réalisent l'ensemble du processus de fabrication de vin : la culture de la vigne, la vinification et la mise en bouteille. Il est d'usage de différencier les vigneron des viticulteurs. Le mot *vigneron* est utilisé pour préciser que le producteur, outre la culture de la vigne, réalise les opérations de vinification et de mise en bouteille, alors que le mot *viticulteur* désigne le producteur qui ne vinifie pas et confie le « moût » à une cave coopérative ou à un négociant.¹¹⁹

Le site FranceAgriMer décrit l'organisation de la filière :

Les producteurs de vin sont organisés en coopératives (600 caves coopératives pour 48% des volumes vinifiés en France hors Cognac) et en caves particulières. Les négociants (1500 négociants vinificateurs) achètent le raisin, le vin en vrac ou le vin en bouteille, et vinifient pour partie eux-mêmes les raisins achetés ou produits sur leurs propres domaines.¹²⁰

Les vigneron peuvent donc vendre eux-mêmes leur vin, en « vente directe » (à des clientèles particulières ou professionnelles), ou bien confier cette activité à un négociant. Les caves coopératives sont fondées sur le principe de mutualisation des coûts de production. Ce sont des groupements de viticulteurs qui vinifient, conditionnent, stockent, et vendent le vin.

Organisations professionnelles

À un premier niveau de représentation on trouve les syndicats viticoles. Les syndicats d'appellation d'origine contrôlée, représentant chacune des 375 AOC viticoles,¹²¹ sont présents sur

¹¹⁹ En situation d'enquête nous avons utilisé la dénomination *viticulteur* auprès de tous les professionnels interrogés, et cet usage n'a jamais été rectifié par nos interlocuteurs (un seul d'entre eux ne procède pas à la vinification). De même nous employons dans ce travail le mot *viticulture* pour désigner l'ensemble de la filière. Le terme *viniculture* désigne les opérations d'élaboration du vin, celui de *viticulture* désigne les opérations de culture de la vigne. Le néologisme *viti-viniculture* rassemble les deux types d'activité. Le vigneron est donc un exploitant qui réalise l'ensemble des activités de viticulture et viniculture.

¹²⁰ *Op. Cit.* FranceAgriMer

¹²¹ Nombre pouvant varier selon le type de décompte. La revue du vin de France précise : « 375, c'est le nombre d'AOC viticoles en France, décernées par l'INAO et réparties comme suit : Bordeaux (57), Languedoc (19), Roussillon (14), Sud-Ouest (13), Provence (11), Vallée du Rhône (50), Loire (63), Alsace (3), Bourgogne (97), Beaujolais (14), Champagne (3), Corse (9), Jura (6), Savoie (15) et Lorraine (1). Cependant, on parle souvent de vins d'appellations, ce qui englobe les 23 AOVDQS (appellation d'origine vin délimité de qualité supérieure). On arrive alors à 398 AO ; en y ajoutant les AOC eaux-de-vie, rhums et cidres, l'addition grimpe à 473 » Raisin V., « Le vin en quelques chiffres », La

tout le territoire : 17 fédérations régionales sont regroupées au sein de la Confédération Nationale des producteurs de vins et eaux-de-vie de vin à Appellations d'Origine Contrôlées (CNAOC). Elle a pour mission de représenter les intérêts des producteurs de vins AOC auprès des pouvoirs publics à l'échelon national, européen et international¹²². Les syndicats AOC sont aujourd'hui reconnus comme Organismes de Défense et de Gestion (ODG), c'est-à-dire en charge de la gestion de leur appellation et de son cahier des charges de production. Plus précisément, l'ODG

*« élabore et contribue à la mise en œuvre du cahier des charges du produit (spécificité du produit, aire de production pour les produits AOC, AOP et IGP dont les caractéristiques sont liées à un lieu géographique), les règles de production, de transformation et éventuellement de conditionnement et d'étiquetage . »*¹²³

Le syndicat des vignerons coopérateurs, ou Confédération des Coopératives Vinicoles de France, rassemble les 13 fédérations régionales et départementales de caves coopératives et représente les coopératives vinicoles sur tout le territoire.¹²⁴ Le syndicat des vignerons indépendant¹²⁵ réunit dans 32 fédérations départementales et 10 fédérations régionales les producteurs qui réalisent l'ensemble du processus de fabrication du vin : culture de la vigne, vinification, conditionnement, stockage et vente directe, sans faire appel à un intermédiaire (négociant ou coopérative). Il s'est constitué en réaction à la puissance des caves coopératives.

Un deuxième niveau de représentation est l'interprofession : les producteurs – travaillant en coopératives ou caves particulières – et les négociants sont organisés en interprofessions régionales :

*« Ces familles de la filière s'organisent en interprofessions par indications géographiques maillant l'ensemble des vignobles, ou au niveau national avec une interprofession des vins sans indication géographique. Ces interprofessions financent des actions de promotion de leurs vins, de suivi des marchés ou encore des activités de recherche et développement dont une partie en cofinancement de crédits publics nationaux ou communautaires. »*¹²⁶

Chaque catégorie de vin, en termes d'appellation, est représentée dans une interprofession. Le Comité National des Interprofessions des Vins à appellation d'origine et à indication géographique (CNIV) rassemble les 23 interprofessions françaises de Vins et d'Eaux-de-vie de Vin à Appellation

Revue du vin de France. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.larvf.com/le-vin-en-quelques-chiffres.10355.1104945.asp>

¹²² La CNAOC Histoire. Site internet CNAOC.Vignerons d'Appellation d'Origine. Consulté le 28 septembre 2019. <http://cnaoc.org/histoire/>

¹²³ Institut National de l'Origine et de la Qualité. « Les Organismes de Défense et de Gestion ODG. » Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.inao.gouv.fr/Espace-professionnel-et-outils/Les-organismes-de-defense-et-de-gestion-ODG>

¹²⁴ Vignerons Coopérateurs de France. Solidaires et durables. « Qui sommes-nous ? La CCVF ou Vignerons Coopérateurs de France » Consulté le 28 septembre 2019.

http://www.vignerons-cooperateurs.coop/fr/qui-sommes-nous/qui-sommes-nous_88.html

¹²⁵ Vigneron Indépendant. « Un peu d'histoire. » Consulté le 28 septembre 2019.

<https://www.vigneron-independant.com/un-peu-dhistoire>

¹²⁶ Op. Cit. FranceAgriMer

d'Origine et Indication Géographique.¹²⁷ La Confédération des vins IGP de France (VINIGP)¹²⁸ a pour mission d'assurer la défense et la représentation de la viticulture IGP.¹²⁹ L'ANIVIN DE France (Association Nationale Interprofessionnelle du vin de France)¹³⁰ représente les producteurs de vins sans indication géographique (VSIG) aussi appelés « Vins de France » (anciennement « Vin de table »), dont l'origine géographique n'est pas spécifiée et qui sont définis via leurs cépages ou des noms de marque.

2.2.2 Données emploi

En France, la viticulture est le troisième secteur agricole en termes d'emploi total. C'est également la filière qui concentre le plus d'emploi salarié : 54 % des UTA¹³¹ correspondent à de l'emploi salarié, contre 30 % pour l'ensemble du secteur agricole. Avec la culture de céréales, la viticulture représentait 43 % des contrats agricoles en 2009, saisonniers ou non.

Les viticulteurs employeurs représentent environ 23,8% des employeurs de la production. La viticulture concentre environ 28,2 % des heures de travail en production, et la tendance est à la hausse¹³². La filière embauche 414 000 salariés par an (agent viticole, agent tractoriste, agent de chai-caviste, chef de culture maître de chai, œnologue, secrétaire viti-vinicole, agent technico-commercial – responsable des ventes).¹³³

C'est la première filière en termes d'emploi saisonnier : elle rassemble 45% des contrats saisonniers en 2014, dont les contrats vendanges qui sont généralement d'une durée inférieure à un mois (57%).¹³⁴ 64 % des CDD saisonniers sont des contrats vendanges. Les autres contrats

¹²⁷ Comité National des Interprofessions des Vins à appellation d'origine et à indication géographique. « Missions ». Consulté le 28 septembre 2019. <https://www.intervin.fr/cniv/missions>

¹²⁸ Confédération des vins IGP de France. « La Confédération ». Consulté le 28 septembre 2019 <http://vinigp.fr/producteurs/vins-de-pays-igp.html#page-confederation>

¹²⁹ Suite à une réforme européenne datant de 2008, les « vins de pays sont » devenus les « vins à Indications Géographiques Protégées » (IGP).

¹³⁰ Anivin de France. « Qui sommes-nous ? ». Consulté le 28 septembre 2019 <http://www.vindefrance-cepages.org/fr/qui-sommes-nous>

¹³¹ UTA : Unité de Travail Agricole. Représente le travail effectué par une personne à plein temps pendant une année.

¹³² Salariés agricoles. Suivi des principaux indicateurs d'accidentologie par les comités techniques nationaux de prévention. Données nationales e009-e014. Données chiffrées. Direction des Études, des Répertoires et de Statistiques. Février 2016. MSA.

¹³³ Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA). Les Chiffres de l'emploi. Les chiffres clé. Consulté le 27/03/2017 <http://www.anefa.org/emplois/les-chiffres-cl%C3%A9s>

¹³⁴ *Ibid.*

saisonniers sont surtout utilisés au printemps et en hiver pour la préparation des vignes (taille, traitement contre les maladies, désherbage, etc.).¹³⁵

6 900 salariés permanents travaillent chaque année en viticulture. La filière a un besoin de main d'œuvre mais manque de salariés qualifiés.¹³⁶ Les nouveaux modes de commercialisation comme la vente directe, amène les plus grandes structures à recruter des commerciaux, mais aussi œnologues pour occuper des postes de maître de chai ou de chef de cultures.¹³⁷

Un certain nombre d'emplois sont externalisés. Les entreprises de prestations de service en viticulture connaissent un développement important.¹³⁸ En viticulture 11% des salariés sont employés dans un Groupement d'Employeurs.¹³⁹

Les femmes salariées de la production agricole le sont principalement dans la viticulture avec 36,9 % d'entre elles. Elles sont très majoritairement en CDD (travail saisonnier). Cette proportion est en augmentation.¹⁴⁰ Selon la MSA, en 2016, la répartition des salariées femmes dans les filières est stable depuis 10 ans. La viticulture et les cultures spécialisées concentrent plus des deux tiers des emplois féminins en production agricole.¹⁴¹

Entre 2010 et 2015, comme la tendance générale dans le secteur de la production agricole, seul l'emploi salarié est en progression.¹⁴² Le nombre trimestriel moyen de travailleurs représentait, en 2014, 36,35% des travailleurs du secteur de la production. Cette proportion était en augmentation entre 2013 et 2014. Le nombre de salariés est en 2015 en augmentation de 1,7%¹⁴³ (Agreste, 2015)

2.2.3 La viticulture en Pays de la Loire

En 2013, le bassin viticole du Val de Loire (avec les bassins nantais et d'Anjou Saumur) était le troisième bassin français. 2290 exploitations occupent 35 821 hectares, dont 1000 en Vendée, 200 en Sarthe, et quelques hectares en Mayenne. La plus grande diversité des productions et types de vins se trouve en Anjou Saumur (vins blancs secs, moelleux, rouges, rosés, effervescents). Le Maine et

¹³⁵ Villaume S., L'emploi salarié dans le secteur agricole. Le poids croissant des contrats saisonniers. division Agriculture, Insee. Insee Première No 1368 Paru le :16/09/2011. Consulté le 27/03/2017 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1e81e39>

¹³⁶ *Op. Cit.* ANEFA

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ L'emploi salarié dans les groupements d'employeurs agricoles en 2013. Données nationales. Étude. Direction des Études, des Répertoires et des Statistiques. MSA Novembre 2014.

¹⁴⁰ La part des femmes en agriculture en 2016. Population active agricole. Info Stat Presse. MSA. Mars 2018.

¹⁴¹ Les femmes dans l'agriculture. Situation au 1^{er} janvier e014. Étude e016. MSA. Direction des Études, des Répertoires et des statistiques.

¹⁴² Le bilan annuel de l'emploi agricole (BAEA) - Résultats 2015 et estimations 2016. Agreste Chiffres et Données Agriculture n° 238. Tableaux détaillés. www.agreste.agriculture.gouv.fr

¹⁴³ *Ibid.*

Loire est le principal département viticole, avec 1000 exploitations et 20 300 hectares cultivés. Le département de Loire-Atlantique compte 645 exploitations, qui occupent 14 158 hectares. La viticulture des Pays de la Loire présente quelques particularités. C'est notamment une production qui comporte beaucoup d'AOC (86% des surfaces) et d'IGP (9%) bien plus que la moyenne française, à 49%. De plus, les trois quarts des producteurs sont vignerons : ils réalisent la vinification dans leur propre cave et assurent également le conditionnement. En outre, 43% du vin des Pays de la Loire est commercialisé en vente directe. Les viticulteurs de la région regroupés en coopératives sont donc minoritaires.

En 2010, selon l'Observatoire régional de l'Agriculture Biologique, 4,8% du vignoble des Pays de la Loire étaient en agriculture biologique ou en conversion (la majeure partie en Maine et Loire).

Dans la région, le secteur emploie beaucoup de main d'œuvre. On comptait en 2013 en moyenne 3,3 UTA par exploitation. Environ la moitié de la main d'œuvre est familiale, et le reste est formé de salariés majoritairement permanents (29 %), travaillant soit dans la vigne, soit à la vinification, soit à la vente. Les salariés saisonniers (23 %) sont employés principalement pour la taille, le palissage, l'éclaircissage des raisins et les vendanges manuelles. Même si une grande partie des viticulteurs est passée aux vendanges mécaniques, certains cépages (en raison du cahier des charges de l'AOC) doivent toujours être vendangés manuellement.

L'âge moyen des exploitants est de 47 ans en 2013. La moitié des exploitations est concernée par un départ à la retraite dans les 10 ans et « *parmi les exploitants âgés de plus de 55 ans, quatre sur dix déclarent avoir un successeur connu* ». ¹⁴⁴

Les statuts juridiques des exploitations : la majorité des exploitations de la région sont des EARL (36%) et exploitations individuelles (39%). Les GAEC et autres types de sociétés sont minoritaires (respectivement 11 et 14%).

Les types d'organisation dans lesquelles la vigne est cultivée sont majoritairement des *exploitations à dominante viticole*, c'est-à-dire dont plus de 60% du temps de travail est consacré à la vigne, à 83% (92% vignoble). Dans ce type d'organisation, on trouve des *exploitations spécialisées*, c'est-à-dire qui cultivent quasi uniquement des vignes. Elles représentent 68% des exploitations de la région (et 77% du vignoble). Les exploitations à dominante viticole comprennent aussi les *exploitations diversifiées avec atelier viticole dominant*. Celles-ci ont une production principale et

¹⁴⁴ Typologie des exploitations viticoles en Pays de la Loire. Agreste Pays de la Loire Avril 2013
<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R5213A24.pdf>

une ou des activités secondaires significative ; elles représentent 15% du vignoble. Les activités secondaires sont le plus souvent des grandes cultures (60% de ces exploitations), ou l'élevage de bovins (15%). Un rapport de la Chambre d'Agriculture régionale précise que :

« La plupart des exploitations viticoles diversifiées en grandes cultures ont un fonctionnement très proche de celui des systèmes spécialisés : le temps de travail y est principalement dédié à la vigne, les grandes cultures constituant une production complémentaire »¹⁴⁵

Plus rarement, la vigne est cultivée dans les exploitations dont elle n'est pas l'activité principale.

2.2.4 Risques professionnels et sinistralité en viticulture

Les salariés de la viticulture sont les plus exposés (en nombre) aux Troubles Musculosquelettiques (TMS).¹⁴⁶ Le nombre de TMS graves est particulièrement élevé pour la viticulture : 21,6 % du total des TMS graves¹⁴⁷.

Le risque chimique est également très important dans la filière. Dans le réseau de vigilance Phyt'Attitude de la MSA, 22% des dossiers de signalements liés aux produits phytopharmaceutiques proviennent de la filière viticulture.¹⁴⁸ Presque toutes les opérations de la vigne étant mécanisables, les opérateurs sont souvent au contact de machines, et doivent en maîtriser de la conduite et le réglage du matériel, en particulier les agents viticoles tractoristes. Ces salariés sont donc fortement exposés au risque machine, souvent à l'origine des accidents graves.

Accidents du Travail

Les exploitants et chefs d'entreprise de la viticulture font partie des plus accidentés des non-salariés de la production (avec ceux des cultures céréalières et élevages non spécialisés). En 2015, 6,5% des accidents du travail des chefs d'exploitation/d'entreprise concernait les viticulteurs.¹⁴⁹ La filière concentre également la plus forte proportion d'accidents graves de la production, et est l'une des deux filières (avec les cultures de céréales) les plus touchées par les accidents mortels avec 12,1 % de ceux du régime agricole.¹⁵⁰ Entre 2012 et 2014, 7,2% des victimes d'accidents mortels

¹⁴⁵ Typologie des exploitations viticoles en Pays de la Loire Agriculture et Territoires N° 2013 -1 mai 2013 Chambre agriculture pays de la Loire https://pays-de-la-loire.chambresagriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/Pays_de_la_Loire/13_note_typologie_viticulture_02.pdf

¹⁴⁶ Plan Santé-sécurité au Travail en agriculture 2016-2020. MSA

¹⁴⁷ Observatoire des troubles musculosquelettiques des actifs agricoles. Bilan national 2011-2015. MSA

¹⁴⁸ Bilan des observations du Réseau Phyt'Attitude. Du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014. MSA

¹⁴⁹ Enquête Conditions de travail. Bilan 2015. Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Direction générale du travail.

¹⁵⁰ Les risques professionnels des salariés agricoles. 2012-2016. CNP des salariés 8 décembre 2017.MSA

étaient des exploitants en viticulture.¹⁵¹ En 2014, la filière concentrait 25,5 % des accidents avec arrêt de travail, 28,3% des accidents graves non mortels, et 21,85 % des accidents de trajet avec arrêt. Le coût total des accidents du travail représentait en 2014 29% des coûts globaux (29 616 euros). En 2014, le taux de fréquence des accidents du travail était de 30,9 par million d'heures travaillées, la tendance étant plutôt à la baisse.¹⁵² Le taux de gravité des accidents de travail était de 2226 jours en 2014, avec une tendance plutôt à la hausse. L'indice de gravité des AT était de 36,7, en baisse en 2014.¹⁵³

Maladies Professionnelles

L'essentiel des maladies professionnelles en viticulture sont des TMS, tant chez les salariés que chez les non-salariés. En 2014, on comptait 809 maladies professionnelles avec ou sans arrêt de travail dans la filière, et 606 avec arrêt de travail.¹⁵⁴

2.3 LE RISQUE CHIMIQUE EN AGRICULTURE

2.3.1 Le risque chimique en agriculture : encore méconnu et sous-déclaré

Dans la logique de l'orientation productiviste de sa politique agricole, la France a historiquement incité et organisé le recours aux produits phytosanitaires pour sécuriser les récoltes. Elle en est aujourd'hui un des principaux utilisateurs dans le monde, mais se trouve cependant frappée d'une méconnaissance scientifique de leurs effets sur la santé humaine et d'une sous-reconnaissance institutionnelle des pathologies qu'ils engendrent.¹⁵⁵ Cela a pour conséquence un défaut de prévention, tel que le relevait l'enquête SUMER agricole de 2010 :

« Les risques biologiques et chimiques restent particulièrement prégnants dans le secteur culture- élevage, tant par le nombre de salariés exposés que par l'insuffisance des moyens de prévention mis à leur disposition. »¹⁵⁶

¹⁵¹ *Op. Cit.* Enquête Conditions de travail. Bilan 2015.

¹⁵² Salariés agricoles. Suivi des principaux indicateurs d'accidentologie par les comités techniques nationaux de prévention. Données nationales 2009-2014. Données chiffrées. Direction des Études, des Répertoires et de Statistiques. Février 2016. MSA.

¹⁵³ *Ibid.*

¹⁵⁴ *Ibid.*

¹⁵⁵ Voir aussi : Chapitre 1

¹⁵⁶ Méthode et bilan 2010 de l'enquête SUMER. SUMER AGRICOLE 2010. Bulletin MSA. Septembre 2014.

Le PSST en agriculture 2016 - 2020 a inscrit la prévention du risque chimique dans ses sept risques professionnels prioritaires, reconnaissant un problème de santé publique :

« Les produits phytopharmaceutiques, emblématiques de l'agriculture intensive mise en place depuis les années 60, sont désormais autant un enjeu de santé professionnelle que de santé publique. Lorsqu' environnement et travail se rejoignent, la maîtrise des expositions professionnelles prend d'autant plus de valeur »¹⁵⁷

Le risque chimique concerne 10% des salariés du régime agricole. Ils sont exposés à des produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction), essentiellement des gaz d'échappement diesel, des huiles minérales entières, des poussières de bois, de la silice cristalline. De manière générale, les salariés de l'agriculture sont moins exposés aux agents chimiques que les salariés de l'ensemble de l'industrie. Cependant leur exposition à certains agents chimiques est nettement plus forte. Ainsi, les salariés agricoles sont beaucoup plus exposés que les autres aux produits de protection des cultures (fongicides, herbicides, insecticides principalement) et aux gaz d'échappement.¹⁵⁸

Les maladies professionnelles liées aux produits phytosanitaires représentent 1,6% de l'ensemble des maladies professionnelles du régime agricole, mais fort probablement davantage chez les exploitants et salariés de la production. Leur coût total représente 4% de l'ensemble des dépenses pour les maladies professionnelles, et le coût moyen par maladie liée aux risque chimique est de 31 000 euros supérieur aux autres maladies, soit deux fois et demie plus cher.¹⁵⁹

2.3.2 Prévention du risque chimique

Depuis 1991, la MSA a mis en place un réseau de vigilance des effets sanitaires liés aux expositions professionnelles aux produits phytosanitaires : le réseau Phyt'Attitude, étendu depuis à l'ensemble des produits chimiques. Afin de pallier la sous-déclaration inhérente aux systèmes de vigilance, un numéro vert a été mis en place pour permettre un signalement à l'initiative des professionnels agricoles. Ce numéro figure obligatoirement sur l'étiquette des spécialités commerciales phytopharmaceutiques. Les dossiers de signalement sont classés en trois types : pathologies aiguës avec des produits à usage phytopharmaceutique, médicaments vétérinaires,

¹⁵⁷ Plan Santé-sécurité au Travail en agriculture 2016-2020. MSA, p.17

¹⁵⁸ Voir : Plan Santé-sécurité au Travail en agriculture 2016-2020. Présentation synthétique. CCMSA. Méthode et bilan 2010 de l'enquête SUMER. SUMER AGRICOLE 2010. Bulletin MSA. Septembre 2014.

Enquête Conditions de travail. Bilan 2015. Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Direction générale du travail.

¹⁵⁹ Plan Santé-sécurité au Travail en agriculture 2016-2020. Présentation synthétique. CCMSA.

pathologies aiguës avec des produits chimiques (biocides, de carburants, de solvants, etc.), pathologies chroniques ou différées.

Les dossiers de signalements liés aux produits phytopharmaceutiques sont majoritaires : ils représentent 59% des signalements. Ces dossiers concernent pour 31% des exploitants ou chefs d'entreprise (en diminution), pour 66% des salariés (en augmentation), et pour 3% des apprentis ou retraités. Cette population est masculine à 79%. Les femmes sont majoritairement salariées agricoles mais 10% d'entre elles sont exploitantes. Elles sont plus souvent exposées de façon indirecte. Les dossiers de signalements liés aux produits chimiques représentent 11% des dossiers reçus et touchent essentiellement une population salariée, masculine, âgée de 40 à 59 ans. Les dossiers de signalements de pathologies chroniques représentent 30% des signalements, et concernent essentiellement une population masculine. Cette dernière se compose majoritairement d'exploitants ou chefs d'entreprises agricoles.¹⁶⁰

La MSA propose à ses assurés un outil de mesure développé par l'INRS : SEIRICH (Système d'Évaluation et d'Information sur les Risques Chimiques en milieu professionnel). Dans chacune des MSA du réseau, un ou deux référents ou formateurs accompagnent les entreprises dans l'évaluation du risque.¹⁶¹

Localement, les MSA accompagnent les entreprises de diverses manières : accompagnement dans la mesure de poussières, études sur les EPI (Équipements de Protection Individuelle) fourniture de phytodateurs, formation à la conception et à l'aménagement d'un local phytosanitaire, etc.¹⁶²

L'objectif de ce chapitre était de contextualiser notre recherche en précisant d'une part le cadre institutionnel spécifique dans lequel le recueil des données a pu être effectué, au cours du stage réalisé au sein de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles, en décrivant d'autre part le secteur professionnel de la viticulture, et enfin en caractérisant le risque chimique en agriculture.

¹⁶⁰ Bilan des observations du Réseau Phyt'Attitude. Du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014. MSA

¹⁶¹ L'activité 2016 en Santé-Sécurité Travail. CCMSA

¹⁶² *Ibid.*

CHAPITRE 3

RECUEIL ET ANALYSE DES DONNÉES : DENI, MINIMISATION ET RECONNAISSANCE DU RISQUE CHIMIQUE

3.1 RECUEIL DES DONNEES : PREMIERES OBSERVATIONS ¹⁶³

Enquêté 1

« Bon les risques chimiques ça existe quand même [...] Alors on n'en était pas très conscients [...] Alors moi je traitais les vignes et c'est vrai que des fois on recevait les embruns des produits »

L'enquêté 1 est une connaissance de notre référent à la FRSEA régionale. Il est retraité depuis 2012. Il était très engagé dans le syndicalisme agricole : il a été vice-président de la chambre d'agriculture du département, président de la commission emploi de la FDSEA, président du Syndicat départemental des Vignerons Indépendants, et a siégé à la Commission Paritaire Hygiène Sécurité Conditions de Travail du département. Il a également été très engagé en tant que parents d'élèves (école privée catholique). Il a repris l'exploitation familiale de ses parents (son père était aussi courtier en vin) avec son frère. Il avait 35 hectares de vignes, 40 hectares de terres cultivées et un élevage bovin lait jusqu'en 1994. Il vinifiait et vendait son vin AOC en vente directe. Il travaillait avec son frère, son épouse et sa belle-sœur, sa fille et deux salariés permanents. Son frère est décédé en 1994, et sa fille a arrêté d'y travailler en 1996. Il a quatre filles. Une seule s'est dirigée vers la viticulture, pour ensuite devenir professeur en lycée agricole. Son époux est viticulteur. Elle n'a pas repris l'exploitation ; l'enquêté explique cela par sa situation familiale : trois enfants à élever, un emploi de professeur rémunérateur, un peu de travail dans l'exploitation de son époux. Durant l'entretien cet enquêté se positionne souvent en tant que responsable syndical agricole, et par ce biais préventeur, avant de parler de sa propre expérience professionnelle de viticulteur. Son DUERP est toujours resté à l'état de brouillon. Il employait des saisonniers (pour la taille essentiellement, et les

¹⁶³ Voir aussi le tableau de cadrage en Annexe IV

vendanges à la main avant 2003, date de son passage aux vendanges mécanique), et recrutait généralement via des relations ou clients.

Enquêté 2

« On est passé depuis l'an dernier en norme HVE164 donc on fait le moins possible. Mais bon après vous voyez la structure qu'on a, et tout ça. Je ne peux pas me permettre d'avoir une année avec un tiers de récolte ou une demi récolte. [...]. Le bio je ne suis pas contre mais je ne suis pas prêt à mon niveau »

L'enquêté 2 a 46 ans. Il gère avec ses deux frères une holding qui « chapeaute » deux entreprises : une pépinière de plants de vigne (qui compte 160 salariés permanents, 250 saisonniers) et un vignoble employant 23 salariés permanents. Le vignoble compte 70 hectares de vigne. L'entreprise assure la vinification et la commercialisation de vins AOC, emploie des commerciaux (une clientèle professionnelle essentiellement et de négoce), et assure des livraisons. La holding comprend également un laboratoire de recherche avec 7 salariés. Dans l'entreprise de vignoble, travaillent 8 salariés dans les vignes, 2 salariés à la cave (dont une œnologue), 3 salariés dans les bureaux et à l'accueil (dont son épouse), 2 salariés en préparation de commande, 2 livreurs, 6 commerciaux. L'enquêté a principalement des tâches de gestion, mais dit faire « *un peu de tout* ». Il est titulaire d'un BTS viticulture-œnologie, et a pris la suite de ses parents avec ses frères. L'exploitation a été créée par ses arrière-grands-parents. Il a deux enfants adultes (une fille qui ne souhaite pas travailler dans le domaine, et un fils en école de gestion qui ne sait pas encore). Il aimerait que son fils rejoigne l'entreprise. Lorsqu'il a besoin de main d'œuvre temporaire, il fait appel aux permanents et saisonniers de la pépinière ; ce sont des saisonniers fidélisés. Le vignoble a la certification HVE niveau 3. L'enquêté a été président du Syndicat de l'AOC pendant 5 ans, et en est aujourd'hui le vice-président. L'entreprise met en place des réunions du CHSCT tous les mois, et a mis en œuvre un questionnaire, tous les ans, dans lequel les salariés expriment leurs opinions et souhaits (dans ce cadre l'entreprise met en place par exemple un restaurant d'entreprise). Un gros accident du travail est survenu il y a 30 ans ; le salarié concerné est toujours dans l'entreprise et a été reclassé. L'enquêté dit que cet événement a influé sur les pratiques de l'entreprise.

Enquêtés 3

« On est en culture Terra Vitis qui est une culture raisonnée un cahier des charges niveau 2 HVE qui est le label de haute valeur environnementale. »

¹⁶⁴ Voir Chapitre 2

Les enquêtés 3 sont un frère et une sœur, de 37 et 35 ans, tous les deux codirigeants d'une exploitation de 16 hectares de vignes (c'est la seule activité de l'exploitation). Ils ont pris la suite de leur père, qui avait pris la suite du grand-père. Leur mère travaillait à l'extérieur, dans le notariat. Le père est tombé malade a son départ en retraite, sa maladie est due à une exposition à l'arsénite de soude. Ils réalisent eux-mêmes la vinification, et vendent une gamme de vin AOC en vente directe. Le frère est titulaire d'un bac professionnel (SCEA), et la sœur d'un BTS viticulture-œnologie et d'une formation « bac plus 5 » en œnologie. Le frère s'est d'abord associé avec son père, puis au départ en retraite de celui-ci la sœur est revenue sur l'exploitation. Ils expliquent cela par le fait que l'exploitation ayant grandi, le frère ne serait pas parvenu à s'en occuper seul. De plus, la sœur ne trouvait pas de travail stable en tant qu'œnologue, et elle explique que finalement elle préférerait cette activité à l'œnologie. La sœur est en charge de la gestion administrative, de la vinification et de la commercialisation. Le frère s'occupe de la culture de la vigne, de la gestion du personnel et de la commercialisation. Ils emploient un salarié permanent, et un saisonnier « régulier » 6 à 8 mois dans l'année. Ils emploient jusqu'à une dizaine de personnes en saison (vendanges, épamprage). Ils parviennent à fidéliser un peu leurs salariés saisonniers ; ils ne souhaitent pas embaucher de salariés étrangers. Comme presque tous les enquêtés (à l'exception des enquêtés 2 et 5) ils ont un regard assez critique sur les salariés en général. Ils sont engagés dans la profession : le frère est président de la CUMA, président de la section FDSEA vigne, vice-président du Syndicat de l'AOC, et siège au CA de l'ANEFA. La sœur est au pôle communication du syndicat AOC. C'est la sœur qui est en charge du DUERP, elle le met assez régulièrement à jour. Ils ont une certification environnementale : Terra Vitis (équivalent au niveau 2 de la certification HVE)¹⁶⁵.

Enquêté 4

« On ne mettait pas d'engrais chimiques, on ne mettait pas de produit pénétrant. Enfin il y a plein de choses qu'on ne mettait pas. C'était assez tendre ce n'était pas une chimie lourde comme certains ont pratiqué encore jusqu'à il y a très peu de temps. Et puis après on a basculé en transition, pendant 3 ans, on a converti tout le domaine »

¹⁶⁵ Le journal en ligne <http://vignes-et-vin.com/fr/> décrit la démarche Terra Vitis :

« Terra Vitis est une association loi 1901 créée en 1998 pour faire connaître et reconnaître le concept de Production Viticole Durable aux partenaires commerciaux et aux consommateurs, d'offrir des garanties sérieuses par l'application d'un cahier des charges technique, et de proposer aux consommateurs des vins issus de vignes cultivées en Production durable ».

Le cahier des charges inclut « la gestion des ressources en eau et en air, la gestion de la biodiversité, la gestion des ressources du sol et la gestion des ressources en énergie. Ce référentiel, mis en place en 2009, intègre les 3 composantes de la définition de la Viticulture Durable, les volets économiques, techniques et social. »

« Terra Vitis® permet d'anticiper la mise en place sur le terrain de certaines réglementations : obligation de traçabilité, paquet hygiène, démarche HACCP, local phytosanitaire, certiphyto et certification HVE. Terra Vitis® est aujourd'hui la référence nationale en termes de viticulture durable, indépendante des GMS et des distributeurs de produits phytosanitaires. »

L'enquêté 4 a 58 ans. Il dirige une exploitation de 40 hectares, procède à la vinification et à la vente de son vin AOC. C'est la seule activité de l'exploitation. Il s'est installé en 1984, et a procédé à la conversion en biodynamie¹⁶⁶ en 1993. Il a repris l'exploitation de ses parents, et a été un temps associé avec son frère, puis son frère est devenu salarié de l'exploitation. Il a deux sœurs qui ne travaillent pas dans la viticulture. Il est marié et a trois enfants, jeunes adultes. Ses deux fils travaillent dans l'exploitation (l'un est apprenti et l'autre est associé). Sa fille ne se dirige pas vers la viticulture pour le moment. Son épouse est salariée à la cave de l'exploitation. Il y a trois structures juridiques, une GFA (propriété foncière), une SCEA (pour la production) et une SAS (pour les investissements et la commercialisation). L'entreprise emploie 10 salariés permanents mais, selon l'enquêté « *ça bouge tout le temps* ». Il raconte, sans entrer dans les détails, avoir eu des problèmes avec plusieurs salariés qui ne sont pas restés. Au moment de l'entretien, 6 salariés travaillent dans les vignes, dont 3 permanents et des stagiaires et apprentis. L'enquêté dit faire « *un peu de tout* » dans l'entreprise, et s'occuper beaucoup de la commercialisation à l'export. Il n'a pas le temps de travailler dans les vignes. Il embauche généralement deux saisonniers pour la taille, et une quarantaine pour les vendanges manuelles, notamment des salariés de nationalité bulgare. Il a été président syndicat AOC pendant plusieurs années, mais s'est retiré car il était en désaccord. Il a chargé un de ses salariés permanents de s'occuper du document unique.

Enquêté 5

« Donc il y a des choses si on peut les améliorer, Autant les améliorer. Dans le juste milieu, de continuer à pouvoir gagner sa vie, et sans changer un système d'exploitation qui fonctionne plutôt bien et qu'on ne soit pas forcément à changer à 100 %. Il y a des choses qu'on veut

¹⁶⁶ « Méthode d'agriculture, principalement appliquée à la vigne, n'utilisant ni pesticides ni engrais chimiques et tenant compte du rythme des saisons et de la nature. » <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/biodynamie/186211>

Le site en ligne du caviste Carnet de vin donne les principales caractéristiques et différences des vins biologiques et biodynamiques :

« Le vin biologique existe officiellement depuis très peu de temps (2012). Avant, il ne prenait en compte que la viticulture et non la vinification. Cette démarche oblige dorénavant à n'ajouter aucun traitement synthétique et d'insecticide dans les vignes et, depuis peu, propose à réduire (très légèrement) les intrants lors de la vinification. Par contre, elle autorise l'acidification, la désacidification, le traitement thermique, l'ajout de tanins, l'ajout de copeaux de bois, de soufre, les levures industriels.

Le vin biodynamique pousse la démarche des vins bio encore plus loin. Les vignerons qui utilisent cette méthode essaie d'intensifier la vie du sol afin qu'il y ait un meilleur échange entre la terre et la plante. Pour cela, ils se servent de préparations à base de plantes qu'ils infusent, dynamisent ou macèrent afin d'aider la vigne à se renforcer et à mieux se développer (une sorte de traitement homéopathique de prévention). Ils utilisent aussi le calendrier lunaire afin que la plante, le sol et les influences lunaires se combinent au mieux. C'est un penseur et philosophe, Rudolf Steiner (1861-1925) qui instaura les bases de cette mouvance aussi appelé anthroposophie. On y autorise le collage du vin et la filtration, la chaptalisation (ajout de sucre) uniquement pour les pétillants, mais par contre l'utilisation de dose de soufre plus basse que les vins bio. »

Différence entre bio, biodynamique et naturel. Carnet de vin <https://www.carnetdevins.fr/guide-vin-naturel/difference-bio-biodynamie-naturel/>

faire évoluer voilà. C'est-à-dire que chez nous on n'est pas une génération où on passera en bio. À la génération des fils à Denis ou du mien s'ils s'intéressent à l'agriculture ils le feront peut-être. Nous on n'est pas prêt »

L'enquêté 8 a 38 ans, il a passé un bac professionnel viticulture-œnologie. Ses parents étaient viticulteurs mais il n'a pas pris leur suite. Il explique que le domaine familial était trop petit pour faire le vivre lui, son frère et sa sœur, et aussi en raison de désaccords avec eux quant aux modes de production et de commercialisation. Il a deux autres sœurs travaillant dans d'autres secteurs professionnels. Il s'est associé avec son ancien employeur, et gère deux structures : une GAEC avec un élevage de 160 vaches laitières, des grandes cultures (240 hectares de plantes fourragères) et 36 hectares de vigne, et une SARL encadrant un bâtiment servant au stockage des céréales qu'ils vendent, au stockage de matériel, et à une production photovoltaïque. Dans ce cadre, l'enquêté s'occupe de la vigne et des vaches, pendant que son associé s'occupe des grandes cultures et des vaches aussi. Il cultive les vignes, ne réalise pas la vinification mais la récolte, le pressage, le refroidissement et l'éclaircissage, et vend le moût à un négociant. Le vignoble emploie un salarié à temps plein, et 2 saisonnières « régulières » 8 et 6 mois par an. Il recrute d'autres salariés saisonniers pour l'ébourgeonnage et pour les vendanges manuelles (qui concernent quelques cépages). Il recrute ces saisonniers via le relai emploi, et parvient à les « fidéliser » un peu. Contrairement à presque tous les autres enquêtés, il n'a pas un regard particulièrement critique sur les salariés et leur rapport au travail. Il avait auparavant une certification environnementale (via le réseau FAR¹⁶⁷) et réalise en ce moment la qualification HVE. Il a été engagé auparavant dans le syndicalisme agricole mais plus maintenant. Il fait désormais partie de l'association des parents d'élèves de l'école de son fils (3 ans. Son épouse est infographiste). La partie viticole de l'exploitation s'est beaucoup modifiée depuis 2014 : il y avait avant 7 hectares de vignes, ils procédaient à la vinification et à la vente. Il y avait également de l'élevage de bovins viande (ils ont arrêté cette activité car trop difficile économiquement, l'associé est parti). Le DUERP n'est pas mis à jour depuis 2 ans, mais l'enquête projetée de le faire car il va construire un bâtiment pour les salariés (réfectoire, douche), et consulte ceux-ci régulièrement sur différents sujets.

Enquêté 6

« Donc au début des années 2000 on commençait à sentir une pression sociétale un peu sur les phytos. Et du coup tout le monde s'est mis à chercher des solutions pour réduire et tout. Et du coup [mon père], il a suivi le mouvement et il y a certains produits qu'il s'est carrément interdit, il y en a d'autres qu'il a diminué. Enfin voilà, et sur le désherbage il a carrément tout divisé par deux. Et là aujourd'hui par exemple, moi sur le désherbage je suis en train de voir

¹⁶⁷ Nous n'avons pas trouvé d'informations sur ce réseau.

pour l'éliminer complètement »

Le sixième enquêté a 35 ans. Il exploite 15 hectares de vigne, vinifie et commercialise en vente directe son vin AOC. Titulaire d'un BTS viticulture-œnologie, il a repris l'exploitation de ses parents (EARL). Il a un frère et deux sœurs, mais aucun d'entre n'a souhaité travailler dans la viticulture. Il est marié et a un enfant de 2 ans. Son épouse, qui a participé à l'entretien, a une formation dans le domaine de la Qualité Hygiène Sécurité Environnement. Elle est salariée de l'exploitation et s'occupe de la gestion, l'administration, la commercialisation, et parfois du DUERP et de la gestion administrative des produits phytosanitaires. Elle exerce en plus une activité de formatrice auprès de viticulteurs sur le logiciel de gestion utilisé en viticulture. Monsieur travaille dans les vignes, à la cave, et s'occupe des recrutements de saisonniers. Ils recrutent des saisonniers espagnols via une agence d'intérim pour la taille, et encore quelques saisonniers pour le relevage, le palissage, les vendanges. Ils recrutent des personnes de « *tous horizons* », et fidélisent un peu. Ils sont en cours de certification Terra Vitis, mais expliquent qu'ils ont déjà commencé à modifier beaucoup leur pratiques (diminution des traitements, pratiques de biocontrôle, etc.) Monsieur a beaucoup d'engagements associatifs et syndicaux ; il est administrateur au sein du syndicat de l'AOC, s'occupe d'une association locale « Vigne-Vin-Rando », est administrateur à la Caisse Locale du Crédit Agricole, s'occupe d'une association de Produits locaux et marchés gourmands, et fait partie de l'association de chasse de la commune.

Enquêtée 7

« Alors on est en lutte raisonnée, nous, on travaille en lutte raisonnée. Ce n'est pas une agrémentation. On a eu à une époque, mais c'est pareil on a laissé tomber parce que justement, trop de compte à rendre, [...]. Et puis on n'en a pas besoin. On fait ce que nous on pense être au mieux »

Au premier contact téléphonique, cette enquêtée nous a prévenu que son mari ne pourrait pas nous recevoir car il était à ce moment-là en livraison dans une autre région, et avait de toutes façons très peu de temps libre. Elle a également tout de suite évoqué de gros problèmes de recrutement. Elle a accepté de nous recevoir après que nous lui avons expliqué que l'entretien pouvait se dérouler avec elle seule aussi. Son époux a 56 ans, elle a 50 ans. Ils dirigent une exploitation de 33 hectares, dont la seule activité est la culture de la vigne, avec la vinification de vins AOC et la vente directe. Son époux, titulaire d'un bac professionnel agricole (BPA), a pris la suite de ses parents (qui avaient pris la suite des grands-parents). Ils ont une partie de leurs terres en fermage. L'enquêtée est salariée et assure la gestion commerciale, le secrétariat, l'accueil. Elle psychomotricienne de formation et a quitté ce métier il y a 10 ans pour rejoindre l'exploitation. Ils ont en principe deux salariés à plein

temps, mais l'un d'eux est parti en retraite il y a deux ans et ils ne parviennent pas à recruter depuis. Elle évoque longuement la surcharge de travail engendrée par ce problème, la difficulté à recruter, les salariés pas assez autonomes qu'il est nécessaire de « manager complètement ». Elle et son mari sont fatigués de cette situation et envisagent de vendre l'exploitation et de partir en retraite. Ils ont trois enfants dont aucun ne souhaite s'engager dans la viticulture pour le moment, et leurs parents ne le souhaite pas non plus car c'est selon eux un métier trop difficile. Ils ont commencé à recruter des salariés saisonniers étrangers car ils ne parviennent pas à trouver localement. Ils sont en « lutte raisonnée » mais n'ont pas de certification car estiment que c'est trop de contraintes. A propos des produits phytosanitaires utilisés, et de son opinion sur les débats actuels à ce sujet l'enquêtée s'exprime peu, considérant que ce n'est « *pas trop (s)on domaine* ». Le DUERP est fait mais pas mis à jour.

Enquêté 8

« Ben nous on traite normalement. Je suis en conventionnel. »

Cet enquêté a 46 ans, il exploite 23 hectares de vignes, c'est la seule activité de son exploitation. Il réalise lui-même la vinification de vins AOC et commercialise uniquement en vente directe. Il a été assez difficile de fixer un rendez-vous pour réaliser l'entretien, il nous a dit manquer de temps. Un premier rendez-vous a dû être reporté car il avait oublié et n'était pas disponible, la seconde fois il avait oublié aussi notre rendez-vous, mais nous voyant sur place, il s'est libéré. Il est diplômé d'un BTA (équivalent bac professionnel). Il emploie 2 salariés à temps plein, ceux-ci travaillent dans les vignes, ainsi que son fils apprenti. Il travaille la plupart du temps à la cave, et son épouse s'occupe de la facturation et de la vente. Ils font également des livraisons. L'exploitation existe depuis ses arrières grands-parents, mais son père et sa mère ont travaillé dans l'industrie pendant une dizaine d'années avant de reprendre l'exploitation dans les années 1980. Son épouse y a presque toujours travaillé ; elle a une formation d'aide à la personne. Elle est originaire « du coin » et ses parents n'étaient pas agriculteurs. Ils ont deux fils et une fille, jeunes adultes. Tous souhaitent travailler dans la viticulture, et prendre la suite de leurs parents. Cet enquêté est celui dont les pratiques professionnelles semblent les moins impactées par la problématique des risques chimiques (par exemple, il ne projette pas d'obtenir une certification environnementale). Il semble aussi être celui qui respecte le moins la réglementation en général. Par exemple, il dit avoir réalisé le DUERP il y a 3 ans seulement ; il dit ne pas toujours respecter les délais de réentrée après les traitements ; il ne réalise pas le contrôle réglementaire du pulvérisateur ; un de ses salariés, qu'il a employé pendant 20 ans, ne mettait pas de protections quand il traitait les vignes, jusqu'à ce qu'il réalise la formation

Certiphyto. Comme tous les autres viticulteurs, sans exception, il se plaint beaucoup de lourdeurs administratives et réglementaires. Il a des saisonniers fidélisés, et ne veut pas embaucher de saisonniers étrangers. Il est président du syndicat de l'AOC (ou ODG) et chef pompier volontaire.

3.2 RAPPORTS AU RISQUE : DU DENI A LA RECONNAISSANCE

Nous pouvons dégager deux grandes tendances chez les viticulteurs rencontrés quant à leurs pratiques et représentations en rapport avec le risque chimique. La première tendance forte concerne deux enquêtés : l'enquêté 1 et l'enquêté 8. Ces deux viticulteurs sont ceux chez qui le déni et la minimisation des risques sont les plus affirmés. La deuxième tendance concerne tous les autres viticulteurs, chez qui on observe une prise de conscience plus marquée des risques et des changements de pratiques. Cependant des nuances se dessinent à l'intérieur de cette tendance. Si l'on prend comme point de référence le fait d'être engagé ou non dans une certification environnementale, les enquêtés 4, 2 et 3 sont les plus engagés dans un processus d'évolution de leurs pratiques (leurs productions sont respectivement en biodynamie, certifiée HVE niveau III, et certifiée Terra Vitis). Cependant, les enquêtés 5 et 6 n'ont pas encore de certification environnementale mais sont en train de faire les démarches nécessaires, et, de plus, semblent avoir engagé une réelle réflexion quant à leurs pratiques. Il semble au contraire que les enquêtés 2 et 7, même s'ils témoignent d'une reconnaissance du risque par des modifications de leurs pratiques, semblent moins mobilisés, touchés par le sujet. Un trait commun à la plupart des viticulteurs rencontrés est le fait qu'ils semblent pris dans une sorte de tiraillement entre d'un côté le ressenti de nécessaires modifications de leurs pratiques (et des démarches en ce sens), et d'un autre côté une posture de relativisation des risques et des effets des produits chimiques sur la santé humaine et sur l'environnement. Nous allons observer ces deux pôles à travers l'étude de nos hypothèses d'explication des phénomènes de déni, de minimisation, et de reconnaissance du risque chimique.

3.2.1 Hypothèses de facteurs d'explication du déni et de la mise à distance du risque et de sa prévention

Pas d'isolement social, mais pas de « partage » des problématiques de santé

L'hypothèse d'un isolement des viticulteurs face à la problématique des expositions aux risques chimiques n'apparaît pas totalement vérifiable dans notre échantillon. En effet celui-ci se

caractérise, comme nous l'avions supposé, par un biais non négligeable : le fait que la population interrogée a été sélectionnée par l'intermédiaire d'acteurs des FDSEA, organes départementaux du syndicat FNSEA. Nous avons présupposé que les acteurs rencontrés auraient en conséquence un lien plus ou moins direct avec cette organisation, et plus généralement avec les acteurs encadrant les secteurs agricole et viticole.

Nous avons pu vérifier qu'effectivement, tous ont, ou ont déjà eu, un engagement associatif ou syndical dans le secteur de la viticulture. Six d'entre eux sont ou ont été engagés dans le Syndicat de défense de leur AOC (cinq en tant que président ou vice-président) ; deux sont ou ont été engagés au sein d'une FDSEA ; deux d'entre eux font partie d'association en lien avec la viticulture ; etc.¹⁶⁸ Ce ne sont donc pas des personnes isolées socialement.

Cependant, si cet échantillon est constitué d'acteurs entretenant des liens avec d'autres acteurs de la profession, il n'apparaît pas évident que ces relations soient l'occasion d'échanger sur le risque chimique pour leur propre santé. En effet, comme nous le verrons par la suite, les relations entre pairs se révèlent être l'occasion d'échanger sur les pratiques, et sur leurs éventuelles évolutions, mais aucun des interrogés ne semble y aborder les questions de santé en lien avec leur activité professionnelle.

Déni des risques comme moyen de ne pas inquiéter le voisinage ?

L'hypothèse d'un déni des risques, qui serait caractérisé par l'absence de port des EPI « visibles » (combinaison et masque notamment), dans un objectif d'invisibiliser et donc de prouver l'inexistence du risque, tel que l'ont montré Nicourt et Girault chez des viticulteurs du Languedoc Roussillon, n'est pas une pratique des viticulteurs rencontrés en Pays de la Loire. La réglementation à ce niveau semble respectée par tous. Le phénomène de rurbanisation entraînant une recomposition de l'espace rural, amène un voisinage de plus en plus proche des vignes. Auparavant nombreux, les viticulteurs et agriculteurs y sont désormais minoritaires en nombre, et les riverains sont bien souvent des « néoruraux », et le regard porté sur leur travail et de plus en plus critique. Nicourt et Girault expliquent que les épandages

« D'opération technique d'un métier partagé par les habitants de la commune, ils deviennent une pratique dangereuse faisant subir un risque toxique à la population locale et à l'environnement. La visibilité publique du travail viticole implique d'en rendre les pratiques tolérables ou, à tout le moins, de ne pas mettre en œuvre de pratiques devenues emblématiques des risques toxiques. »

¹⁶⁸ Voir le tableau de cadrage

Dans ce contexte, certains viticulteurs préfèrent ne pas porter de protections « visibles » (masques, combinaisons) pour éviter de créer des conflits de voisinage, voir aussi par peur de perdre une clientèle et de conséquences économiques négatives. Nier le risque est donc un moyen de rassurer les voisins et assurer le maintien de leur activité. Ce type de pratique n'a donc pas été décelé dans notre enquête.

Une insécurité économique défavorable à la prise en considération du risque

Les phénomènes de mise à distance des risques provoqués par l'utilisation de produits phytosanitaires apparaissent influencés par des facteurs économiques. Les viticulteurs sont confrontés aux exigences du marché, et leurs pratiques doivent y répondre. La reconnaissance des risques, et l'éventuelle décision de tenter de les réduire, suppose une réduction ou une élimination des produits chimiques. Cet éventuel changement de pratique engendre un nouveau risque, cette fois-ci économique. Les viticulteurs rencontrés évoquent tous leur situation économique comme un frein à la réduction des produits chimiques ; ce frein n'engendre pas directement un déni des risques, mais est un facteur de leur mise à distance, l'enjeu de productivité restant prioritaire. Ils sont plusieurs à exprimer leur peur et leurs difficultés à ce sujet. L'enquêté 2 explique ses craintes avant l'arrêt du désherbage (élément nécessaire à l'obtention de la norme HVE) :

« Parce qu'on a des vignes qui sont habituées toujours à être désherbées. [...]. Et donc j'avais peur. Je ne voulais pas y aller tout d'un coup et voir que la vigne elle ne supportait pas, où ne produisait plus, ou des choses comme ça » (Enquêté 2)

Ce même viticulteur, exprime bien que cette peur d'une baisse de la productivité constitue une limite dans ses démarches de réduction des produits chimiques :

« On est passé depuis l'an dernier en norme HVE, donc on fait le moins possible. Mais bon après vous voyez la structure qu'on a, et tout ça. Je ne peux pas me permettre d'avoir une année avec un tiers de récolte ou une demi récolte. Donc je veux assumer au maximum la production quoi » (Enquêté 2)

La démarche de réduction des produits chimique est donc pondérée par le souci de productivité, autant dans l'entreprise de cet enquêté, atypique car assez grande (70 hectares et 23 salariés, associée à une grosse pépinière), que pour les plus petites entreprises. L'enquêtée 3 exprime cette mise en danger de la production dans le cas d'une interdiction du glyphosate :

« Donc l'interdire à 100 % ça va être très très très très compliqué et financièrement très lourd pour les exploitations ». (Enquêtée 3)

L'enquêté 5 explique que dans son cas, comme il ne procède pas à la vinification, la valorisation de sa production est différente, une baisse de rendement¹⁶⁹ peut alors être rapidement problématique :

« Il faut que ça produise du vin, qu'on puisse voilà, faire tourner la boutique. Surtout que chez nous on est à un système négoce. On vend très peu à la cave en bouteille des choses comme ça donc la valorisation est différente. [...] Nous la seule crainte qu'on avait à partir du moment où on laisse pousser l'herbe dans les vignes, qu'on augmente la surface, c'est la concurrence avec la plante et la diminution du rendement » (Enquêté 5)

L'enquêté 1, retraité, explique qu'au début de sa carrière, il se préoccupait peu des risques chimiques :

« Alors on n'en était pas très conscients. Donc autrefois je traitais les vignes, avant d'avoir des salariés. Parce que nous on a développé une entreprise, mon frère et moi donc, avec presque pas de salarié au départ on travaillait énormément. Et de ne pas avoir de charges salariales ça permettait de réaliser des bénéfices, de continuer à investir et puis de ça marchait bien. Et puis il fallait de l'argent pour les enfants de toute façon. Cinq enfants de l'autre côté, quatre ici. Voilà. Et elles ont toutes fait des études secondaires donc. Elles sont allées à l'université après voilà. Alors moi je traitais les vignes et c'est vrai que des fois on recevait les embruns des produits. Voilà » (Enquêté 1)

Ici, la situation économique de ce viticulteur freine sa reconnaissance du risque chimique, et semble de surcroît l'amener à une plus grande prise de risque : sa charge de travail ne lui laissait pas le temps de se préoccuper des risques encourus.

L'enquêtée 3 exprime sa réelle volonté de faire évoluer ses pratiques, mais déplore non seulement des obstacles financiers, mais aussi un besoin d'apprendre pas assez pris en compte par les pouvoirs publics :

« [L'évolution] Elle se fait mais il ne faut pas nous foutre devant un mur et nous imposer quelque chose où financièrement on n'est pas prêt. Parce que ça va vraiment mettre les entreprises en péril. Je suis désolée, nous on diminue petit à petit le désherbant et on travaille le sol mais si on nous demande du jour au lendemain de travailler sur l'ensemble de l'exploitation ça va vraiment être très très très très difficile. Voilà. Il faut que les choses se fassent, qu'on s'équipe pour le matériel, qu'on apprenne à l'utiliser pour pas être débordé et pour pas que notre récolte en subisse les conséquences. Donc ça ne se fait pas du jour au lendemain, il faut qu'on apprenne » (Enquêtée 3)

L'enquêtée soulève que le changement de pratiques engendre un changement assez profond du travail des viticulteurs, nécessitant un apprentissage. Le frein financier semble renforcé par un frein d'ordre culturel.

¹⁶⁹ « On vend l'hectolitre, donc les 100 litres, de Rosé d'Anjou 150 € donc 1,50 euro le litre. Quand vous vendez à la cave au détail, au particulier, ou cave à vin des trucs comme ça, vous êtes plus près des 2,10 € ou 2,20 €, mais le travail est complètement différent. Parce que nous on s'arrête à l'éclaircissage. Ça part en citerne, c'est pas fermenté, c'est pas du vin c'est du jus de raisin. Et les collègues qui font ça ils le font fermenter, ils l'éclaircissent, ils le filtrent. Il y a la mise en bouteille, la commercialisation il y a d'autres charges donc c'est justifié. Nous on a moins de charges ; on le vend moins cher. Par contre on peut difficilement se permettre d'avoir une baisse de rendement en fait » (Enquêté 5)

L'enquêté 8 pense que l'enjeu financier est de grande ampleur :

« Il faut comprendre qu'économiquement, on a une obligation de résultat. On a des salariés, on a des investissements, on a des familles à faire vivre, on a un business à faire tourner. Enfin, à un moment donné, on a une obligation de résultat financier. C'est bien joli les petites pâquerettes jaunes là, mais à un moment donné il faut être lucide. Enfin je le dis comme ça, je ne suis pas..., voilà. Et le problème c'est que ça va un peu loin quoi. » (Enquêté 8)

Ce viticulteur semble considérer que la diminution des traitements chimiques, non seulement est difficile à réaliser économiquement, mais qu'elle n'est même pas réaliste au regard de la réalité de son métier. Il met en avant sa lucidité pour justifier ses propres pratiques (de non réduction des produits phytosanitaires), se référant de cette manière à ses compétences professionnelles.

L'enquêtée 3, constate en revanche que les viticulteurs ont *« du mal à vivre sans les grosses boîtes qui fabriquent ces produits. »* et de cette manière elle exprime leur dépendance à un modèle économique dominant.

L'enquêté 4 est pour sa part parvenu à s'affranchir de ce modèle. Il raconte la conversion de son exploitation à l'agriculture biologique et à la biodynamie :

« C'était ingérable, enfin pas avec nos moyens. Et comme j'ai toujours mis la charrue devant les bœufs. Je n'avais pas les moyens de faire ce que j'ai fait. Et je l'ai fait. » (Enquêté 4)

« Non mais voilà le parcours n'est pas simple même très dur [...] on a pas de retour sur investissement immédiat. C'est extrêmement lent tu vois c'est 25 ans. Cette transition-là donc c'est lourd. Si tu veux le but c'est à un moment donné de bien gagner sa vie. Et puis je n'ai pas de maison. Tout est dans l'outil. Mon fils a sa maison. Bon. Voilà. Mais moi je suis à la rue. C'est le choix de vie. » (Enquêté 4)

Ce changement radical vers la biodynamie fut une grosse prise de risque pour l'exploitant au niveau financier, à laquelle tous les viticulteurs ne sont pas prêts.

La mise à distance des risques s'explique donc pour tous en partie par des questions économiques. Cependant cet argument économique s'étoffe parfois de considérations en rapport avec les compétences du métier : pour certains, qui connaît bien le métier sait que la réduction des produits chimiques peut ne pas coïncider avec sa réalité, pour d'autres elle doit absolument s'accompagner d'un apprentissage sur le long terme, entraînant une importante transformation du métier et de sa culture. Cet argument économique semble même parfois justifier des pratiques de prise de risque.

Une influence des socialisations et cultures professionnelles dans la mise à distance du risque

L'influence des socialisations et cultures professionnelles semble aussi peser dans les processus de mise à distance du risque chimique. Chez tous les viticulteurs rencontrés, la

socialisation professionnelle est d'autant plus ancrée qu'elle prend racine dès la socialisation primaire au sein de la famille viticultrice. Celle-ci a ainsi transmis des croyances, qui même lorsqu'elles apparaissent obsolètes aujourd'hui, peuvent peser sur le système de représentations des viticulteurs, comme ici chez l'enquêté 1 :

“ma mère disait qu'il fallait boire du lait pour aider à éliminer donc les produits chimiques. Après il y avait quand même un discours comme quoi le foie et les reins étaient en capacité d'éliminer les toxiques de notre organisme. Ça reste vrai. Alors tout dépend des doses et on ne cherche pas s'exposer particulièrement” (Enquêté 1)

Ici, malgré une croyance largement invalidée depuis l'époque où la mère de l'enquêté s'exprimait, et malgré aussi un fort engagement de celui-ci dans le syndicalisme agricole et sur le thème de la prévention des risques professionnels (il a siégé plusieurs années à la Commission Paritaire pour l'Hygiène la Sécurité et les Conditions de travail), l'enquêté 1 reste imprégné par cette croyance. Elle révèle un rapport à la prévention transmis par la génération précédente : à partir d'une croyance, des stratégies sont mises en place : ici boire du lait. Si ce type de stratégie a pu être une réelle croyance à la génération précédente, il semble qu'elle peut dans le contexte actuel être assimilée à un déni.

Ce déni transparait également dans les propos de l'enquêté 8. Mais il prend une autre forme : ce viticulteur considère que les traitements chimiques de la vigne sont indispensables pour réaliser un travail de qualité, se plaçant alors dans une posture similaire à celle fréquente à la génération précédente pour qui traiter les vignes permettait d'obtenir un raisin « sain ».¹⁷⁰

« Mais quand on a des nouveaux clients, ben : “Vous travaillez comment vous les vignes ?” “Bah avec nos mains et puis voilà”, “Non mais vous protégez comment ?” “Bah avec les produits, monsieur, si on ne protège pas... Voilà”, “Ah oui mais non, vous n'êtes pas en bio ?”, “Ben non, on n'est pas en bio” Et puis, “Ah oui mais c'est moins bon”, “Ah bon, pas sûr” [...] Si on ne protège pas nos cultures, on n'aura pas de raisin, si on n'a pas de raisin, bah c'est le cercle sans fin quoi. »

Pour l'enquêté 8, les alternatives au traitement chimique des vignes ne correspondent pas à un travail de qualité : il n'est « pas sûr » que le mode de production biologique produise un raisin et un vin « de qualité ». Le traitement chimique de la vigne entre pour cet acteur dans la définition du travail bien fait, il est dès lors exclu d'arrêter cette pratique, puisqu'elle contribue à donner sa valeur à son travail, son sens, et a donc trait à son identité professionnelle. La reconnaissance du risque pour cet enquêté ne semble pas réellement possible puisqu'elle serait susceptible d'ébranler son identité professionnelle.

Contrairement aux enquêtés 1 et 8, les autres enquêtés accèdent davantage à la

¹⁷⁰ Nicourt C., Girault J-M., « La normalisation du travail viticole à l'épreuve de la réduction de l'usage des pesticides », *Économie rurale*, vol. 321, no. 1, 2011, pp. 29-41.

<https://www.cairn.info/revue-economie-rurale-2011-1-page-29.htm>

reconnaissance du risque chimique, et tentent en conséquence de modifier leurs pratiques professionnelles. Mais ils sont également confrontés à l'obstacle que constituent parfois leurs cultures de professionnelles pour réaliser ces changements. Quand le poids des cultures professionnelles s'exprime chez les premiers dans leurs croyances et dans leur définition d'un travail bien fait, il s'exprime pour les seconds davantage dans leurs habitudes de travail. Ainsi l'application de désherbant par exemple, est une pratique difficile à supprimer ; l'enquête 2 décrit ses difficultés liées aux modifications nécessaires à l'obtention de la certification HVE :

« Le plus dur c'est au niveau phyto [...]. Il n'y a qu'au niveau des phyto, d'arrêter le désherbage. [...] Ça ce n'est pas le plus facile à faire parce qu'on est tellement habitué au désherbage. C'est tellement facile, que de repasser au travail du sol partout, c'est ce qu'il y a plus dur quoi. C'est beaucoup de travail. Si au printemps il pleut de trop on n'arrive pas à rentrer, après l'herbe est trop haute, c'est trop tard, c'est compliqué quoi. » (Enquête 2)

Ici les pratiques professionnelles (« on est tellement habitués ») sont tellement intégrées à la culture qu'il est difficile de s'en défaire, d'autant que les viticulteurs sont dans l'idée que le travail en sera plus difficile, plus pénible. Ces pratiques ancrées peuvent donc être des obstacles, même dans le cas où le risque est reconnu et des changements amorcés. De la même manière lorsque l'enquête 3 (voir ci-dessus) exprime un besoin d'apprendre, de prendre du temps pour réaliser les évolutions nécessaires pour une moindre exposition au risque chimique, on entend que ces changements sont de l'ordre des pratiques, plus que des représentations.

Notre enquête nous a amenée avancer de nouvelles hypothèses d'explication des phénomènes de déni et de mise à distance du risque chimique.

Une inadaptation de la réglementation freinant les évolutions vers moins de traitements chimiques

Plusieurs viticulteurs nous font part d'une réglementation, concernant la prévention du risque chimique, inadaptée aux conditions de leur travail quotidien. L'enquête 8 cite le port de gants coqués dans les vignes et les délais de réentrée après épandage de produits phytosanitaire :

*« - Il y a la législation pure et dure, et il y a ce qu'on fait sur le terrain.
- Quoi par exemple ?
- Genre tailler des vignes avec des gants coqués, ce n'est pas possible. Ce n'est pas possible. Voilà. Ce qui est difficile c'est de suivre, là on essaie, mais c'est compliqué, c'est les délais de réentrée après traitement. » (Enquête 8)*

De même, l'interdiction de certains produits chimique et le manque d'alternatives à ces produits peuvent entraîner des problèmes pour la vigne. Plusieurs enquêtés se plaignent par exemple

de l'interdiction de l'arsénite de soude qui était leur seul moyen pour traiter l'esca, maladie de la vigne, souvent appelée « cancer de la vigne » :

« Il a été interdit. Aujourd'hui c'est un fléau. Dans les vignes on n'a aucun moyen, aucun. Le mieux quand même, il aurait fallu trouver une solution, interdire ce produit mais trouver une solution en face pour que parce qu'il y a des endroits où on se demande si ça ne va pas prendre le pli du phylloxéra. C'est en train de détruire le vignoble quand-même donc voilà. Donc pour moi aujourd'hui, il y a des produits de bioprotection qui sont en cours, c'est arrivé trop tard. » (Enquêtée 3)

Ce manque de propositions d'alternatives, ou bien tardives, par les pouvoirs publics et firmes est une source de crispation chez les viticulteurs, et vient renforcer de l'idée que les traitements chimiques sont la seule solution :

« Comment on fait après ? On a l'exemple-type de l'esca, la maladie du bois, avec l'arsénite de soude qui a été retirée en 2000. Sans se dire "demain on fait quoi ?". On est en 2018, on n'a toujours aucune solution. Depuis 18 ans, on a perdu quasiment 50% de nos pieds de vigne. Ça ne gêne personne. Ça ne gêne personne [...] Il n'y a pas d'alternative. Il n'y a pas d'alternative en termes de traitement. Il y a des alternatives prophylaxie, machin, truc, qui ne fonctionnent pas du tout. » (Enquêté 8)

On retrouve ici la différence de positionnement entre les viticulteurs des deux tendances : pour l'enquêté 8 il n'y a clairement pas d'alternative à l'arsénite de soude, alors que pour l'enquêtée 3 des solutions peuvent exister en bioprotection¹⁷¹. L'enquêté 6 déplore aussi le retrait de plusieurs produits sans proposition d'alternatives de la part des pouvoirs public :

« Un désherbant qui marchait très très bien, qui n'avait jamais posé de problème, du jour au lendemain, mais vraiment du jour au lendemain, plus de vente, plus de production. Et puis tout ce que vous avez en stock il faut le détruire. Ouais. Et puis là on est : "Ah!". Et puis après il y en a eu un autre, et puis après encore un autre, Et puis bah maintenant on n'a plus que le glyphosate. Ah oui, ah oui, non mais ça personne ne le sait. » (Enquêté 6)

¹⁷¹ Selon le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, la bioprotection ou le biocontrôle « est un ensemble de méthodes de protection des végétaux basé sur l'utilisation de mécanismes naturels. Seules ou associées à d'autres moyens de protection des plantes, ces techniques sont fondées sur les mécanismes et interactions qui régissent les relations entre espèces dans le milieu naturel. Ainsi, le principe du biocontrôle repose sur la gestion des équilibres des populations d'agresseurs plutôt que sur leur éradication. Les produits de biocontrôle sont définis à l'article L. 253-6 du code rural et de la pêche maritime comme des agents et des produits utilisant des mécanismes naturels dans le cadre de la lutte intégrée contre les ennemis des cultures. Ils comprennent en particulier : les macro-organismes ; et les produits phytopharmaceutiques qui sont composés de micro-organismes, de médiateurs chimiques tels que les phéromones et les kairomones, ou de substances naturelles d'origine végétale, animale ou minérale. Les macro-organismes utiles aux végétaux sont essentiellement des invertébrés, notamment des acariens, insectes et nématodes, utilisés pour protéger les plantes des bio-agresseurs via la lutte biologique. Les produits phytopharmaceutiques de biocontrôle sont des produits phytopharmaceutiques autorisés à l'issue d'une évaluation complète des risques pour la santé humaine, la santé animale et l'environnement et conforme aux exigences européennes. Leur spécificité est liée à leur caractère naturel ou leur mode d'action reposant sur des mécanismes naturels. Ils constituent des outils de prédilection pour la protection intégrée des cultures.

Ce même viticulteur explique par ailleurs ce qu'il considère comme un paradoxe de la réglementation, le retrait d'un produit qui était dangereux mais permettait d'utiliser moins de dés herbant :

« En fait le produit était très dangereux pour l'utilisateur. Il y avait une belle tête de mort, c'était un produit T+, donc très toxique. Mais à ma connaissance, et dans toutes les revues techniques que je lis et tout, je n'avais jamais vu qu'il y avait eu un accident avec ce produit-là. Pourquoi est-ce que du jour au lendemain, c'est l'ANSES oui, elle a retiré l'autorisation de mise sur le marché ? On ne sait pas. Et on était un paquet de vigneron à l'utiliser ce produit. Parce qu'il était super, il marchait bien. On pouvait l'utiliser sans risque pour la vigne en végétation, ce qui nous laissait une souplesse de pouvoir justement faire moins de dés herbant. Puisque du coup on pouvait attendre vraiment plus longtemps, dés herber, et non pas dés herber très tôt avant que la vigne pousse pour être sûr de repasser une deuxième fois derrière. Du coup on pouvait économiser un dés herbage. Aujourd'hui on ne peut plus. » (Enquête 6)

L'inadaptation de la réglementation aux réalités du métier vient parfois alimenter les attitudes de défiance vis-à-vis de cette réglementation. Chez l'enquête 8, la présence du risque disparaît alors derrière une opposition presque systématique à la réglementation dans sa globalité. A propos de son rapport à la réglementation en général, il répond :

« On est à jour à peu près, avec 10, 15 ans de retard. Mais on y arrive quoi. L'avantage de la viticulture chez nous, c'est qu'on n'est pas à la PAC. Et comme on n'est pas à la PAC, on n'a pas la pression de se dire "on va nous contrôler", ou "ils vont nous retirer des sous". Ils ne nous en donnent pas. Donc, je vais toucher du bois, on ne les voit quasiment jamais contrôler ce genre d'opération, de trucs comme ça, quoi. Ceci dit, on essaie de suivre quand même la ... Mais c'est quand même un peu lourd. Il y a des choses qui sont un petit peu lourdes. » (Enquête 8)

Il reviendra plusieurs fois sur le fait qu'il ne respecte pas toujours la réglementation, se justifiant par le fait car qu'il y a peu de contrôles d'une part, et que c'est trop contraignant d'autre part. Comme chez les chefs de petites entreprises d'autres secteurs, ce rejet d'une « *une sorte d'inflation réglementaire* » telle que décrite par Kornig et Verdier,¹⁷² est très présent chez les viticulteurs. La prévention est d'ailleurs souvent assimilée à une contrainte réglementaire de plus.

Un manque de pertinence des certifications environnementales et des acteurs du conseil et de la prévention freinant les évolutions dans le rapport au risque

Les viticulteurs relèvent que les acteurs et outils de prévention tel les certifications environnementales peuvent parfois avoir un effet inverse à celui recherché. La qualification de l'exploitation par la certification Terra Vitis par exemple, interdit l'usage de produits CMR (qui ont

¹⁷² Kornig, C., Verdier E., « De très petites entreprises de la réparation automobile face aux normes publiques de la prévention des risques professionnels. Le cas d'une action collective territoriale », *Revue française des affaires sociales*, no. 2, 2008, pp. 161-184. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2008-2-page-161.htm>

des effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction).¹⁷³ L'enquêtée 3 explique que cette interdiction l'amène à utiliser une alternative qui ne la satisfait pas : le cuivre et le folpel qu'elle considère comme trop polluants :

« Mais l'interdiction des CMR là, le problème, me force à utiliser un peu plus de cuivre, quelque chose que je n'utilisais plus. Parce que pour moi le cuivre c'est un métal lourd et donc ça pollue. Donc c'est un peu compliqué, c'est-à-dire que je faisais beaucoup d'alternance et je me suis retrouvée à utiliser du FOLPEL qui est une matière qui reste malheureusement. J'en utilisais plus et j'en réutilise alors ça m'embête » (Enquêtée 3)

L'évolution vers moins de traitements chimiques au moyen d'une certification environnementale peut donc mettre les viticulteurs face à des contradictions. Le paradoxe induit par cette interdiction des produits CMR dans la certification Terra Vitis conduit à des crispations chez les viticulteurs : ce manque de pertinence de la certification pourrait délégitimer une démarche réduction des produits phytosanitaires, voire relégitimer des compétences professionnelles qui supposent l'utilisation des produits. Dans ce contexte, l'enquêtée 7 avoue ne plus vouloir s'engager dans une certification environnementale :

« Alors on est en lutte raisonnée, nous, on travaille en lutte raisonnée. Ce n'est pas une agrémentation. On a eu à une époque, mais c'est pareil on a laissé tomber parce que justement, trop de compte à rendre trop de trucs à.... Donc on a laissé tomber. Et puis on n'en a pas besoin. On fait ce que nous on pense être au mieux. » (Enquêtée 7)

Ainsi les certifications environnementales, au lieu d'être perçues comme un outil d'aide au changement peuvent aussi être assimilées aux lourdeurs réglementaires dont tous se plaignent.

De la même manière, les acteurs du conseil¹⁷⁴ dans la profession n'influencent pas toujours les viticulteurs dans le sens d'une prise de conscience du risque et d'une réduction des traitements chimiques :

« Si on suit le papier que certains de nos techniciens nous disent tous les 14 jours il faudrait sortir l'appareil à traiter pour traiter. Systématique. Alors on ne le fait pas bien entendu »

¹⁷³ Définition des agents chimiques CMR : Cancérogène : « Agent chimique dangereux à l'état pur (amiante, poussières de bois, benzène...) ou en mélange ou procédé pouvant provoquer l'apparition d'un cancer ou en augmenter la fréquence. » Mutagène ou génotoxique : « produit chimique qui induit des altérations de la structure ou du nombre de chromosomes des cellules. Les chromosomes sont les éléments du noyau de la cellule qui portent l'ADN. L'effet mutagène (ou atteinte génotoxique) est une étape initiale du développement du cancer. » Toxique pour la reproduction ou reprotoxique : « produit chimique (plomb par exemple) pouvant altérer la fertilité de l'homme ou de la femme, ou altérer le développement de l'enfant à naître (avortement spontané, malformation...). »

Agents chimiques CMR. Ce qu'il faut retenir. Institut National de Recherche et de Sécurité. INRS. Mis à jour le 17 octobre 2017. Consulté le 28 septembre 2019. <http://www.inrs.fr/risques/cmr-agent-chimiques/ce-qu-il-faut-retenir.html>

¹⁷⁴ Au sujet des missions des conseillers techniques viticoles des chambres d'agriculture, Nicourt et Girault expliquent : « La fonction prescriptive fournit des informations destinées à orienter le choix des viticulteurs pour traiter, tandis que la fonction de résolution de problèmes répond à des demandes singulières des viticulteurs et celle de pilotage implique que le conseiller assume la responsabilité de ses conseils [...] leur conseil vise à faire s'interroger les viticulteurs sur des hypothèses de résolutions techniques plutôt que – comme les technico-commerciaux des entreprises privées autant que des coopératives d'approvisionnement – leur proposer des recettes. » Nicourt C., Girault J.-M., « Viticulteurs et techniciens viticoles face à leur exposition aux pesticides », *Économie rurale* [En ligne], 333 | janvier-février 2013, mis en ligne le 15 février 2015, consulté le 04 janvier 2017. <http://economierurale.revues.org/3789>

(Enquêté 5)

Des stratégies de minimisation du risque : défiance vis-à-vis des médias et défense de l'agriculture conventionnelle comme posture de défense face à l'image d' « agriculteur pollueur »

Tous les viticulteurs rencontrés, à l'exception de l'enquêté 1, retraité, et de l'enquêté 4 en agriculture biodynamique, expriment une défiance vis-à-vis des discours véhiculés dans les médias sur les risques chimiques et notamment sur le glyphosate. Ils dénoncent une stigmatisation de leurs pratiques culturales, et des discours qu'ils considèrent comme erronés. Ils avancent plusieurs arguments contradictoires. L'enquêté 6 avance que certains médias donnent des informations erronées sur le glyphosate, ou bien focalisent l'attention sur ce produit alors que des produits toxiques existent ailleurs qu'en agriculture :

« Alors moi ça me pompe l'air clairement. Parce que, [...] de toute façon c'est les médias qui ont monté le truc d'une façon, c'était visé, ciblé, direct, cash. Quand on voit Élise Lucet là, sortir ces soi-disant, pseudo test avec les célébrités et dire bah vous avez du glyphosate dans les urines. Alors déjà, ce n'est pas du glyphosate qu'ils ont dans les urines. Parce qu'autrement on serait déjà morts. C'est la molécule qu'on retrouve quand le glyphosate se dégrade. Mais il n'y a pas que le glyphosate quand il se dégrade qui forme cette molécule-là, déjà. [...] Oui alors ça les médias n'en parlent jamais, mais tout ce qu'on utilise dans une maison, les désodorisants, les produits vaisselle, les produits pour les toilettes, les peintures qui sont mises au mur là, ça personne n'y pense mais ça tue plus de personnes que les phytos en France je pense. A mon avis. Je n'ai pas de chiffre, mais enfin, c'est, voilà. Alors moi ça me... Quand je vois un reportage ou un machin, je regarde parce que je suis intéressé, Parce que je me dis qu'est-ce qu'on va encore nous taper dessus ? » (Enquêté 6)

Il pointe donc de la part des médias donc une désinformation et la stigmatisation des agriculteurs. Un autre viticulteur relève que les médias transmettent des informations qui ne correspondent pas à la réalité du métier :

« On ne traite que quand il faut, quand la météo nous y oblige, quand les risques sont vraiment présents, et voilà quoi. Mais on n'est plus dans l'application systématique comme on veut bien nous le faire croire dans les médias quoi. » (Enquêté 8)

Le viticulteur fait valoir une évolution des pratiques non prise en compte, non communiquée par les médias.

On nous demande toujours de faire plus, plus, sans regarder derrière, dans le rétro, déjà, d'où on vient. [...] On n'est plus dans les années 1980 hein. » (Enquêté 8)

Ce même enquêté déplore que les médias relaient une image erronée du métier, omettant que les pratiques de traitement chimique ont beaucoup évolué depuis la génération précédente.

Dans ce contexte de défiance vis-à-vis des médias, certains viticulteurs adoptent des discours de minimisation des risques, et parfois de déni, comme une posture d'opposition, de défense face à l'image renvoyée d' « agriculteur pollueur », non seulement par les médias, mais par la société en

général et les pouvoirs publics au moyen de la réglementation.

« Je n'ai pas l'impression d'être un pollueur, moi. J'utilise des produits qui sont homologués, agréés, avec les connaissances qu'on en a, et puis avec une bonne législation en face. Donc moi je respecte une règle. » (Enquêté 8)

Ici, le déni de la toxicité est justifié par le respect de la réglementation.

La stigmatisation perçue par les viticulteurs, autrement dit le manque de reconnaissance du métier, impacte leur identité professionnelle puisqu'on accède à celle-ci via le rapport à l'autre, via cette reconnaissance. Les viticulteurs déploient alors des stratégies de défense de leur identité. Isabelle Gernet et Christophe Dejours expliquent que

« Pour la psychodynamique du travail, la reconnaissance du travail passe par la formulation de deux formes de jugement qui témoignent de la valeur accordée par autrui à la contribution du sujet à l'organisation du travail. Le jugement d'utilité technique, sociale ou économique est formulé par la hiérarchie, les subordonnés ou parfois même les clients. Le jugement de beauté porte quant à lui sur la qualité du travail (« beau boulot », « belle présentation ») qui témoigne à la fois de la conformité du travail avec les règles de l'art comme de son originalité par rapport aux réalisations canoniques du corps de métier. »¹⁷⁵

Cet apport de la psychodynamique du travail sur la reconnaissance du travail nous permet de mieux comprendre l'attitude de l'enquêté 8. Celui-ci valorise son travail par un jugement d'utilité technique, il fait valoir son respect de la réglementation. Cependant le jugement d'« agriculteur pollueur » contre lequel il se défend, relève davantage d'un jugement de beauté. Or,

« C'est en particulier par le truchement de jugements portant sur la qualité du travail que l'invention de nouvelles manières de faire, échappant aux procédures standardisées ou classiques, peuvent être ainsi intégrées dans le registre des « techniques » admises, voire institutionnalisées. »¹⁷⁶

Les jugements actuels sur la qualité du travail en agriculture valorisent plutôt la réduction du recours aux pesticides et les pratiques ayant un moindre impact environnemental et sanitaire. Ainsi, ces pratiques sont plutôt celles qui sont en voie de devenir les techniques « admises, voire institutionnalisées ». Les postures de défense du type de celle de cet agriculteur ne semblent alors pas tenables à terme pour sauvegarder une reconnaissance du métier.

La revendication des compétences professionnelles comme posture de défense et stratégie de minimisation du risque

¹⁷⁵ Gernet I., Dejours C., « Évaluation du travail et reconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 8, no. 2, 2009, pp. 27-36. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-2-page-27.htm>

¹⁷⁶ *Ibid.*

Souvent, les attitudes de minimisation du risque chimique, en réaction à l'image renvoyée par la société, se développent via une revendication des compétences professionnelles, de la connaissance du métier.

« Alors le lobbying sur le glyphosate. Les gens ils sont focalisés sur le glyphosate. On en parle dans les directives, mais ils ne regardent pas les autres désherbants, ça n'a pas l'air de les déranger. Donc voilà. Ça c'est une contrainte, parce que je pense qu'il y a un manque de reconnaissance par rapport à des agriculteurs qui essaient de faire leur métier correctement en utilisant le moins de pesticides possible toujours dans le système conventionnel, parce qu'on y croit à ce système-là, et oui c'est une contrainte ça. C'est une contrainte. [...] Je pense qu'il devrait y avoir bien plus de communication là-dessus. C'est-à-dire qu'on est en conventionnel, on utilise des produits phytosanitaires qui sont dangereux, mais on essaie au maximum de les utiliser dans de bonnes conditions avec la précaution qui va avec les protections également. Et en plus nos salariés le font, les utilisent. On est quand-même responsable de ces gens-là qui travaillent chez nous, donc on essaie de faire du mieux possible. Et c'est un système on y croit. Ce n'est pas parce qu'on est en conventionnel qu'on est dans un système productiviste à fond là-dedans. Ce n'est pas ça, c'est qu'on y croit et qu'on essaie de faire le mieux possible. » (Enquête 5)

Le manque de reconnaissance perçu de la valeur de leur métier, engendre une mise en danger de leur identité sociale et professionnelle. Leur défense passe par une valorisation du mode de production conventionnel, à laquelle s'ajoute la revendication d'un « travail bien fait » (c'est-à-dire ici le respect de la réglementation, l'utilisation mesurée des produits, les bonnes conditions de travail des salariés).

« Non mais voilà, on est en culture conventionnelle, on respecte... Si on ne protège pas nos cultures, on n'aura pas de raisin, si on n'a pas de raisin, bah c'est le cercle sans fin quoi. On a eu une année catastrophique, c'était 2016. Où on a eu une pression de maladie extraordinaire. Tous les jardiniers, ils n'avaient pas de tomates. Parce que mildiou, mildiou, mildiou. C'est la principale pression.

- "Et cette année, vous avez traité ?

Ben je dis

- oui et vous ?

- ben non

- ben vous avez fait des tomates ?

- ben non

- ben moi oui (rire) "

Voilà. Et là ils ont compris qu'à un moment donné il fallait bien protéger un petit peu.

(Enquête 8)

La justification des traitements se fait par la mise en avant des savoirs professionnels : c'est l'idée que selon ces savoirs professionnels, la protection de la plante par les produits est indispensable, sans elle il est impossible de cultiver. Cet enquêté met à nouveau ses compétences professionnelles en avant lorsqu'il s'agit d'expliquer pourquoi il n'effectue pas le contrôle obligatoire de son pulvérisateur (machine utilisée pour les épandages) :

« Donc à un moment donné, c'est bon. C'est trop cher. C'est trop cher, et puis faut pas croire qu'on est trop idiot pour ne pas contrôler notre pulvérisateur nous-mêmes. Comme les voitures à l'époque quoi » (Enquête 8)

Il semble qu'en refusant les contrôles obligatoires du pulvérisateur, le viticulteur a recours à une comparaison entre travail prescrit et travail réel. Ces prescriptions externes ne seraient pas compatibles avec la réalité de son travail : outre le coût engendré, il remet en cause nécessité du contrôle de la machine par le fait qu'il a les compétences nécessaires pour le faire.

La comparaison au mode de production biologique comme stratégie de relativisation du risque

Toujours en réaction à l'image qui est donnée d'eux, les viticulteurs ont tous une tendance à relativiser le danger des produits phytosanitaires utilisés en agriculture conventionnelle en les comparant à ceux utilisés en agriculture biologique, arguant que ceux-ci sont aussi dangereux.

« Le bio je ne suis pas contre mais je ne suis pas prêt à mon niveau, je ne suis pas prêt. Après pour le bio c'est aussi beaucoup de traitements ; c'est plus de passages. Ce n'est pas parce qu'on est bio... Dans la tête des gens bio ce n'est pas de traitements. Mais bon ce n'est pas anodin quand même le cuivre et le soufre. » (Enquête 2)

Le discours de ce viticulteur est empreint d'une certaine ambiguïté : il indique être plutôt favorable au mode de production biologique, mais déplore que celui-ci implique l'utilisation de produits qu'il considère comme dangereux. Il semble tiraillé entre d'un côté un intérêt pour le mode de production biologique, nécessitant des évolutions auxquelles il n'est pas « prêt » et reconnu comme ayant moins d'impact négatifs sur la santé humaine et sur la nature, et d'un autre côté une tendance à remettre en cause ce mode de production. Relever la toxicité des produits utilisés en agriculture biologique lui permet de relativiser celle des produits utilisés en agriculture conventionnelle, et donc de minorer sa perception du risque.

« Alors moi je pense, bon le glyphosate n'est pas quelque chose, n'est pas un produit qui va faire qu'on va le boire comme ça on est d'accord, c'est un produit dangereux. Oui mais après tout dépend comment il est utilisé » [...] Mais pour moi les phytos aussi d'origine naturelle. Parce que le cuivre c'est toxique, je suis désolée. Les bios, tout de suite, ils nous engueulent. Mais c'est un produit dangereux et il n'est pas reconnu qu'un produit de synthèse est plus dangereux qu'un produit naturel comme le cuivre. Ce n'est pas reconnu. Donc tout est dangereux, tout dépend comment l'utilise et en quelle quantité on l'utilise [...] Forcément utiliser qu'un seul produit ça fait des quantités énormes. Le mieux c'est d'utiliser au bon moment le produit adéquat et de faire des variations et comme ça tout ira bien. Je suis désolée le sel c'est dangereux pour la santé mais si on n'en mange pas on est malade aussi. Donc voilà c'est ça. Il faut être raisonné, il faut réfléchir quoi, à l'utilisation de ce que l'on fait. Donc pour moi le glyphosate est un produit qui aurait dû être diminué il y a bien longtemps, mais qui l'a été » (Enquête 3)

Cette viticultrice adopte une posture similaire au viticulteur précédemment cité : la remise en cause de l'innocuité des traitements utilisés en agriculture biologique lui permet de relativiser la dangerosité des produits utilisés en agriculture conventionnelle. Elle opère une banalisation du

danger, englobant produits « de synthèse », produits « naturel », et faisant une analogie avec le sel : un produit dont l'être humain a besoin, mais qui devient nocif quand il est consommé en excès. Pour cette enquêtée, « tout est dangereux ». Cette manière de raisonner est un processus de naturalisation du risque. En outre, cette interlocutrice indique qu'il faudrait utiliser « *au bon moment* », « *le produit adéquat* » et « *faire des variations* ». On comprend alors qu'elle considère qu'il faut surtout utiliser moins de produit en quantité, et varier les types de produits. Elle semble donc sensibilisée à une réduction de l'usage des pesticides, mais de manière assez mesurée.

L'enquêté 5 a une position similaire :

« Alors c'est peut-être une caricature mais les gens aujourd'hui veulent manger bien sain et pas cher. Alors ce n'est pas possible sur le système bio ça. [...] Quand vous mangez bio je n'ai rien contre au contraire mon fils Arthur qui a 3 ans et demi a un repas par semaine Bio ce qui est très bien. Il pourrait manger bio demain tous les jours ça ne me dérange pas du moment que ça ne m'augmente pas le prix de la cantine. Mais ce n'est pas possible de faire du bio pas cher aujourd'hui quand il y a du bio pas cher dans les magasins ce n'est pas du bio qui vient de France. Et à partir du moment où ce n'est pas du bio qui vient de France, on sait que le bio qui ne vient pas de France dans d'autres pays ce n'est pas du bio. C'est un produit qui est tracé uniquement. Ce n'est pas un produit bio, c'est ce qui fait la différence, et je pense que ces gens-là ils ne sont pas conscients de ça. Ils ne sont pas conscients de ce qu'il se passe sur le bio qui vient d'ailleurs, c'est une mauvaise image. Alors que sur le conventionnel un produit sain qui a été élevé, qui a été fait selon un système conventionnel, avec des produits phytos mais raisonné et justifié, et bien voilà, il faudrait pouvoir le mettre en avant. De toute façon les produits phytos il a été prouvé et démontré que à doses autorisées et limitées, alors je ne vais pas dire que ça n'est pas néfaste pour la santé, mais c'est consommable. C'est des produits qu'on consomme. (Enquêté 5)

Il se dit encore favorable au « bio », mais dévalorise la certification biologique, relevant ses défauts et ses dérives pour ensuite revaloriser la production de type conventionnel. Il oppose la cherté, les origines opaques des produits biologiques importés de l'étranger et l'ignorance des « gens » à ce sujet, à des produits issus du mode de production conventionnel « raisonné et justifié », suggérant ainsi de faire un tri entre le « mauvais bio » et le « bon conventionnel ».

L'enquêté 8 va plus loin, mettant clairement en équivalence les modes de production conventionnel et biologique, relativisant donc encore les risques liés aux produits utilisés en agriculture conventionnelle.

« Ben nous on traite normalement. Je suis en conventionnel. Donc on a des produits euh. Mais que ce soit bio ou pas bio, de toute façon on a des produits chimiques, il y a des produits phytosanitaires qui ont des phrases de risques¹⁷⁷, et en parallèle il y a des mesures à mettre en

¹⁷⁷ « Une étiquette de produit chimique comporte obligatoirement un pictogramme, et si possible une mention de danger, appelée phrase H (Hazard statement) et une mention de prudence, appelée phrase P. Le système CLP (Classification, Labelling and Packaging, Classification, étiquetage, emballage) a été établi depuis quelques années de nouvelles règles de classification, d'étiquetage et d'emballage pour les produits chimiques en Europe. Dans l'ancien système d'étiquetage il était question de phrase R et phrase S. Ce nouvel étiquetage est obligatoire depuis 2010 pour les substances et depuis 2015 pour les mélanges et préparation. Mais jusqu'en 2017 on pourra encore rencontrer des anciens étiquetages : en effet, les lots de mélanges qui répondent au système réglementaire préexistant, et qui étaient

place. Donc ça c'est un vrai-faux débat. Donc à mon avis on est tous au même pied... » (Enquêté 8)

Ce même viticulteur, en réponse à une question générale sur son point de vue au sujet des polémiques sur le glyphosate, nous répond :

« [rires] C'est pas le problème du glyphosate. C'est une volonté, à mon avis, politique de vouloir démonter une entreprise qui s'appelle Monsanto et qui a un produit phare qui s'appelle le glyphosate, qu'il a vite fait revendu à Bayer, qui est allemand. Mais là on ne dit plus rien à Bayer [rires]. Et en fait c'est vraiment une guerre économique Europe-États-Unis. Parce qu'en fait Monsanto c'est américain. Et on en est là. Et on en paye les pots cassés. On en paye les pots cassés. Après ce qui est dramatique, c'est les images qui sont diffusées sur le glyphosate. On a tous en tête le petit chien là, qui enterre son os, et qui vient le déterrer deux mois après pour le bouffer. Enfin faut arrêter quoi. Enfin moi je ne suis pas expert, mais vu les doses qu'on utilise aujourd'hui, et l'attention qu'on y fait, et le coût que ça a, il faut arrêter de prendre les paysans pour des... Il faut arrêter. Il faut arrêter quoi. Là il y a quelques journalistes, là, ils méritent la guillotine, quoi [rires]. Dont une femme [rires]. Je ne citerai pas le nom mais... » (Enquêté 8)

Il nie la dangerosité du glyphosate, expliquant la polémique autour de son interdiction par des enjeux politiques, n'ayant selon lui pas à voir avec un problème sanitaire.

Le recours à la comparaison des modes de cultures conventionnel et biologique est donc une stratégie de défense partagée par presque tous nos interlocuteurs¹⁷⁸. Il leur permet de relativiser la nocivité des produits qu'ils utilisent, voire de naturaliser la présence du risque.

Une influence des statuts et cultures professionnelles de chef d'exploitation et de salarié dans la mise à distance du risque

Les attitudes des viticulteurs sont souvent marquées par une culture professionnelle liée au statut d'indépendant, de chef de très petite entreprise (TPE). Les tâches qui exposent à un risque professionnel repéré sont très souvent réalisées par les enquêtés eux-mêmes et non par leurs salariés, notamment les activités d'épandages de pesticides. Le risque est pris par l'employeur, une pratique fréquente dans les TPE, le spectre du coût d'un accident du travail étant toujours présent.

« Il faut savoir que l'exigence de sécurité est beaucoup plus forte si on est employeur que si on ne l'est pas [...] Si vous avez un accident grave dans une entreprise qui concerne un salarié et que les règles de sécurité n'ont pas été respectées ça finit au tribunal. Ça peut coûter très très cher. » (Enquêté 1)

déjà présents sur le marché au 1er juin 2015 peuvent continuer à circuler pendant deux ans sans être réétiquetés et réemballés jusqu'au 1er juin 2017. » Giorgio M-P., « Phrases H et P. Mentions de danger et conseils de prudence ». *AtouSanté La santé au travail*. Mis en ligne le 20 janvier 2019. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.atousante.com/risques-professionnels/risque-chimique-cmr-acd/produits-chimiques-emballage-etiquetage-phrase-phrase-mentions-danger-conseil/>

¹⁷⁸ L'enquêté 1 ne s'est pas exprimé sur le sujet car nous ne l'avons pas sollicité suffisamment explicitement ; l'enquêté 4 n'a pas recours à ce type d'argument car il cultive en biodynamie, convaincu des risques des produits phytosanitaires ; l'enquêtée 7 s'exprime peu sur le sujet car elle ne s'estime moins qualifiée que son mari – absent – pour y répondre.

De plus, il est fréquent dans ce contexte que les chefs d'exploitation respectent moins les règles de sécurité et de prévention pour eux-mêmes que pour leurs salariés. Un viticulteur nous parle de l'attitude d'un salarié, qui se trouve être un ancien chef d'exploitation :

« Bruno c'est un ancien chef d'exploitation qu'on a repris quand il a décidé d'arrêter. Quand il est venu chez nous travailler il avait de très mauvaises habitudes et petit à petit il les perd. Ça a mis du temps. Alors c'est la contrainte de mettre sa combinaison, son masque. Alors les gants, il les met, ça c'est pas un souci. Mais il est bien plus à l'aise sans rien pour mettre les produits dans le pulvérisateur. Même si on sait que la contamination elle est là parce que les produits sont hyper concentrés. » (Enquête 5)

Ce discours illustre à la fois l'attitude fréquente des chefs d'exploitation ou de TPE qui nient le risque en ne se protégeant pas, et celle de l'employeur très attentif au respect des règles de sécurité pour son salarié.

Une autre attitude fréquente dans les TPE est le renvoi de la responsabilité sur l'individu en cas d'accident du travail. Dans l'extrait qui suit, le viticulteur a un discours qui illustre tout à fait ce type d'attitude :

« un jour je demande à Xxx qui était salarié permanent je lui demande de venir. [...] A ce moment-là on désherbaie beaucoup plus qu'aujourd'hui. Donc je lui ai dit « tu vas passer - c'était autorisé - du Gramoxone pour brûler les herbes ». Alors donc il s'y est peut-être mal pris parce qu'il faut tenir compte du vent quand on pulvérise un produit pour ne pas recevoir les embruns. Et puis ce produit, le Gramoxone, il est malodorant. Il y a beaucoup de produits chimiques qui sont malodorants ; c'est aussi pour prévenir que ce n'est pas consommable » [...] « Le Gramoxone et un produit interdit maintenant [...] En fait il avait le pouvoir de pénétrer par la peau. Mais donc en respirant les vapeurs du produit il n'y avait aucun danger. Le salarié il m'appelle il me dit je suis mal à l'aise j'ai envie de vomir alors je lui ai dit il n'y a pas 50 solutions il faut aller au CHU. Je t'envoie aux urgences voilà, point. Et donc j'y vais l'après-midi. Le médecin me dit « monsieur, il n'a aucun problème, il a juste respiré et inhalé un peu de produit. Donc on connaît la molécule ça ne présente aucun danger. » Mais si le médecin avait fait un rapport me mettant en cause et bien j'aurais peut-être été poursuivi je ne sais pas enfin j'aurais eu une enquête plus approfondie. je n'ai pas eu de complément. » [...] « Oh Le lendemain il était en forme. Je pense qu'il avait pris peur. Sa femme quand on l'a avertie a dit Laurent c'est un pignou [rire] » (Enquête 1)

La minimisation – voire la négation - de l'intoxication de son salarié s'appuie sur une croyance (confirmée par un médecin) que l'inhalation du produit serait sans danger et que celui-ci apparaîtrait seulement en cas de contact avec la peau. De plus le discours de l'enquête rappelle une attitude fréquente dans beaucoup de milieux professionnels, le déni du risque par des attitudes de virilité :

« estimer qu'on peut supporter sans dommage une pénibilité, affronter sans crainte un risque, c'est se distinguer d'une « femmelette »¹⁷⁹

¹⁷⁹ Gollac M., Volkoff S., « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. n° 163, no. 3, 2006, pp. 4-17. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2006-3-page-4.htm>

Le viticulteur rend le salarié responsable de son exposition (« *il s'y est peut-être mal pris* »), se dédouane par là-même de sa responsabilité en tant qu'employeur, et de surcroît, semble juger que le salarié n'est pas réellement « digne » de cette culture de métier dans laquelle être « dur au mal » est valorisé (« *c'est un pignou* »).

3.2.2 Hypothèses de facteurs d'une évolution du déni vers une reconnaissance et une prévention du risque

Évolutions sociales

Les évolutions de la société française sont un facteur essentiel dans les processus de reconnaissance du risque et dans l'évolution des pratiques qui en découle. Les viticulteurs évoquent une pression et issue des médias, de la réglementation, de leur clientèle, etc.

« [son père] il s'est installé je crois en 1974, 1976, et il a terminé en 2014. Donc au début des années 2000 on commençait à sentir une pression sociétale un peu sur les phytos. Et du coup tout le monde s'est mis à chercher des solutions pour réduire et tout. Et du coup lui, il a suivi le mouvement et il y a certains produits qu'il s'est carrément interdit, il y en a d'autres qu'il a diminués » (Enquête 6)

« Après elle est forcément environnementale alors je vais parler pour nous, pour l'exploitation. On n'est pas forcément plus montrés du doigt que certains voisins, mais on se sent un peu dans le collimateur. [...] Ah non pas dans le secteur, pas dans le village. Là je parle pour l'ensemble des viticulteurs on est un peu montrés du doigt quand on utilise des produits. Donc quand on a pensé à moins désherber sous les souches, on s'est dit bah voilà on va faire un effort là-dessus. » [...] Ce n'est pas le voisinage pur. C'est la vision des gens à extérieur à notre métier En fait [...]. On n'a jamais de personnes qui sont venues nous voir et qui nous ont dit "arrêtez de traiter, attends euh, la pollution vous allez nous tuer". Non. Et puis on n'a jamais été montrés du doigt en fait sur la commune, sur le canton, jamais. » (Enquête 5)

Ces deux viticulteurs indiquent clairement ici que la pression sociale ressentie n'est pas le fruit de relations sociales « directes » en tant que telles, mais d'un contexte social général. Ils confient que cela a clairement une influence dans leur choix de réduction de l'utilisation des phytosanitaires. Le journalisme est très souvent cité comme un facteur d'influence :

« On regarde la télé on écoute la radio on lit la presse on lit les magazines on se promène on va en vacances on voit ce qui se fait, ce qu'il ne faudrait plus faire d'ailleurs on voit plein de choses donc il y a des choses si on peut les améliorer Autant les améliore. » (Enquête 5)

La presse spécialisée et professionnelle, les firmes qui fabriquent les produits, sont également reconnues comme source d'information pour initier de nouvelles pratiques :

« Et vraiment le biocontrôle, il se développe depuis 2 ou 3 ans. Et là, dès qu'il y a une revue qui sort il y a la moitié de la revue qui est dédiée au biocontrôle. Là il y a je ne sais pas combien de firmes de fabrication qui essaient toutes de trouver une solution de biocontrôle. Enfin ils sentent bien que c'est l'avenir. » (Enquête 6)

Cependant, ces influences, si elles incitent à des changements de pratiques, n'ont pas toujours un impact sur les cultures professionnelles en ce qui concerne les croyances et valeurs. Elles agissent parfois de la même manière que des obligations réglementaires, uniquement sur les pratiques et non sur les représentations :

« Ce qui est difficile c'est de suivre, là on essaie mais c'est compliqué, c'est les délais de réentrée après traitement. Ça on y fait attention depuis deux ou trois ans. On y fait un peu plus attention qu'on y faisait, parce que maintenant le problème, c'est que, on le savait, on se doutait, enfin voilà. Et maintenant ça a été mis au grand public. Donc forcément quand on a un saisonnier, il voit un pulvérisateur, ça y est-il s'arrête de bosser [rires]. » (Enquête 8)

Le respect des délais de réentrée, tardif chez cet enquêté, a été influencé par la publicisation du problème des produits phytosanitaires, il semble que c'est plus par peur de la détérioration de l'image du métier que par peur de la nocivité des produits qu'il opère des changements.

Relations sociales

Les relations sociales avec des acteurs non issus de la profession agricole s'avèrent être une autre source d'évolution.

« Et puis ça ne sert à rien de jeter les produits à tout-va parce qu'on est dans le collimateur de tout le monde. Que ce soit nos collègues à côté enfin citoyen n'importe qui. Donc on ne le fait pas généralement il y a des fois on va traiter tous les 15 jours. Déjà ça a son importance de zapper une journée parce que sur un programme complet, sur un traitement qui va durer 4 mois, ça a une certaine importance il y a des fois on arrive à zapper 2 traitements dans l'année ». (Enquête 5)

Ici encore, la restauration de l'image du métier apparaît être une des raisons du choix de diminuer les doses de produits et de traiter moins fréquemment. Cependant, ces nouvelles pratiques sont parfois l'indicateur d'une prise de conscience du risque sanitaire, notamment lorsque des vignes sont à proximité d'écoles.

« Après on est tous pareils ; nous on est en campagne, on a beaucoup de parcelle de vignes qui sont enclavées dans les maisons. On n'a pas de parcelle de vigne autour des écoles, je touche du bois, mais on est très enclavés dans les maisons Alors moi j'ai trouvé un petit système avec quelques maisons qui sont autour de notre parcelle de vigne avec qui on s'entend bien et puis on a des contacts avec ces gens-là. C'est-à-dire ils savent quand je traite parce que je leur envoie un SMS et je traite la nuit. Alors même l'été en fait ils comprennent que je traite la nuit, même si il faut qu'ils se lèvent et qu'ils ferment leur fenêtre ou le velux, ils le font parce que je considère - et eux ils 'acceptent aussi - je considère que ben je le dérange pas parce que c'est la nuit Les produits sont beaucoup moins volatils la nuit parce que l'hygrométrie est plus importante ça descend au sol c'est bien plus vite restitué à la plante Nous on a moins de perte parce que quand vous traitez avec les appareils qu'on a aujourd'hui quand vous traitez il y a que 50 % du produits qui va sur la plante il y a la moitié du produit qui fout le camp alors si on revient la dose de 3 kg » (Enquête 5)

Ces changements de pratiques, influencés par les relations sociales de voisinage, en plus de permettre aux riverains de mieux se protéger des épandages, se révèlent être de surcroît des stratégies

intéressantes pour les viticulteurs car permettent une meilleure efficacité et une réduction des doses de produits.

L'évolution des campagnes vers une « rurbanisation », et l'arrivée de nouveaux habitants non issus du milieu agricole ont également un certain impact sur le travail des viticulteurs.

« On a vu l'évolution de notre commune [...] on est aujourd'hui je crois que ça doit être 700 habitants à peu près. Il y a 15 ans il y avait 200 personnes de moins. [...] C'est des gens qui sont pas forcément issus de la campagne, encore moins issus du milieu agricole, qui ont certaines attentes et quand ils viennent habiter à la campagne c'est pour un confort de vie et une qualité de vie quoi. Donc envers ces gens-là quand on peut faire des choses différemment et surtout mieux on le fait, on essaie de le faire. Ce n'est pas toujours évident. C'est ce qui fait la différence entre des habitants qui ont toujours vécu à la campagne et des habitants qui décident de vivre à la campagne. Des gens qui ont toujours habité à la campagne et ils vont nous voir passer avec un pulvé, ils vont nous voir passer avec un épandeur À engrais, Avec un épandeur à fumier, ou une tonne à lisier... Ils vont dire ah tiens les gars ils font ça, tient ils font ça oui d'autres personnes vont dire ils font ça, est-ce qu'ils ont droit de le faire comment ils le font. » (Enquête 5)

Ces voisins « néo-ruraux » sont en attente d'évolutions des pratiques agricoles vers moins de chimie.

Ainsi la pression sociale du voisinage direct des viticulteurs peut les inciter à une réduction de l'usage de certains produits. Le changement peut ici s'effectuer dans un objectif de maintenir une certaine « paix sociale », mais peut également faire partie des facteurs amenant les viticulteurs à modifier leurs représentations quant à leurs modes de production.

Réglementation, acteurs de la prévention, et certifications environnementales

La réglementation sur les produits chimiques, mais aussi les acteurs et outils de prévention jouent un rôle non négligeable dans les changements de pratiques et évolutions des représentations des viticulteurs. Les outils, stratégies et connaissances apportées par la prévention institutionnelle sont une source de formation des viticulteurs à la prévention des risques, et par cette formation à la prévention, des évolutions des cultures professionnelles interviennent. L'enquête 1, retraité, explique comment un message de prévention de la médecine du travail quant à l'arsénite de soude, au début de sa carrière dans les années 1970, a marqué sa pratique professionnelle, ou encore comment il a considéré l'apparition des cabines étanches sur les tracteurs comme un grand progrès. L'application des exigences de la certification HVE sur son exploitation a semblé assez facile à l'enquête 2 car il explique que ses pratiques n'en étaient pas très éloignées. On suppose donc qu'une évolution des pratiques avait déjà été amorcée par l'enquête, et que la certification vient en fait le renforcer et le motiver dans ses démarches. Une autre viticultrice fait valoir l'action de l'acteur institutionnel que sont les chambres d'agriculture :

« Et aujourd'hui tout ce qui est Chambre d'Agriculture il conseillent, quand même je suis désolé aujourd'hui on ne conseille plus de mettre du glyphosate à 100 % sur une parcelle. Plus personne ne fait ça. Mais c'est peut-être arrivé un peu tard ce qui fait qu'aujourd'hui

dans les consciences... Mais ça fait quand même plus de 10 ans que c'est arrivé » (Enquêté 3)

Ainsi le discours de l'enquêté laisse entendre que l'action de cet acteur du conseil agricole dans le sens d'une réduction de l'usage des pesticides a eu un impact chez les viticulteurs.

Plus généralement, le respect des normes de protection quant au risque chimique apparaît chez presque tous les viticulteurs rencontrés comme une évidence :

« On est aux normes au niveau phyto etc., on est aux normes » (Enquêté 3)

« On a une combinaison, on a un masque, on a des gants, on a nos lunettes. Enfin on a un masque intégral avec ventilation donc on est tranquille » (Enquêté 5)

« Ceux qui font les traitements ils ont le Certiphyto. On a acheté un beau matériel » [...] "Ils sont contents. Ils ont un super appareil à traiter maintenant." "c'est un Berthoud, le dernier Berthoud. Et puis sur un porteur à vendangeuse, et puis c'est des cabines qui sont climatisées, filtrées. Ils travaillent dans de bonnes conditions. » (Enquêté 2)

Chez tous les acteurs, à l'exception des enquêtés 1 et 8 - chez qui nous détectons le plus fort degré de minimisation -, les normes de protection et de sécurité sont strictement respectées. Cela semble constituer pour eux une preuve de leurs évolutions, tout comme les certifications environnementales. Contrairement à la méfiance observée par Nicourt et Girault chez les viticulteurs du Languedoc-Roussillon quant à l'efficacité des équipements, notre échantillon de population semble croire fermement en l'efficacité de ces protections. Si elle témoigne d'évolutions des pratiques, cette croyance pourrait-elle cependant « freiner » les viticulteurs dans leurs processus de changements de pratiques ? En effet, se sentant en sécurité, protégés par des équipements (prévention secondaire), les viticulteurs seraient moins inclinés à tenter d'agir sur la source du risque (prévention primaire) ?

Au-delà de l'impact des outils et acteurs de la prévention, l'enquêté 2 affirme que la réglementation est finalement un des principaux facteurs des évolutions des pratiques quant aux traitements phytosanitaires.

“Mais l'avenir c'est un jour de toutes façons on n'aura plus le droit de faire des traitements. Il n'y aura plus de produit homologué. Il y en a de moins en moins. Donc un jour tout le monde sera bio en viticulture. C'est ce qu'il faut se dire. » (Enquêté 2)

De manière générale, les enquêtés considèrent qu'à l'avenir, la réglementation sera l'élément qui fera changer les pratiques de tous, et indiquent que leurs changements de pratiques actuels ne sont que le moyen de se préparer à cette échéance. C'est dans cette idée que l'obtention de certifications environnementales est une préoccupation importante chez ces viticulteurs. Pour l'enquêté 6, le contenu de la certification doit correspondre à ses valeurs professionnelles. Lorsque nous demandons à cet enquêté et à son épouse pourquoi ils choisissent la certification Terra Vitis plutôt qu'une autre, ils répondent :

« Monsieur : Moi ça m'intéressait plus parce que la démarche va beaucoup plus loin elle est

beaucoup plus poussée. [...] Donc Terra Vitis déjà il y a une partie de ces CMR qui sont complètement interdits, une autre partie qui sont autorisés mais à des IFT plus faibles. Alors que HVE c'est juste : si c'est homologué on a le droit de l'utiliser même si c'est un produit dangereux. Il faut juste être en concordance avec la réglementation. C'est-à-dire ne pas dépasser les doses, les délais, enfin voilà c'est tout. Et marquer sur le papier comme Terra Vitis. Donc quelque part moi c'est un petit peu ce qui me.... Enfin...

Madame : Ce qu'on nous a expliqué c'est que Terra Vitis c'est une démarche de moyens. C'est restreint sur les moyens, c'est des moyens de faire alors que HVE c'est un résultat. Quel que soit, on s'en fiche du moyen, il faut obtenir un résultat sur HVE. [...] Alors que Terra Vitis c'est une démarche d'ensemble, c'est vraiment sur la démarche qu'on est restreint. Donc c'était plus intéressant. » (Enquêtés 6)

Ils expliquent leur choix de la certification Terra Vitis car elle est selon eux plus exigeante que la certification HVE. On peut supposer alors que chez ce couple de viticulteurs, la certification est un réel outil d'évolution qui doit être en accord avec leur vision du métier, et non pas seulement une sorte d'« étiquette » servant de réponse à une demande sociale et économique. De la même manière, l'enquêtée 3 nous fait part de son regard critique sur les certifications environnementales, cette fois en défaveur de Terra Vitis. Elle déplore que l'interdiction des CMR la contraigne à utiliser du Folpel, un produit contenant du cuivre, auquel elle ne trouve pas d'alternative.

Le développement des certifications environnementales participe donc dans les modifications des représentations et pratiques, non seulement par le choix d'adopter des certifications, mais aussi grâce à la réflexion et au regard critique portés par les viticulteurs sur les contenus de ces certifications.

Les évolutions de la réglementation, et notamment les interdictions de produits, poussent bien-sûr les viticulteurs à réduire leur utilisation de produits chimiques, mais les amènent également à anticiper, à se préparer aux futures interdictions. L'évolution passe donc clairement par la réglementation, mais celle-ci ne se fait pas sur les mêmes fondements pour tous les viticulteurs. Certains appliquent des obligations sans forcément entamer de démarches supplémentaires (tel l'enquête 8), d'autres anticipent les évolutions de la réglementation en adoptant par exemple une certification environnementale (enquêtés 2, 3, 5, 6). Parmi ceux-là, des différences apparaissent : certains voient la certification comme une manière de répondre à une demande (sociale, économique) (enquête 2), mais d'autres engagent une réflexion plus profonde sur la manière dont ils veulent modifier leurs pratiques concernant les risques (enquêtés 6, 5, 3). Les viticulteurs, pour certains, sont en attente d'une accélération des aides des pouvoirs publics : ils attendent les homologations de

produits alternatifs au chimique, et le développement de solutions et d'aides aux démarches de type biocontrôle.¹⁸⁰

Les évolutions du marché

L'accroissement d'une demande de produits « sains » et la « mode du bio » renouvelle la dépendance des agriculteurs au contexte économique. Ce phénomène est un facteur d'évolution des pratiques, les viticulteurs expriment la nécessité de s'adapter :

« le vin c'est un marché qui est en train de profondément se modifier, justement avec les tendances bio et compagnie. Donc il faut évoluer tout le temps en fait. On ne peut jamais s'arrêter quoi. C'est soit on se satisfait de ce qu'on a et ça décline vite, soit il faut toujours aller chercher, chercher, chercher, trouver des nouveaux produits, des nouveaux clients [...] Non mais après c'est dans la communication aussi. Pour vendre maintenant on est obligé d'être dans des démarches... Sans aller sur le bio c'est un minimum aujourd'hui. » (Enquêté 2)

On note bien que chez cet enquêté l'évolution des pratiques est la réponse à une demande extérieure, son souci est celui de sa situation économique.

Par ailleurs, certains négociants ont aussi pu faire évoluer les pratiques en exigeant le respect de la norme HVE de la part des viticulteurs. L'enquêté 6 travaille avec un groupement de producteurs de ce type, qui depuis 10 ans, a accompagné cette exigence en proposant des formations et journées techniques dédiées à la réduction des produits chimiques.

La réduction de l'usage de produits chimiques dans un objectif de réduction des coûts

La réduction des traitements phytosanitaires est aussi vue comme un moyen de réaliser des économies :

« la première étape elle a été économique parce que quand on voit le prix des produits c'est un truc de dingue. » (Enquêté 5)

« le nouveau pulvérisateur confiné. C'est-à-dire que c'est plus une ventilation qui diffuse le produit sur la plante, et qui nous permet de mener 4 rangs de vigne, on a une rampe qui passe au-dessus des rangs. On va passer, je pense qu'on va l'acheter ce type d'appareil là, on va passer sur une pulvé confinée donc un tunnel qui englobe le rang de vigne avec des diffuseurs. Donc à la fois qui fait pas pour qu'il n'y ait pas trop de dérive et qui fait surtout récupération, tout le produit qui passe à travers la plante comme ça de travers il est récupéré, repompé, réinjecté dans les cuves. Et en fonction des périodes de la pousse de la vigne, celle qui est très peu poussée, on a récupéré 90 % du produit. Arrivé au mois d'août on va récupérer 10 % mais 10 pourcents sur 36 hectares de vigne avec un pulvé, on traite

¹⁸⁰ Dans ses rapports à la réglementation des produits chimiques, et aux outils de prévention, l'enquêté 4 peut être considéré comme « à part », car il a choisi un mode de production qui fait qu'il n'y est pas confronté de la même manière.

beaucoup plus de surface. Donc économie de surface, économie de produits et voilà. Donc ça on va y passer. » (Enquête 5)

L'achat d'une machine avec une « pulvérisation confinée » permet à ce viticulteur (et aussi à l'enquêtée 7) à la fois de réaliser une économie de produit, mais aussi de réduire l'impact du chimique.

De manière générale, les évolutions des viticulteurs vers des pratiques de culture utilisant moins de produits chimiques semblent moins souvent liées à une « prise de conscience » du risque, qu'à des obligations réglementaires, des évolutions du marché, une pression sociale. Autrement dit, la « reconnaissance » du risque semble opérée davantage dans les pratiques et que dans les représentations. Les enquêtés 5, 6, et 3 semblent être ceux dont la culture professionnelle évolue avec leurs changements de pratiques. L'enquêté 4 quant à lui, est atypique dans notre population car il a opéré un changement radical depuis sa conversion à l'agriculture biologique et à la biodynamie en 1993.

Influence de l'expérimentation du statut d'employeur

L'expérimentation du statut d'employeur peut être un élément qui aide à la reconnaissance du risque. Le fait d'être responsable légalement de la santé et de la sécurité de ses salariés, le spectre de la sanction en cas d'accident du travail, peuvent être à l'origine d'une meilleure prise de conscience des risques chimiques. Les viticulteurs interrogés, comme nous l'avons vu, respectent presque tous (sauf les enquêtés 1 et 8) scrupuleusement les règles de sécurité liée à l'usage des produits phytosanitaires, alors que ce n'est pas toujours le cas en ce qui concerne d'autres risques professionnels. On ne retrouve pas chez ces acteurs la tendance des chefs de petites entreprises à la prise de risque, et à la non protection. En effet, si ceux-ci préfèrent pour la majeure partie d'entre eux traiter eux-mêmes et non le faire faire à leurs salariés, ils sont tous très vigilants au port des protections. Quand des activités impliquant la manipulation des produits chimiques sont réalisées par les salariés, les viticulteurs rencontrés sont très vigilants et exercent un fort contrôle. Ces comportements de protection pour eux-mêmes et pour leurs salariés sont un indicateur net de leur reconnaissance du risque.

Une population engagée dans des organisations professionnelles : plus conscientisée ?

Nous avons émis l'hypothèse du biais sociologique de notre population : par les rapports qu'elle entretient avec différents syndicats et organisations professionnelles, elle risquait d'entretenir un rapport au risque différent de celui que peuvent entretenir la majorité des viticulteurs. On peut nuancer la valeur de cette hypothèse par plusieurs constats. Il faut d'abord noter que la population

des exploitants en viticulture se caractérise par une forte syndicalisation dans les syndicats de défense des AOC. Les rapports entretenus par les viticulteurs avec ces organisations s'avèrent ne pas être en lien avec les questions des risques professionnels et de la prévention. En outre, le seul enquêté s'étant engagé, via le syndicat FNSEA, dans des démarches de prévention des risques professionnels ne semble pas pour autant en avoir été marqué au point de modifier significativement sa relation à la prévention dans sa culture professionnelle.

« on nous a imposé le document unique [...] même si j'ai pas toujours freiné parce que j'étais connu comme quelqu'un qui voulait participer à amener l'information auprès des adhérents donc il faut connaître la réglementation et puis le cas échéant s'ils sont demandeurs on les aide dans la méthode pour la mise en place de la réglementation. Mais en même temps j'avais un discours de dire mais la sécurité elle est dans les esprits. Et donc il y a, ce n'est pas une codification écrite, c'est souvent une codification orale. Voilà. Mais ça ne suffit pas aujourd'hui, on vous demande forcément des preuves et puis il faut qu'il y ait eu des écrits c'est indispensable. » (Enquêté 1)

L'exemple de sa participation à la mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels, nous informe sur sa vision de la prévention des risques : cet outil semble pour lui superflu au sens où il considère que la prévention, la sécurité est suffisante dans une « *codification orale* ». Son engagement syndical l'a amené à défendre la mise en place de règles de prévention auprès des agriculteurs et à les informer, il agissait de cette manière un peu contre son propre point de vue sur la sécurité. En sachant, comme nous l'avons montré précédemment, que cet enquêté adopte souvent des attitudes de déni et de minimisation du risque chimique, on suppose ici que cet engagement syndical n'a pas engendré de modification significative dans ses pratiques et représentations en termes de prévention. On sait en outre qu'il n'intervient pas dans son entourage avec cette « casquette » de préventeur : il déplore que son neveu traite ses vignes sans aucune protection mais ne « s'en mêle » pas (« *Je ne lui dis rien. C'est délicat cette affaire-là.* ») ; il connaît des viticulteurs qui enlevaient le dispositif de sécurité de leur pressoir mais n'est pas intervenu (« *Bah non. Ils prennent leurs responsabilités.* »). L'enquêté 8, président du syndicat AOC, et pompier « chef » de centre, est également le plus souvent dans une attitude de déni du risque chimique. Comme pour l'enquêté 1, on suppose alors que ces engagements n'ont pas entamé une vision de la prévention des risques et du risque chimique préexistante.

Influence de la scolarisation et de la formation professionnelle

La formation initiale exerce un rôle important dans le déclenchement de nouvelles pratiques chez les viticulteurs. Cette instance de socialisation secondaire vient diversifier les éléments incorporés via la socialisation primaire au sein des familles viticoles, et ce d'autant plus que les viticulteurs interrogés ont bénéficié de la démocratisation scolaire à partir des années 1980, et

certains ont ainsi pu, contrairement à leurs parents, accéder à l'enseignement supérieur. Ils font part de pratiques liées à leurs formations scolaires que n'avaient pas leurs parents. Ils disposent d'une connaissance plus scientifique et moins empirique que celle de leurs parents.

« Un produit qu'on est censé utiliser à 3 kg chez nous déjà on va squeezer forcément 1 kg. Je considère qu'il y a un kilo c'est la marge du revendeur ça. Parce que on connaît nos produits on connaît nos matières actives on sait que certains produits par exemple à 3 kilos on sait très bien qu'en de bonnes conditions météorologiques un kilo et demi ça fonctionne. Par contre il faut être pointu c'est-à-dire que j'ai besoin d'avoir l'hygrométrie et s'il ne fait pas beau à traiter dans les vignes à 14h l'après-midi il faut que j'y sois à 2h du matin ? » (Enquête 5)

Les savoirs utilisés par l'enquête dans ses stratégies de réduction des produits sont issus de sa formation initiale professionnelle. Un autre vigneron nous parle de sa découverte, lors de sa formation de BTS, des méthodes de biocontrôle :

« Et en fait dans les programmes moi j'ai vu ça, c'est rentré sur ma dernière année de BTS. On a commencé à en parler. Donc forcément les profs... mais les profs n'étaient même pas plus au courant non plus quoi. Donc c'était vraiment chez les vignerons chez qui on allait, avec qui on pouvait échanger. » (Enquête 6)

Cependant, il nous apprend que ces méthodes n'étaient finalement que peu enseignées, et qu'il les a vraiment découvertes lors de stages chez des viticulteurs. Donc même si les viticulteurs ont des connaissances plus poussées que leurs parents, les méthodes de réduction de l'usage de pesticides ne faisaient pas spécialement partie des enseignements lors de leur formation professionnelle. En effet, on supposera que les autres viticulteurs n'ont pas non plus bénéficié d'enseignements sur le biocontrôle, puisque l'enquête 6, cité ci-dessus, est le plus jeune de notre population, et qu'il a une formation de BTS, donc d'un niveau plus élevé (niveau III) que la majorité des autres enquêtés titulaires d'un bac professionnel ou équivalent (niveau IV) (deux autres sont titulaires d'un BTS : enquête 2 et enquêtée 3).

Les stages chez d'autres viticulteurs durant leur formation, semblent être une importante source d'apprentissage chez les enquêtés 5 et 6.

De plus, les sociabilités créées lors de la formation initiale avec d'autres futurs viticulteurs se prolongent parfois tout au long de la carrière. Le partage d'expérience est ainsi un moteur des évolutions des pratiques culturelles.

« J'ai fini mes études en Touraine et du coup j'ai gardé de très très bons contacts avec d'autres collègues vignerons amis. Que ce soit sur le Val-de-Loire, sur le Bordelais, sur le sud de la France, enfin voilà ce qui permet d'échanger plein de trucs. Du coup on pioche le meilleur chez tout le monde et on essaie de l'adapter chez nous. Et ça c'est vachement important, de ne pas rester enfermé dans son système de production. Et là j'ai énormément appris, ne serait-ce que par ces deux années de BTS en Touraine avec mes collègues. » (Enquête 6)

« Ben j'espère que les jeunes qui sortent aujourd'hui de l'école, qui sont à la veille de l'installation sont encore plus performants que nous pour s'occuper de nos cultures parce qu'autrement je ne vois pas l'intérêt. Nous on l'a fait, je l'ai fait quand j'étais à l'école, je l'ai

fait grâce aux stages chez d'autres viticulteurs. Et puis je l'ai fait depuis que je suis installé jusqu'à aujourd'hui. Et je le ferai encore jusqu'à ce que j'aie l'âge de la retraite. » (Enquête 5)

La période de la formation initiale semble donc donner de multiples occasions de diversifier les références et modèles de pratiques professionnelles : grâce aux contenus des enseignements, aux sociabilités créées avec des futurs viticulteurs comme eux, et aux rencontres de viticulteurs dans le cadre de stages professionnels. On peut en outre faire l'hypothèse que le niveau de diplôme est un facteur favorisant la diversification des pratiques professionnelles : les enquêtés 2, 3, et 6 sont les plus diplômés et aussi les plus engagés dans la diminution des produits chimiques (certifications environnementales). On peut prolonger cette hypothèse avec l'idée que l'« élévation du niveau scolaire [...] pourrait rendre inacceptable des conditions de travail qui étaient naguère considérées comme normales ».¹⁸¹ Ces changements de pratiques des viticulteurs les plus diplômés seraient bien le signe d'une objectivation des conditions de travail et d'une prise de conscience du risque.

Influence des sociabilités entre pairs

Après la formation initiale, d'autres sociabilités entre pairs se développent et sont souvent l'occasion d'échanger sur les pratiques. Les rencontres ont lieu via des regroupements en CUMA, des réunions techniques, ou encore les prolongements de relations établies par les parents ou grands-parents des viticulteurs. L'enquêté 6 raconte comment des amis viticulteurs de son grand-père, d'une autre région viticole, ont influencé les pratiques culturelles de sa famille, permettant une réduction de l'usage de produits chimiques :

« L'Anjou, ou le Chinon, Bourgueil etc. Ils sont sur un modèle cultural qui est similaire à moi chez moi. [...] C'est plein de choses comme ça. Et mon grand-père déjà avait commencé à planter des vignes comme ça. Parce qu'il échangeait déjà avec des vignerons Angevins qu'il connaissait là-bas. Et du coup il avait commencé, c'était le premier dans la région nantaise avoir planté des vignes à 2 mètres. » (Enquête 6)

Ces pratiques innovantes ont été partagées avec les membres de la CUMA :

« Eux ils sont plantés sur le même modèle que nous du coup. Puisque quand ils ont vu ça ils nous ont dit ah. Parce qu'à l'époque c'est pareil les deux ils avaient leur grand-père, ou à qui ils ont acheté les vignes, du coup ils ont vu ça, ils ont été curieux. Et du coup, quelques années après ils ont commencé à faire pareil à arracher un rang sur deux, et après à planter plus large. » (Enquête 6)

Au-delà de cet exemple, les stratégies de réduction de l'usage pesticides son bien souvent discutées au sein des CUMA.

« ben oui, on en discute euh, oui on en discute quand on fait des réunions techniques. 'Tu as traité la nuit'. ' Pourquoi tu as traité l'autre nuit ?' ' Parce que déjà tu m'as dérangé, je

¹⁸¹ *Op. Cit.* Gollac M., Volkoff S., 2006.

dormais, je t'ai entendu.' Je dis 'je traite la nuit parce que voilà, les produits sont bien plus efficaces et puis c'est tout. Et puis ça dérange moins de monde.' Donc oui on en discute un peu. » (Enquête 5)

Ces échanges de pratiques entre « voisins collègues », peuvent aboutir à des investissements en commun, dans le cadre des CUMA ou pas, dans un objectif commun de réduction de l'usage des produits, tel que nous le confie l'enquêtée 7 :

« Là il a investi dans une station météo avec plusieurs viticulteurs, de façon à essayer de prévoir au maximum, et faire de la prévention plutôt que du curatif. » (Enquêtée 7)

Une innovation technique de la part d'un viticulteur isolé peut aussi être diffusée au sein du groupe, telle la pratique culturale de l'enquêté 6, citée ci-dessus, ou encore l'utilisation d'un appareil à pulvérisation confinée :

« On a investi par exemple dans un appareil récupérateur de produits. Donc sur le département c'était un peu novateur quoi. Enfin il y a plusieurs collègues qui sont venus voir comment ça fonctionnait. Et du coup ça se répand un petit peu plus maintenant. (Enquêtée 7)

Les viticulteurs rencontrés témoignent clairement de l'influence qu'ils peuvent exercer sur les manières de travailler de leurs collègues, mais aussi de l'intérêt pour eux de prendre exemple sur les pratiques de leurs collègues.

« Et puis moi perso c'est vrai que je vois bien, mes collègues dans d'autres vignobles, je vois comment ils font, il y en a qui arrivent très bien à travailler sans désherbant. Je me dis pourquoi pas moi. Je ne suis pas plus idiot qu'un autre. » (Enquête 6)

Ainsi on constate une réelle influence de pairs qui sont plus « avancés » dans les démarches de réduction des produits phytosanitaires. L'enquêté 4, qui a opéré une conversion assez radicale de son domaine, puisque non seulement il a adopté le mode de production biologique, mais aussi la biodynamie, constate un impact au sein de la communauté de pairs de sa région viticole.

« Et donc moi vu le chemin que j'ai fait, et que je suis assez côté par rapport à mon vin, ça a fait rayonner le secteur et les gens, des jeunes se sont intéressés de venir. Donc ils sont revenus ; il y en a trois qui sont venus. Un qui a repris le vignoble de mon collègue qui bosse chez moi ; et puis après les deux autres c'est un qui était disparu complètement, une ancienne famille viticole qui m'a cassé ; et un jeune qui vient de s'installer qui a bossé un peu chez moi. » (Enquête 4)

Même si la plupart des viticulteurs ne se disent pas prêts pour des changements importants tel le passage à l'agriculture biologique, l'expérience de conversion « réussie » de cet enquêté à la biodynamie a influencé son réseau de pairs environnant.

La réduction de l'utilisation des pesticides passe ainsi par les influences et échanges entre pairs, ceux-ci mettant parfois en place des stratégies collectives de mise en place de nouvelles pratiques (achat commun de matériel, techniques culturales). Nicourt et Girault soulignent l'importance du réseau de pairs dans les évolutions des pratiques culturales :

« Cependant, parce que travailler s'effectue aussi sous le regard des pairs, ceux qui considèrent partager le même savoir et les mêmes épreuves dans le travail, les manières de traiter la vigne se construisent essentiellement au travers des multiples échanges techniques qui s'opèrent sur les territoires des coopératives. Dès lors, un changement de paradigme de production, c'est-à-dire d'une vision du travail adossée à des expériences, des croyances et des valeurs, n'est pas aisé s'il ne s'appuie sur cette communauté de pratiques, qui a façonné les manières de faire au travers de multiples échanges et les conceptions du travail organisées par un répertoire commun d'histoires, d'épreuves et d'expériences, de gestes, de mots et de symboles. »¹⁸²

Les sociabilités sont donc un facteur essentiel des modifications des pratiques.

Influence des conjoints et enfants

On a vu que les épouses des viticulteurs, désormais de plus en plus souvent issues d'autres milieux sociaux, exerçant des emplois à l'extérieur de l'exploitation et dans d'autres secteurs professionnels, peuvent être à l'origine de différents types d'évolutions dans les pratiques professionnelles au sein des exploitations viticoles. Pour Bessière, Bruneau et Laferté

« Il est indispensable de tenir compte des compagnes d'agriculteur – qu'elles soient elles-mêmes agricultrices ou non – de leur emploi et de leurs ressources pour mieux saisir les positions sociales des agriculteurs dans la société française. On sait, par exemple, que les femmes agricultrices, notamment celles qui sont les plus diplômées, ou qui ont eu des trajectoires professionnelles en dehors de l'agriculture, jouent un rôle déterminant dans la mise en place de formes innovantes de commercialisation des productions agricoles et viticoles »¹⁸³

L'influence des épouses peut avoir lieu sur l'aspect commercial mais aussi sur d'autres aspects. Au sein de la population que nous avons rencontrée, les épouses des viticulteurs 5, 6, et 7 exercent ou ont exercé des activités professionnelles à l'extérieur, et sont les plus diplômées. On peut supposer que l'épouse de l'enquêté 6, titulaire d'un diplôme universitaire dans le domaine de la Qualité, Hygiène Sécurité et Environnement, désormais salariée de son époux, influence dans une certaine mesure sa pratique professionnelle.

« Moi j'ai travaillé dans les espaces naturels. J'ai été animatrice à l'environnement et au développement durable dans les écoles et tout. Donc moi j'étais un peu écolo, enfin j'étais un peu, je suis toujours j'espère [rires] un peu écolo. Du moins de faire ce que je peux pour le développement durable, et faire en sorte que mes enfants et les gens qui m'entourent ils aient une espèce de conscience, de ne pas faire n'importe quoi non plus. Ne serait-ce que pour la

¹⁸² Wenger E. (1999). *Communities of practice : learning, meaning, and identity*. Cambridge, Cambridge University Press. Nicourt cité par C., Girault J-M., « La normalisation du travail viticole à l'épreuve de la réduction de l'usage des pesticides », *Économie rurale*, vol. 321, no. 1, 2011, pp. 29-41. Consulté le 28 septembre 2019. <https://journals.openedition.org/economierurale/2940>

¹⁸³ Bessière C., Bruneau I, Laferté G., « Les agriculteurs dans la France contemporaine », Presses de Sciences Po, « Sociétés contemporaines », 2014/4, n° 96, pp 5-26. Consulté le 28 septembre 2019. <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2014-4-page-5.htm>

planète. Mais aussi pour la santé. Parce que depuis qu'on est ensemble, c'est pareil à chaque fois qu'il sort un truc, un produit, un machin, je dis " oh oh attends !" [rires]. Fiche de sécurité," quel produit tu mets, quel EPI tu prends" et tout. » (Enquêté 6, épouse)

Également, la conjointe de l'enquêté 5, infographiste, a pu influencer son époux. On suppose notamment que la connaissance des conditions de travail de son épouse a influé sur la conception qu'a l'enquêté des formes de pénibilité au travail :

« on a quand même des amis qui sont hors cadre agricole, qui font d'autres métiers. Alors cadre, ou simple salarié, enfin ce n'est pas péjoratif quand je dis ça, et bien qui gagnent bien leur vie je trouve, qui font un travail avec une pénibilité différente du notre, mais qui est tout aussi pénible. Je vois ma femme elle est infographiste, elle est tous les jours... sous ses yeux tous les 6 mois elle va chez l'opticien c'est un truc de dingue. En plus elle a une dégénérescence des yeux. Elle dit "je ne sais pas, peut-être qu'à 45 ans je serai aveugle ou je ne sais pas quoi mais...". Et quand je vois ce qu'ils gagnent, je ne parle pas de ma femme mais je parle des amis, je me dis putain la pénibilité elle est différente quand même. » (Enquêté 5)

L'enquêtée 7 est elle aussi issue d'un autre milieu socioprofessionnel. Si elle refuse de s'exprimer sur le risque et les produits chimiques, on devine son influence dans d'autres aspects de la relation au travail de son époux.

« - Alors le samedi c'est sur demande. Généralement. Maintenant on arrive à fonctionner comme ça. Avant, il y a une quinzaine d'années, c'était ouvert. Du temps des parents d'Alain par exemple, il y a 20,25 ans plutôt, c'était ouvert tout le temps quoi. C'est-à-dire que les gens passaient tout le temps. Ça pouvait être le dimanche après-midi... Enfin voilà maintenant ça, c'est terminé (rires). Moi le dimanche, je refuse d'avoir des clients le dimanche quoi.

- C'est avec vous que ça a changé ?*
- Oui je pense oui (rires). Oui oui je pense. Bah oui parce que sinon on peut être ouvert tout le temps tout le temps quoi. » (Enquêtée 7)*

Les autres viticulteurs rencontrés apparaissent moins concernés par ce type d'influence conjugale. Les épouses des viticulteurs 1, 4, et 8 sont peu diplômées et ont rapidement rejoint l'exploitation (sauf l'épouse de l'enquêté 4 dont l'itinéraire professionnel est marqué par 10 ans dans la grande distribution en tant qu'employée). Les enquêtés 3, frère et sœur, sont célibataires.

Les enfants des viticulteurs sont aussi souvent un facteur impactant les représentations et pratiques des viticulteurs. C'est une influence très nette chez l'enquêté 5 :

« Et puis on n'a jamais été montrés du doigt en fait sur la commune sur le canton, jamais. mais c'est par ce qu'on voit ce qu'on entend la logique, nos enfants enfin » (Enquêté 5)

« Et à partir du moment où on a été papa, Denis bien plus longtemps avant moi, il me l'a dit, "tu verras il y a des choses que quand on devient parents on voit différemment." C'est vrai, j'ai dit "oui il n'y a pas de souci. " Et c'est vrai que quand on devient parents il y a des choses on est bien plus sensibilisés parce que on regarde la télé, on écoute la radio, on lit la presse, on lit les magazines, on se promène, on va en vacances, on voit ce qui se fait, ce qu'il ne faudrait plus faire d'ailleurs, on voit plein de choses. Donc il y a des choses si on peut les améliorer, autant les améliorer. Dans le juste milieu, de continuer à pouvoir gagner sa vie » (Enquêté 5)

Cet enquêté est père d'un enfant en bas âge, mais quand les enfants sont plus grands, les viticulteurs témoignent de préoccupations différentes. Chez les enquêtés 4 et 7, il n'est pas question de la réduction des produits chimiques mais du choix de métier : ceux-ci ne souhaitent pas à leurs enfants de vivre les mêmes conditions de travail qu'ils ont eux-mêmes vécues. Cette position est atypique dans ce groupe professionnel car

« Commerçants, artisans, agriculteurs et professions libérales désirent tous, plus que la moyenne – et surtout plus que ne le laisserait supposer la part relativement modeste de leurs motifs de satisfaction -, que leurs enfants s'engagent dans la même activité qu'eux »¹⁸⁴

Chez l'enquêtée 7 il y a un réel renoncement au souhait de transmission. En revanche pour l'enquêté 4 la transmission est en cours puisque deux de ses trois enfants ont rejoint l'exploitation ; le viticulteur souhaite cependant que ses enfants aient des conditions de travail moins pénibles que les siennes.

L'influence des enfants dans le choix d'aller vers un mode de production ayant moins recours aux intrants n'est cependant pas systématique puisqu'un des enquêtés nous confie que ses enfants, qui se dirigent vers le même métier que lui, ne souhaitent pas changer le mode de production établi par leurs parents et sont

« Hostiles à basculer vers le bio aussi. Elle veut rester.. Mais après c'est peut-être aussi à nous de leur dire "attention parce que à terme, voilà" » (Enquêté 8)

Les enfants de ce viticulteur semblent avoir été plus marqués par l'héritage familial que par les apports de la socialisation scolaire et formation professionnelle ; ainsi se maintient une certaine culture de métier familiale. Même si ni l'enquêté ni ses enfants ne veulent se convertir au bio, l'enquêté exprime un souci de l'avenir pour ceux-ci. Il se pose la question du passage au bio dans un but économique de pérennité de l'exploitation pour ses enfants

Influence de la culture professionnelle des parents

Les cultures professionnelles des viticulteurs sont imprégnées de celles de leurs parents viticulteurs. Ainsi chez ceux dont les parents avaient déjà amorcé des réductions des produits phytosanitaires, les évolutions de pratiques qu'ils entreprennent sont moins en rupture que pour d'autres. L'enquêté 6 est dans ce cas.

« Donc déjà l'évolution voilà. Eux ils faisaient ce qu'on leur disait, bêtes et disciplinés voilà. Mon père lui, il avait déjà eu un BTA, donc équivalent du bac pro à l'époque. Déjà il n'avait

¹⁸⁴ Baudelot C., Gollac M., *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, 2003, Paris, Fayard, p.154.

pas tout à fait le même raisonnement [que le grand-père], même si lui il a commencé sa carrière au début des firmes phyto, c'est pareil au départ il écoutait aussi les préconisations. Un produit lui il n'aurait jamais eu l'idée de diviser la dose par deux, en se disant que ça allait suffire. Lui on lui disait "Bah c'est tant à l'hectare", il le faisait. Par contre lui a eu une grosse évolution entre le début et la fin de sa carrière. C'est qu'à la fin de sa carrière par exemple, en termes de désherbage, avant c'était tout désherbé, propre comme un carrelage, il n'y avait pas un brin d'herbe qui poussait, n'importe quand dans l'année. Et à la fin de sa carrière c'était tout enherbé, tous les rangs, il y avait juste le travail du rang, enfin sous le rang de vigne où c'était désherbé. Donc déjà division par 2 des désherbants. Et en plus les doses de désherbant n'étaient pas celles préconisées sur l'homologation. Elles étaient systématiquement réduites d'un tiers ou de moitié. Donc déjà là, grosse évolution. » (Enquête 6)

Dans cette famille, le grand-père avait initié quelques transformations sous l'influence de pairs d'autres régions. A sa suite, le père de l'enquêté a initié de nouvelles pratiques encore (réduction des produits), et il a transmis cette vision du métier à son fils, qui sur le modèle de son père a poursuivi l'évolution des pratiques :

Enfin voilà, et sur le désherbage il a carrément tout divisé par 2. Et là aujourd'hui par exemple, moi sur le désherbage je suis en train de voir pour l'éliminer complètement. [...] L'idée c'est d'arrêter complètement les herbicides. Et après le raisonnement est un peu le même sur ce qui est traitement fongique de la vigne, antifongique, Donc mildiou, oïdium, enfin toutes les maladies qu'on peut avoir. Donc là mon père avait déjà un petit peu commencé - mais il poussait moins les choses, il était un petit peu plus frileux - à réduire les doses et surtout à utiliser des produits un peu plus neutres, plus sains on va dire, comme le soufre. Enfin, plutôt travailler sur la stimulation naturelle et sur des produits plus naturels, que de travailler sur du chimique lourd. Et là je suis encore en train d'accentuer les choses sur tout ce qui est produits de biocontrôle. » (Enquête 6)

L'objet de la transmission n'est pas ici les pratiques en elles-mêmes, mais plutôt une conception du métier selon laquelle il est nécessaire de toujours chercher à apprendre, à innover :

« il y a une marge d'évolution et de progression à avoir. Après il faut faire. Il faut pas se dire j'attends, le voisin, de savoir si ça marche ou pas. Il faut le faire soi-même autrement on va attendre longtemps. » (Enquête 6)

Pour l'enquêté 4, qui cultive en biodynamie, il n'a pas été question d'une transmission de ce type, cependant il indique que son père ne pratiquait pas de « conventionnel lourd », et n'était pas contre l'agriculture biologique.

« J'ai démarré la biodynamie il y a 25 ans (1993) Avant c'était en conventionnel mais pas du lourd. Il y a plein de choses qu'on ne mettait pas. En matière de chimie on mettait des désherbants mais c'était à moitié réduit parce qu'on avait des plantes sous plastique, à tort mais c'est comme ça, Ça économise du désherbant. On ne mettait pas d'engrais chimiques, on mettait pas de produit pénétrant. Enfin il y a plein de choses qu'on ne mettait pas. C'était assez tendre c'était pas une chimie lourde comme certains ont pratiqué encore jusqu'à il y a très peu de temps. Et puis après on a basculé en transition » (Enquête 4)

Des évolutions de long terme

Pour tous les enquêtés, le poids de leurs cultures professionnelles les fait penser les

évolutions des pratiques sur un temps long.

« Pour moi c'est juste qu'il faut apprendre au lieu d'interdire les produits qu'on ne considère socialement pas bon, dangereux etc. Pour moi il faut apprendre aux agriculteurs, viticulteurs, tout ceux qui utilisent ce genre de produit à le faire correctement et la diminution se fera naturellement [...] ça passerait par l'éducation par l'utilisation parce que l'interdiction on se retrouve du jour au lendemain sans produit » (Enquêtée 3)

« Mais il faut que les gens soient accompagnés on ne devine pas tout. Alors on lit. Il y en a qui lisent des bouquins c'est vrai que on lit beaucoup nous "La vigne", "Viti" etc. Il existe beaucoup de choses. On est passé sur les engrais vert maintenant, quelque chose qui n'existe pas encore assez en agriculture générale. On est plutôt dans l'agroenvironnement. On a planté des arbres des machins des trucs enfin voilà ça se fait petit à petit » (Enquêtée 3)

Cette viticultrice pense qu'il faut « éduquer » les agriculteurs, qu'une modification des pratiques se fera par l'« éducation ». On entend ici qu'il faut donc agir sur les cultures professionnelles. Les enquêtés semblent penser les changements à l'échelle des générations, ils considèrent avoir évolué dans leurs pratiques par rapport à celles de leurs parents, et que leurs parents avaient eux-mêmes évolué par rapport aux grands-parents.¹⁸⁵

« C'est une histoire de génération ça aussi je pense enfin aujourd'hui tous les vigneron, enfin de ma génération, on est tous passés par l'école, on a tous appris ces choses-là. » (Enquêté 6)

« En fait on nous reproche ce qui se passait il y a 30 ans. Et ils ne se sont pas rendu compte qu'on avait fait énormément énormément énormément d'évolution ça n'a rien à voir. Chez nous ça fait plus de 20 ans qu'on ne désherbe pas en plein c'est énorme. Je parle du glyphosate, mais de tout produit. » (Enquêté 3)

Corrigeant encore l'image erronée que la société leur renvoie d'eux-mêmes, la viticultrice rappelle que les pratiques ont déjà changé depuis une génération. Les viticulteurs reviennent souvent sur le fait que leur génération dispose de plus de connaissances, d'une « ouverture d'esprit », gage de leurs évolutions :

« On nous demande toujours de faire plus, plus, sans regarder derrière, dans le rétro, déjà, d'où on vient. On n'est plus dans les années 1980 hein. Je me rappelle quand mon père il traitait. [...] Bah il traitait... Enfin son technicien il passait, il disait "je t'en mets pour tant", bing [il siffle], "tu appliques et puis c'est parti". Non mais voilà, ils n'avaient pas forcément la connaissance qu'on a nous. On a fait un peu plus d'études euh. On a eu une ouverture d'esprit un peu plus large. On ne traite que quand il faut, quand la météo nous y oblige, quand les risques sont vraiment présents, et voilà quoi. » (Enquêté 8)

Par ailleurs, tous semblent penser que les changements qu'ils ont mis en œuvre sont « suffisants » au sens où il ne leur apparaît pas réalisable de se convertir à l'agriculture biologique par exemple, mais ils envisagent, pour la plupart, que la génération suivante sera celle qui convertira les exploitations à l'agriculture biologique.

« Le bio je ne suis pas contre mais je ne suis pas prêt à mon niveau, je ne suis pas prêt » (Enquêté 2)

¹⁸⁵ On peut considérer l'enquêté 1 comme un représentant de la génération précédente (retraité depuis 2012).

« Chez nous on n'est pas une génération où on passera en bio. À la génération des fils à Denis ou du mien s'ils s'intéressent à l'agriculture ils le feront peut-être. Nous on n'est pas prêt. [...] On n'est pas prêt. Alors je dis peut-être que à la veille de ma retraite on y sera peut-être mais on n'est pas près quoi enfin pour l'instant on n'est pas prêt » (Enquête 5)

Leurs identités et cultures professionnelles semblent construites de telle façon qu'ils ne peuvent envisager de changements radicaux dans leurs pratiques professionnelles. Il faut nuancer ce constat en rappelant, outre la dimension culturelle, l'insécurité économique que peut engendrer un changement de mode de production pour ces petites entreprises. Le viticulteur qui produit en biodynamie insiste d'ailleurs fortement sur les difficultés économiques engendrées par la conversion de son exploitation.

L'impact du modèle de production dominant sur les différentes générations

Les pratiques des viticulteurs interrogés, de leurs parents et de leurs grands-parents, subissent le poids du modèle économique dominant de production de type industriel, mis en place depuis les années 1950-1960. A cette période, les agriculteurs ont vécu un tournant radical dans leur activité, qui, parmi d'autres mutations a connu le recours massif aux intrants chimiques.

« Donc le grand-père, lui, sur la fin de sa carrière, il a commencé à connaître les produits phyto qui sortaient. [...] bah c'était fin des années 1960, début des années 1970. Donc les premiers phytos arrivaient. Donc on leur disait eux... ils n'avaient pas fait d'études, ils ne connaissaient pas ça. On leur disait "ce produit-là contre le mildiou vous l'utilisez à tant à l'hectare et vous le passez tous les 8 jours" ils écoutaient, ils étaient bêtes et disciplinés, ils le faisait boum [...] - parce que mon père se l'était, lui, interdit à partir des années 1990 [...] Lui il est tombé, comme les vigneron, tout ceux qui arrivent à la retraite maintenant, en fait ils ont vu l'évolution vraiment durant leur carrière. Alors que moi elle était dès le départ. Alors que mon grand-père en fait c'était vraiment sur sa fin, même pas.... Enfin oui, lui mon père il a vraiment vu les évolutions. » (Enquête 6)

« Mon père qui a 75 ans je l'ai vu de désherber, traiter ses vignes. Il le faisait avec le produit comme le technicien lui demandait de faire. Après il l'a fait un peu moins, mais il l'a fait pendant longtemps parce que c'était l'époque qui était comme ça quoi. » (Enquête 5)

Ces témoignages illustrent les étapes des évolutions des pratiques : de la génération qui travaillait dans les années 1960-1970, en passant par celle qui a connu, à partir des années 1990, une première remise en question du recours aux produits phytosanitaires, jusqu'à la génération actuelle, où cette remise en cause se fait de plus en plus forte. Les viticulteurs rappellent ainsi que leurs parents avait déjà opéré des changements par rapport à leurs grands-parents qui traitaient les vignes « sans se poser de question », et qu'à leur tour ils poursuivent les démarches d'évolution vers moins de chimie. Tous les viticulteurs rencontrés insistent sur cet élément.

Des viticulteurs tiraillés entre minimisation et reconnaissance du risque

Nos travaux nous amènent à émettre une nouvelle hypothèse quant aux relations entretenues entre les cultures et identités professionnelles des viticulteurs et leurs rapports aux risques chimiques. Il semble que tous, malgré leurs différents degrés de reconnaissance du risque, expriment une sorte de tiraillement entre des éléments qui les amènent à reconnaître la dangerosité des produits phytosanitaires qu'ils utilisent, et d'autres éléments les conduisant à mettre le risque à distance, allant parfois jusqu'à le nier. L'imbrication de ces deux pôles de raisonnement les conduit à adopter des positions ambivalentes. Ainsi, revendiquer une réduction de l'usage des produits chimiques semble leur permettre à la fois de démontrer leur reconnaissance du risque, et de minimiser celui-ci, puisqu'ils ont réduit l'usage. Comment, même les enfants d'un enquêté, nouvelle génération de viticulteurs en cours de formation, peuvent-ils se montrer très rigoureux quant au port d'équipements de protection, et pourtant ne pas être intéressés par le mode de culture biologique ?

« Même je vois avec mes fils là, qui sont aux études, on leur tanne ça, forcément. Et quand il voit les gars piquer des fois, il leur dit "faut mettre des gants, nanana". Bon allez encore 5 ans, et puis c'est rentré dans les mœurs, on n'en parle plus quoi. » (Enquêté 8)

Ils se disent tous favorables au mode de production biologique (donc admettent qu'il est plus « sûr » ?), mais ont aussi un regard très critique sur celui-ci, rappelant que certains produits utilisés en agriculture biologique sont nocifs. Et même au-delà de ce positionnement critique, ce mode de production ne les « intéresse » pas : « moi le bio ça n'est pas ma philosophie » (Enquêté 6). Quand ce mode de production les intéresse, c'est plus souvent en réaction aux évolutions de la réglementation et du marché que dans l'optique d'une réduction du risque chimique :

« Oui donc cette question-là [de la conversion à l'agriculture biologique] elle commence à me trotter dans la tête. Puisque, même sans vouloir aller vers le bio complètement, par envie, parce que je n'ai pas plus envie que ça. Je n'ai pas l'impression d'être un pollueur, moi. J'utilise des produits qui sont homologués, agréés, avec les connaissances qu'on en a, et puis avec une bonne législation en face. Donc moi je respecte une règle. » (Enquêté 8)

Ainsi, il apparaît que tous, non disposés à effectuer des changements radicaux, restent attachés à une culture professionnelle du risque préexistante, marquée par ce tiraillement. Malgré des évolutions de pratiques sous l'influence de la société, d'enjeux économiques, de la formation initiale, de la rencontre avec les pairs, de leur vie conjugale et de leurs enfants, de la réglementation et des dispositifs institutionnels de prévention, ce tiraillement dans leur appréhension du risque est un trait commun à tous.

Au regard de leurs parcours personnels et professionnels et conformément à leur groupe social d'appartenance, ces viticulteurs ont une socialisation professionnelle fortement ancrée puisqu'elle vient prendre appui sur une socialisation primaire dans le même milieu socio-

professionnel, et que durant leur carrière entière ils ont évolué dans ce même secteur : ils ont tous des parents viticulteurs, ont débuté leur carrière dans l'exploitation de leurs parents, et n'ont presque pas eu d'expériences professionnelles hors de cette exploitation. De plus, le milieu agricole se caractérisant par des relations de travail et des relations de famille fortement imbriquées, on suppose que ces acteurs restent fidèles à un « habitus professionnel », une identité professionnelle robuste dans laquelle le risque chimique est minimisé.

Même s'ils sont marqués par une culture de l'organisation qui était celle de l'exploitation de leurs parents, ils ont désormais, en tant que chef d'entreprise, tout pouvoir de définition des règles de l'organisation. On les suppose peu confrontés à des questions de reconnaissance de leur identité professionnelle au sein de leur propre organisation, car ils ont un net accès au pouvoir, en tant que chef d'exploitation et employeur. Anne-Marie Fray et Sterenn Picouveau rappellent qu'il existe trois facteurs d'identités professionnelles :

« l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe, et l'identité par l'appartenance à une entreprise. »¹⁸⁶

La dimension identitaire du rapport à l'entreprise, pour les acteurs interrogés, ne semble pas mise à mal par la problématique du risque chimique. Ainsi leur identité professionnelle est peu ébranlée dans leur rapport à leur organisation. C'est souvent à l'extérieur de la sphère professionnelle, dans la sphère publique, que se trouve la remise en question leur identité professionnelle, par l'image négative que leur renvoie la société du fait de leur usage de produits chimiques. D'autres éléments, dans la sphère professionnelle cette fois, viennent questionner leurs pratiques : la réglementation et ses évolutions, les acteurs et outils de prévention, les clients et le marché, le voisinage, etc. Leurs réponses à tous ces vecteurs d'incitation à la réduction de l'usage de pesticides – défense, défiance, minimisation, adaptation, etc. – peuvent s'expliquer par le fait qu'ils éprouvent le sentiment que leur identité professionnelle est attaquée. Les stratégies qu'ils établissent, tant dans le sens du déni que dans celui de la reconnaissance, sont autant de tentatives de renforcer, maintenir, recomposer une identité professionnelle affaiblie. Ainsi au sens de Dubar, leur identité professionnelle évolue, elle se trouve remaniée ici par la confrontation au problème du risque chimique. La dimension de l'identité professionnelle qui a trait au groupe d'appartenance est en revanche peu remise en question, les relations aux pairs ne semblent pas mises à mal. La

¹⁸⁶Fray, A-M., et Picouveau S., « Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail », *Management & Avenir*, vol. 38, no. 8, 2010, pp. 72-88. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm>

communauté de pairs reste un espace où ils se sentent reconnus et valorisés : ils travaillent tous globalement selon le même modèle de production, et parviennent souvent à mettre en œuvre des changements de pratiques de manière collective. A ce sujet l'enquête 4 fait cependant figure d'exception, notamment par le fait que son mode de production reste très minoritaire ; les pairs avec qui il est en contact sont en nombre très réduit.

Il faut rappeler cependant que même si elle est une instance d'échanges sur les tentatives de réduction des pesticides, la communauté de pairs n'est pas une sphère où les viticulteurs explicitent leur problème de santé au travail. Gollac et Volkoff soulignent que :

« Les salariés ont rarement l'occasion de parler dans le détail des symptômes et troubles qu'eux-mêmes et leurs collègues ressentent et qui peuvent être attribués au travail. Ils n'y parviennent qu'au terme d'une démarche patiente et collective d'élucidation. La visibilité des conditions de travail n'est pas spontanée : les détacher de ce qui serait simplement le travail « normal » résulte d'un processus d'objectivation auquel peuvent concourir de nombreux acteurs : collègues, syndicalistes, inspecteurs et médecins du travail, scientifiques, spécialistes de la santé publique, etc. »¹⁸⁷

Malgré des sociabilités et partages avec leurs pairs, les viticulteurs exercent une activité indépendante qui au quotidien limite les occasions d'échanger, et rend donc difficile un engagement dans un tel processus collectif d'objectivation des risques pour leur santé.

Reconnaissance du risque environnemental et pour la santé « des autres », occultation du risque pour leur propre santé

Malgré l'expression de différents types et nuances de rapports aux risques engendrés par l'utilisation des produits phytosanitaires, les viticulteurs se réfèrent dans les entretiens essentiellement au risque environnemental et au risque pour les riverains et les consommateurs, à la sphère publique du risque finalement, et ils n'abordent que très peu leur ressenti quant au risque pour leur propre santé, le risque professionnel. Le fait que les produits chimiques puissent être néfastes à ces différents niveaux vient renforcer un phénomène connu :

« La perception des liens entre santé et travail n'est pas immédiate. [...]. Et les travailleurs eux-mêmes, pour pouvoir faire face aux exigences de leur travail, censurent la conscience de ses pénibilités et de ses risques [...] la vision que les salariés se font de leur travail peut occulter des pénibilités ou des risques. Il y a là une véritable « censure » psychique, en partie inconsciente, que la psychodynamique du travail s'efforce d'analyser. Face à un risque grave dont on ne peut se protéger, ressentir de la peur est inutile et même néfaste car une peur excessive empêche de travailler. Les collectifs confrontés à ce genre de situation ont développé des stratégies de défenses. On évite d'évoquer le danger. »¹⁸⁸

¹⁸⁷ *Op. Cit.* Gollac M., Volkoff S., 2006.

¹⁸⁸ *Ibid.*

Ramener le risque à ses conséquences environnementales ou sur la santé des consommateurs constituent donc pour les acteurs rencontrés des stratégies de défense qui les protègent en leur évitant d'explicitier le danger auquel ils sont eux-mêmes confrontés.

Bien souvent les atteintes à la santé dues au travail ne deviennent un problème public que lorsque la société civile, et plus seulement les travailleurs, est touchée. L'expérience du problème de l'amiante a illustré ce phénomène. Celui des produits phytosanitaires semble prendre le même chemin.

L'attitude de mise à distance des problèmes de santé chez les viticulteurs en général et en particulier quant aux pesticides est confortée par plusieurs éléments que nous avons déjà évoqués (chapitre 1). D'abord, les symptômes des maladies causées par les toxiques professionnels apparaissent souvent longtemps après les expositions, et d'autres causes peuvent s'y ajouter (hérédité, habitudes de vie...). Ces premières difficultés se cumulent avec des mécanismes institutionnels et scientifiques de construction de l'ignorance autour de ces atteintes à la santé (liées à des choix de démarches scientifiques pour les étudier, en lien avec les pouvoirs publics, parfois sous l'influence des industriels, qui souhaitent masquer la dangerosité de leurs produits). De plus, les outils de prévention et d'homologation utilisés fonctionnent selon une perspective scientifique qui mène à réguler et mesurer les risques, plutôt qu'à les supprimer. Enfin, le système de prévention en agriculture, via son principal acteur la MSA, n'est pas outillé pour prévenir et reconnaître les effets des expositions régulières à faibles doses. Celles-ci restent donc très mal connues. Le constat de sous-déclaration des expositions aux produits chimiques toxiques s'explique encore par d'autres raisons : le fonctionnement de la prévention par la MSA a des effets moraux : il engendre une mise en cause de l'individu, un jugement moral : si le travailleur ne s'est pas ou mal protégé par exemple, la tendance est de considérer l'exposition comme une faute individuelle. Ce phénomène se cumule avec l'occultation des risques et atteintes à leur santé par les travailleurs eux-mêmes.

Si l'impact des produits phytosanitaires sur la santé des agriculteurs commence à être débattue et considérée comme un réel problème de santé publique, c'est parce que ce problème a été soulevé dans la société civile d'abord, et aussi parce que quelques agriculteurs se sont constitués en association de victimes et ont porté le problème à un niveau judiciaire.

Chez les viticulteurs interrogés, est-ce parce que leur préoccupation première est, en maintenant l'équilibre économique de leurs exploitations, de répondre à une pression sociale grandissante de diminution des pesticides, que leur propre santé intervient seulement en arrière-plan ?

La culture professionnelle agricole, où les problèmes de santé sont minimisés, se prête bien à une occultation de ce risque encouru pour leur propre santé. Dans notre enquête, de manière générale les viticulteurs rencontrés sont en effet tous assez réticents à aborder les questions de leur santé. Les sujets qu'ils acceptent d'aborder sont ceux du rythme et des horaires de travail, et bien souvent ils sont tournés à la dérision, manière de dédramatiser des problèmes reconnus du métier : ils se plaignent principalement de faire de longues journées de travail, d'avoir peu de temps hors travail, et de ne prendre que très peu de congés. La fatigue n'est cependant pas forcément explicitée en tant que telle.

En ce qui concerne le lien entre leur santé et l'exposition aux produits chimiques, celle-ci est considérée comme une condition « normale » de leur travail : très peu explicitée. Christian Nicourt et Jean-Max Girault rappellent que le déni du risque chimique est une stratégie qui permet d'occulter « *une partie de la réalité de leur travail génératrice de peur ou de souffrance* ». Nous relevons ici les quelques rares moments où les enquêtés ont évoqué des atteintes effectives à la santé par des produits chimiques

L'enquêté 1 adopte une attitude proche du déni quand il évoque sa propre maladie :

« Moi j'ai une toute petite gammopathie on ne sait pas d'où ça vient [...] ça pourrait évoluer en myélome. C'est une maladie du sang, une gammopathie. Donc j'ai un excès de gammaglobulines, voilà. Et on a découvert ça en 2014. Donc j'ai un contrôle tous les 3 mois. Ce que me disent certains, qui sont assez proches du secteur médical, ils me disent "avec tout ce que tu as dû ingérer comme saloperies c'est peut-être pas étonnant". Mais on ne sait pas si ça vient de là. Parce que j'en connais d'autres, les maladies du sang il y en a de plus en plus. [...] Et bien je ne sais pas mais j'ai fait de la peinture dans une cave souterraine chez moi [...] et quand j'ai fait la peinture j'ai beaucoup été gêné par les gaz qui s'échappaient de la peinture. Quelques mois après j'avais donc un déséquilibre, voilà. Alors donc moi j'aurais tendance à considérer que c'est venu de là » (Enquêté 1)

Il admet la probabilité de la cause professionnelle, mais dans l'incertitude, trouve une autre cause possible à laquelle il préfère croire. Mais s'il met en doute la cause professionnelle de sa maladie, il la reconnaît plus facilement quand il s'agit de collègues viticulteurs :

« Je connais quelqu'un [...] Il a eu un peu comme moi. Lui il a un tuyau qui a éclaté, il mettait du métham sodium, vous savez le produit qui a été interdit, le produit maraîcher qu'ils utilisent. Les maraîchers utilisent beaucoup de métham sodium. C'est un produit désinfectant. C'est un produit herbicide. [...] Et il y a un tuyau qui s'est rompu, il a eu une projection sur le visage, il est venu à la maison pour se laver, mais 6 mois après il était mort d'un cancer du foie. Donc il y a des produits très dangereux. Et puis dans ma jeunesse avant que je commence à travailler on parlait d'un ouvrier viticole qui avait beaucoup utilisé de parathion c'est un produit insecticide contre les vers de grappe ou contre (inaudible). Donc il est mort d'une leucémie ce monsieur, et il travaillait sans beaucoup de précaution, et puis ils en utilisaient beaucoup. Un ouvrier viticole. »

La reconnaissance pour soi-même étant trop difficile, la reconnaissance pour les autres est peut-être quand-même l'indice d'une mise à l'épreuve de la normalité sanitaire des expositions :

« Incertains quant à la portée sanitaire des maux ordinaires, les viticulteurs sont

particulièrement diserts à propos de la mortalité de proches, collègues ou parents. Chacun cite des cas de cancer, au point que cette maladie apparaît comme une expérience territoriale du métier. »¹⁸⁹

A quel point les alertes sanitaires que constituent les maladies suscitent des questionnements chez les viticulteurs ? L'enquêtée 3 n'évoque que très brièvement la maladie de son père :

« Nous on avait pour l'esca, on a une grosse maladie en vigne qui s'appelle l'esca, les ceps meurent. Une maladie qui a été contenue pendant des années avec de l'arsénite de soude, produit extrêmement dangereux pour la santé humaine. Papa a sûrement été malade en partie à cause de ça. Bon. OK. Il a été interdit. Aujourd'hui c'est un fléau. Dans les vignes on a aucun moyen, aucun. Le mieux quand même, il aurait fallu trouver une solution, interdire ce produit mais trouver une solution en face parce qu'il y a des endroits où on se demande si ça ne va pas prendre le pli du phylloxéra » (Enquêtée 3)

Nous n'avons pas su si la maladie de son père a été reconnue d'origine professionnelle, mais la viticultrice l'affirme (« sûrement »). Cet événement aura-t-il influencé la reconnaissance et la prévention du risque dans la culture de métier des enfants ? Cela ne transparait en tout cas pas explicitement dans la relation de ces enquêtés à leur santé au travail.

Ce chapitre d'analyse nous a permis de retracer quelques facteurs et processus expliquant les différentes manières de se positionner face à l'usage des pesticides et aux risques liés, ainsi que différents degrés de reconnaissance de ces risques. Certaines de nos hypothèses ont été confirmées, d'autres non, et de nouvelles pistes apparaissent. En résumé, le déni du risque professionnel semble en recul ; il est parfois reconnu partiellement, dissimulé derrière les risques environnementaux ou pour la santé des consommateurs. Les évolutions sociales, économiques, réglementaires impactent les représentations et pratiques de tous les viticulteurs rencontrés : tous expriment régulièrement des positions ambivalentes révélatrices d'un tiraillement entre reconnaissance et minimisation, preuve du processus en cours de reconnaissance du risque.

¹⁸⁹ Nicourt C., Girault J-M., « Viticulteurs et techniciens viticoles face à leur exposition aux pesticides », *Économie rurale* 333, janvier-février 2013, mis en ligne le 15 février 2015, consulté le 04 janvier 2017. <http://economierurale.revues.org/3789>

CONCLUSION

Dans la logique de l'orientation productiviste de sa politique agricole, la France a historiquement incité et organisé le recours aux produits phytosanitaires pour sécuriser les récoltes. Depuis une vingtaine d'années, la conscience des enjeux environnementaux et sanitaires de l'usage de ces produits se fait plus forte. Cette conscientisation entraîne des évolutions légales et réglementaires. Elle renouvelle également les visions et attentes au sein de la société quant au travail et à la production agricoles. Les évolutions en cours se déploient selon des modalités et temporalités distinctes dans deux sphères du monde social : d'une part la sphère publique et le monde scientifique où s'est majoritairement construit le problème public de la dangerosité des pesticides, d'autre part la sphère professionnelle, dans laquelle les évolutions sont vécues par plusieurs générations d'agriculteurs, et où elles se confrontent aux cultures professionnelles de ceux-ci. Ces transformations du rapport aux traitements chimiques impactent les différents groupes sociaux à l'intérieur de la catégorie socio-professionnelle des agriculteurs.

Dans notre enquête, nous avons pu observer un échantillon de cette population, des viticulteurs des Pays de la Loire. Nous nous sommes penchée sur les rapports existant entre leurs identités et cultures professionnelles et leurs pratiques et représentations quant au risque chimique, pour tenter de répondre à notre question de recherche : Dans quelle mesure les identités professionnelles - et leurs évolutions - des viticulteurs influencent-elles leur rapport au risque chimique et à sa prévention ? Pour répondre à ce questionnement, nous avons tenté de mettre au jour des processus expliquant les différentes manières d'appréhender les risques chimiques chez les personnes enquêtées.

Avant d'étudier la parole des viticulteurs, il était important de prendre en compte les obstacles scientifiques et institutionnels à la reconnaissance des risques et expositions professionnelles aux produits chimiques. Un premier obstacle réside dans les types d'affections qui font suite aux expositions aux produits. Les expositions ponctuelles à fortes doses entraînent généralement des symptômes immédiats et réversibles, alors que les expositions répétées à faibles doses sont plus mal connues car les symptômes peuvent apparaître longtemps après les expositions, et d'autres éléments peuvent entrer en jeu dans le diagnostic (tels l'âge, des habitudes de vie, etc.). La reconnaissance du risque et des affections est aussi rendue difficile par le fonctionnement du système de prévention et de réparation en agriculture, dont les outils ont des effets moraux qui favorisent la sous-déclaration des affections. La méconnaissance est, de plus, une conséquence de phénomènes de production non

intentionnelle d'ignorance sur des différentes propriétés et effets de ces produits : des choix de démarches scientifiques et d'instruments d'études par les pouvoirs publics peu adaptés pour identifier ces pathologies, des stratégies des industriels pour masquer la dangerosité des produits.

Chez les viticulteurs interrogés, nous avons relevé plusieurs obstacles à la reconnaissance du risque chimique. Un des premiers est d'ordre économique : la réduction de l'exposition au risque chimique suppose des changements de pratiques qui peuvent être source d'insécurité financière, la transition pouvant notamment donner lieu à une baisse de productivité, impensable pour tous les enquêtés. Les évolutions de la réglementation, telle l'interdiction de certains produits, sont parfois mal reçues par les viticulteurs car elles complexifient leur travail quotidien, par l'absence d'alternative aux produits interdits par exemple. Pour certains, la réglementation de la prévention du risque chimique est perçue comme une contrainte administrative supplémentaire. Ainsi le rapport à la réglementation se caractérise parfois par des crispations et des attitudes de défiance, au détriment de la réflexion sur le risque chimique. De la même manière, des outils de prévention peuvent avoir un effet inverse à celui recherché : les viticulteurs y trouvent des incohérences, ou ne s'y engagent pas car ils sont synonymes de plus de tâches administratives.

Les identités et cultures professionnelles des viticulteurs interrogés peuvent aussi freiner leur prise de conscience du risque chimique. Comme beaucoup d'agriculteurs, les acteurs rencontrés ont grandi dans des familles « du métier », ont réalisé une formation professionnelle dans le secteur, puis ont toujours travaillé dans l'exploitation familiale, avant de la « reprendre ». En résultent des socialisations primaires et secondaires très imbriquées, et donc une identité professionnelle ancrée, dont il est plus difficile de s'éloigner peut-être que pour des acteurs n'exerçant pas le même métier que leurs parents, et ayant un itinéraire professionnel plus diversifié.

La majeure partie des parents de ces viticulteurs ont exercé la profession à une époque où le traitement chimique de la vigne était considéré comme une condition nécessaire pour réaliser un travail de qualité, pour obtenir un « bon » raisin. C'est en lien avec ce modèle que dans leurs discours, les enquêtés s'emploient à démontrer la qualité de leur travail au moyen d'arguments tels le strict respect de la réglementation, la mise en œuvre de leurs compétences et savoirs professionnels, et la relativisation de la qualité de l'agriculture biologique. Cette défense de l'agriculture conventionnelle se développe d'autant plus que le secteur est mis en cause pour ses pratiques polluantes, et que les agriculteurs sentent l'image de leur métier menacée. Le déni et la minimisation du risque chimique passent donc par ces stratégies de défense, et aussi par des attitudes de naturalisation du risque. En effet, le risque chimique est très souvent considéré comme une composante « normale » du métier, chez les exploitants agricoles comme chez les travailleurs

indépendants notamment. Cette culture de métier suppose même parfois une prise de risque accrue, le refus des équipements de prévention, et la mise en cause des salariés si ceux-ci sont victimes d'un accident. On remarque tout de même que ce type d'attitude semble en recul chez les acteurs rencontrés. Les prescriptions de protection quant au risque chimique sont strictement respectées chez la plupart d'entre eux. Le risque est donc reconnu, et des évolutions sont en cours pour limiter sa présence. Il apparaît cependant que la réduction de l'usage des produits phytosanitaires ne s'accompagne pas systématiquement d'une remise en question des représentations, elle se résume parfois à une réponse à une pression sociale, économique et réglementaire.

Chez certains cependant, on décèle un réel questionnement face à cette pression. La publicisation des problèmes sanitaires et environnementaux que suscite l'usage massif des pesticides s'exprime par exemple via le voisinage avec des « néoruraux » en attente de changements. La mise à l'épreuve des cultures professionnelles héritées de la génération précédente s'illustre parfois dans l'adoption de certifications environnementales. Il semble que les viticulteurs ont beaucoup d'attentes vis-à-vis de ces outils : c'est d'abord pour eux un moyen d'anticiper les changements de réglementation qu'ils savent inévitables. De plus, leurs jugements sur les cahiers des charges des certifications environnementales semblent constituer un vecteur de remaniement de leurs représentations, et de la valeur qu'ils leur attribuent. L'évaluation qu'ils font de la qualité des certifications (celles-ci n'étant donc pas seulement utilisées dans un but de communication commerciale) semble un moyen pour eux de garder le pouvoir sur leurs pratiques, d'accompagner les changements et de ne pas seulement les subir. L'attente de propositions et d'homologation de produits alternatifs est vécue comme un obstacle à leur souhait d'évolution. Ils se présentent donc comme des acteurs des évolutions en cours, et font valoir que celles-ci nécessitent du temps.

La formation professionnelle est une étape importante de construction des identités professionnelles, et elle a pu chez les viticulteurs rencontrés influencer leur rapport au risque chimique et aux pratiques professionnelles qui y sont liées. La plupart des enquêtés ont vécu la démocratisation scolaire à partir des années 1980, contrairement à leurs parents. Ils sont donc globalement plus formés, et ont une connaissance des vignes et des modes de culture plus précise, moins empirique. Grâce à cela, ils sont plus à même de mettre en question leurs pratiques, et l'intérêt de l'usage des pesticides. On peut également supposer que, comme dans d'autres secteurs, la hausse du niveau de diplôme (des viticulteurs, mais aussi de leurs conjointes) est source d'une plus forte recherche d'épanouissement et d'une moindre tolérance aux conditions de travail difficiles. C'est donc un facteur de plus influençant le rapport au risque.

La formation professionnelle est aussi souvent l'occasion de rencontres avec de futurs collègues. Ces sociabilités en formation se prolongent parfois tout au long de la carrière. Les viticulteurs réalisent aussi des stages, et expérimentent des manières de travailler d'autres viticulteurs, parfois dans d'autres bassins viticoles. Ces sociabilités, également avec les pairs « voisins », sont fréquemment l'occasion d'échanges de pratiques. Par ce biais les pratiques peuvent évoluer, par exemple via de l'achat commun de matériel innovant, ou via des techniques de réduction des produits ayant pour conséquence une réduction des coûts. Ces relations entre pairs sont essentielles pour débattre et faire évoluer les critères de qualité du métier, comme l'expliquent Christian Nicourt et Jean-Max Girault :

« un changement de paradigme de production, c'est-à-dire d'une vision du travail adossée à des expériences, des croyances et des valeurs, n'est pas aisé s'il ne s'appuie sur cette communauté de pratiques, qui a façonné les manières de faire au travers de multiples échanges et les conceptions du travail organisées par un répertoire commun d'histoires, d'épreuves et d'expériences, de gestes, de mots et de symboles. »¹⁹⁰

Malgré cela, nous avons remarqué que les rencontres entre collègues viticulteurs, même au sein des organisations professionnelles et syndicales, ne sont pas un lieu où les acteurs échangent sur leur santé et son lien avec leur activité professionnelle. Les alertes sanitaires que sont les maladies de collègues ou de parents ne semblent pas les faire davantage expliciter une peur qu'ils ne peuvent que ressentir dans ces cas. Leur explicitation du risque ne s'applique finalement qu'au risque environnemental et à celui pour les riverains et consommateurs de leur production. De plus, malgré leurs différents degrés de reconnaissance et manières de considérer le risque chimique, ils partagent tous ce qui semble être un tiraillement entre les éléments les aidant à reconnaître le risque et ceux les portant à le minimiser. Les stratégies qu'ils établissent, tant dans le sens du déni que dans celui de la reconnaissance, sont autant de tentatives de renforcer, maintenir, recomposer une identité professionnelle affaiblie par un manque de reconnaissance, conséquence des transformations de la société et du rôle qu'on leur demande d'y jouer.

Cette analyse nous aura permis d'aborder la question du lien entre identité sociale et professionnelle et phénomènes de déni, minimisation et reconnaissance des risques professionnels. Le rapport entretenu par les viticulteurs à leur santé au travail comporte des similitudes avec des éléments des cultures professionnelles déjà observées chez les travailleurs indépendants. Il nous a paru en revanche difficile de s'appuyer sur les typologies d'identités au travail proposées par Renaud

¹⁹⁰ Wenger E. (1999). *Communities of practice : learning, meaning, and identity*. Cambridge, Cambridge University Press. Nicourt cité par Nicourt C., Girault J-M., « La normalisation du travail viticole à l'épreuve de la réduction de l'usage des pesticides », *Économie rurale*, vol. 321, no. 1, 2011, pp. 29-41. Consulté le 28 septembre 2019. <https://journals.openedition.org/economierurale/2940>

Sainsaulieu et Claude Dubar pour décrire les attitudes des viticulteurs rencontrés à l'intérieur de leur organisation, de leur exploitation. Cela peut s'expliquer par le fait que le travail agricole, lorsqu'on est exploitant dans une exploitation familiale, a peu de rapport avec le travail salarié dans de plus grandes organisations.

Le nombre d'entretiens réalisés et le mode de sélection de la population interrogée limitent la portée de ce travail, qui plus est dans un secteur professionnel fort hétérogène socialement et économiquement. Une autre limite de cette recherche se situe dans la difficulté d'approfondir les questions de santé avec les enquêtés. Aurions-nous pu cependant aborder ces questions plus explicitement sans se voir opposer des réponses évasives ? Christian Nicourt et Jean-Max Girault ont évoqué ce problème au cours de leur enquête auprès de viticulteurs :

« la focalisation de notre questionnement [...] sur la relation entre cet usage et leurs manières de se protéger des risques encourus, s'est heurtée à un double problème méthodologique. Poser aux acteurs des questions sur des sujets envers lesquels ils adoptent des attitudes de déni, c'est-à-dire dans la perspective de Dejours (2000) d'occultation d'une partie de la réalité de leur travail génératrice de peur ou de souffrance – qui plus est dans le cadre de la violence symbolique d'une situation d'entretien – conduit à des discours souvent stéréotypés ou évasifs. Et cette violence est redoublée lorsqu'elle implique la mise au jour de situations douloureuses, souvent refoulées. »¹⁹¹

La question de l'occultation des questions de santé reste donc centrale.

En viticulture, des instances de sociabilités existent et permettent des collaborations et échanges, et souvent, des partages de techniques de réduction des pesticides. La délibération collective et le « jugement de beauté » par les pairs, au sens de Christophe Dejours, peuvent-ils concerner ces pratiques innovantes de réduction des pesticides ? Cela renouvellerait les processus reconnaissance entre pairs, et viendrait conforter leurs identités professionnelles. À quelles conditions est-il possible alors que ces échanges s'accompagnent petit à petit d'une objectivation des risques pour leur santé ? Cependant, jusqu'à quel point serait-il utile aux viticulteurs de verbaliser leur appréhension du risque, pour ensuite choisir de diminuer leur exposition ? Dans une optique de prévention des risques professionnels, la priorité ne serait-elle pas à donner aux changements de pratiques à opérer au moyen du dialogue entre pairs ? En tant qu'instance de débat et de délibération vers ces changements, celui-ci conduirait déjà, de fait, à ce que les viticulteurs aient moins besoin de leurs stratégies défensives de déni.

¹⁹¹ Nicourt C., Girault J-M., « Viticulteurs et techniciens viticoles face à leur exposition aux pesticides », *Économie rurale* [En ligne], 333 | janvier-février 2013, mis en ligne le 15 février 2015, consulté le 04 janvier 2017. <http://economierurale.revues.org/3789>

BIBLIOGRAPHIE

L'activité 2016 en Santé-Sécurité Travail. CCMSA

Agents chimiques CMR. Ce qu'il faut retenir. Institut National de Recherche et de Sécurité. INRS. Mis à jour le 17 octobre 2017. Consulté le 28 septembre 2019.

<http://www.inrs.fr/risques/cmr-agents-chimiques/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Alter N., Laville J-L., « La construction des identités au travail », *Sciences Humaines*, vol. 149, n°5 2004, p. 30-30. Consulté le 28 septembre 2019.

<https://www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2004-5-page-30.htm>

Anivin de France. « Qui sommes-nous ? ». Consulté le 28 septembre 2019

<http://www.vindefrance-cepages.org/fr/qui-sommes-nous>

Le bilan annuel de l'emploi agricole (BAEA) - Résultats 2015 et estimations 2016. Agreste Chiffres et Données Agriculture n° 238. Tableaux détaillés. www.agreste.agriculture.gouv.fr

Bilan des observations du Réseau Phyt'Attitude. Du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014. MSA Barthelemy D., Alice Barthez. *Famille, travail et agriculture. Économie rurale*, n°156, 1983. p. 69. Consulté le 28 septembre 2019. www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1983_num_156_1_4965_t1_0069_0000_2

Barthez, A. « Céline Bessière, *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Raisons d'agir, Paris, 2010, 221 pages », *Travail, genre et sociétés*, vol. 30, n° 2, 2013, pp. 215-218. Consulté le 28 septembre 2019. <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-2-page-215.htm>

Baudelot C., Gollac M., *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, 2003, Paris, Fayard.

Bessière, C. « 8. Une profession familiale : les trois dimensions de la vocation agricole », Séverine Gojard éd., *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*. La Découverte, 2003, pp. 237-273. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.cairn.info/charges-de-famille--9782707141347-page-237.htm>

Bessière C., Bruneau I, Laferté G., « Les agriculteurs dans la France contemporaine », Presses de Sciences Po, « Sociétés contemporaines », 2014/4, n° 96, pp 5-26. Consulté le 28 septembre 2019.

<https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2014-4-page-5.htm>

Bessière C., Giraud C., Renahy N., « Introduction - Famille, travail, école et agriculture ». Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement - Review of agricultural and environmental studies, INRA Editions, 2008, 88, pp.5-19. Consulté le 28 septembre 2019

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01201185>

Bilan des observations du Réseau Phyt'Attitude. Du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2014. MSA

Campéon, A., et Batt-Moillo A., « Évolution de l'environnement de travail et usure mentale en milieu agricole », *Santé Publique*, vol. 20, no. hs, 2008, pp. 109-119. Consulté le 28 septembre 2019.

<https://www.cairn.info/revue-sante-publique-2008-hs-page-109.htm>

Célerier S., « La belle vie désespérée des agriculteurs », *Études rurales*, n°193, 2014, mis en ligne le 01 janvier 2014. Consulté le 28 septembre 2019.

<http://journals.openedition.org/etudesrurales/9998>

Certification environnementale. Mode d'emploi pour les exploitations. La viticulture. Alimagri, Site du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Mis en ligne le 07 mars 2019. Consulté le 28 septembre 2019.

<https://agriculture.gouv.fr/certification-environnementale-mode-demploi-pour-les-exploitations>

Les Chiffres de l'emploi. Les chiffres clé. Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA).. Consulté le 27/03/2017 <http://www.anefa.org/emplois/les-chiffres-cl%C3%A9s>

La CNAOC Histoire. Site internet CNAOC. Vignerons d'Appellation d'Origine. Consulté le 28 septembre 2019. <http://cnaoc.org/histoire/>

Comité National des Interprofessions des Vins à appellation d'origine et à indication géographique. « Missions ». Consulté le 28 septembre 2019.

<https://www.intervin.fr/cniv/missions>

Confédération des vins IGP de France. « La Confédération ». Consulté le 28 septembre 2019

<http://vinigp.fr/producteurs/vins-de-pays-igp.html#page-confederation>

Différence entre bio, biodynamique et naturel. *Carnet de vin*. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.carnetdevins.fr/guide-vin-naturel/difference-bio-biodynamie-naturel/>

Dubar C., *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, 2002, Armand Colin

L'emploi salarié dans les groupements d'employeurs agricoles en 2013. Données nationales. Étude. Direction des Études, des Répertoires et des Statistiques. MSA Novembre 2014.

Erikson E.H., *Adolescence et crise*. La quête de l'identité, Flammarion, 1972, p. 13.

Enquête Conditions de travail. Bilan 2015. Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Direction générale du travail.

Extraits de l'introduction du documentaire « FNSEA : Enquête sur un empire agricole », de l'émission télévisée *Pièces à conviction* du 18/01/2017. Consulté le 15/12/2017.

https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/metiers/agriculture/video-la-fnsea-un-syndicat-tout-puissant_2022413.html

Extraits du rapport du réseau Anact - Aract : Accompagnement d'une dynamique durable d'amélioration des conditions de travail dans l'agriculture – Étude de faisabilité. 30 novembre 2016

Les femmes dans l'agriculture. Situation au 1 er janvier 2014. Étude 2016. MSA. Direction des Études, des Répertoires et des statistiques.

Ferréol G., et al., *Dictionnaire de sociologie*, Armand Colin, 3^{ème} édition, 2002

La Filière Vin. FranceAgriMer. Consulté le 28 septembre 2019.

<https://www.franceagrimer.fr/filieres-Vin-et-cidre/Vin>

« La FNSEA représentera les employeurs agricoles » Dialogue social. *La France Agricole*. 20/07/2017. Consulté le 18/12/2017. <http://www.lafranceagricole.fr/actualites/dialogue-social-la-fnsea-representera-les-employeurs-agricoles-1,1,3845768581.html>

FNSEA. Site internet. Plaquette institutionnelle. Consulté le 27/01/2019

<https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2018/09/Plaquette-institutionnelle-FNSEA.pdf>

Découvrir la FNSEA. Site internet FNSEA. Consulté le 19/12/2017. <http://www.fnsea.fr/decouvrir-la-fnsea/>

Fray, A-M., et Picouveau S., « Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail », *Management & Avenir*, vol. 38, no. 8, 2010, pp. 72-88. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm>

Gernet I., Dejours C., « Évaluation du travail et reconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 8, no. 2, 2009, pp. 27-36. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-2-page-27.htm>

Gollac, Michel, et Serge Volkoff. « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. n° 163, no. 3, 2006, pp. 4-17. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2006-3-page-4.htm>

Giorgio M-P., « Phrases H et P. Mentions de danger et conseils de prudence ». *AtouSanté La santé au travail*. Mis en ligne le 20 janvier 2019. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.atousante.com/risques-professionnels/risque-chimique-cmr-acd/produits-chimiques-emballage-etiquetage-phrase-risque/phrases-mentions-danger-conseil/>

Girard L., « La FNSEA en tête de la lutte pour la réautorisation du glyphosate », *Le Monde, Planète*, mis en ligne le 26/09/2017, consulté le 31/12/2017.

http://www.lemonde.fr/planete/article/2017/09/26/la-fnsea-en-tete-de-lalutte-pour-la-reautorisation-du-glyphosate_5191553_3244.html

Hobeika A., « La collégialité à l'épreuve. La production de l'unité au sein de la FNSEA », *Politix*, vol. 103, no. 3, 2013, pp. 53-76. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.cairn.info/revue-politix-2013-3-page-53.htm>

HVE : Haute Valeur Environnementale. Bureau Veritas Certification. Consulté le 28 septembre 2019. https://filiereagro.bureauveritas.fr/prestations/p4_21_hve.html

Infographie. La viticulture. Alimagri, Site du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Mis en ligne le 27 juillet 2018. Consulté le 28 septembre 2019. <https://agriculture.gouv.fr/infographie-la-viticulture>

Jouzel J-N, Dedieu F. « Rendre visible et laisser dans l'ombre. Savoir et ignorance dans les politiques de santé au travail », *Revue française de science politique* 2013/1 (Vol. 63), p. 29-49. 9. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2013-1-page-29.htm>

Kornig, C., Verdier E., « De très petites entreprises de la réparation automobile face aux normes publiques de la prévention des risques professionnels. Le cas d'une action collective territoriale », *Revue française des affaires sociales*, no. 2, 2008, pp. 161-184. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2008-2-page-161.htm>

Loume Lise, Politiques, agriculteurs, ONG : qui veut la peau du glyphosate ? *Sciences et Avenir*, mis en ligne le 26/10/2017. Consulté le 31/12/2017. https://www.sciencesetavenir.fr/sante/politiques-agriculteurs-ong-qui-veut-la-peaudu-glyphosate_117719

Mayance P., « Défendre " l'agriculture " ou les " employeurs agricoles " ? La FNSEA ou l'ambiguïté historique d'un syndicat « d'exploitants » », *Savoir/Agir*, avril 2009, p.23. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2009-4-page-23.htm>

Méthode et bilan 2010 de l'enquête SUMER. SUMER AGRICOLE 2010. Bulletin MSA. Septembre 2014.

Nicourt C., Girault J-M., « La normalisation du travail viticole à l'épreuve de la réduction de l'usage des pesticides », *Économie rurale*, vol. 321, no. 1, 2011, pp. 29-41. Consulté le 28 septembre 2019. <https://journals.openedition.org/economierurale/2940>

Nicourt C., Girault J-M., « Viticulteurs et techniciens viticoles face à leur exposition aux pesticides », *Économie rurale* [En ligne], 333 | janvier-février 2013, mis en ligne le 15 février 2015, consulté le 04 janvier 2017. <http://economierurale.revues.org/3789>

Observatoire des troubles musculosquelettiques des actifs agricoles. Bilan national 2011-2015. MSA

Offerlé M., « Militer en patronat. Engagements patronaux et sociologie du militantisme », *Sociétés contemporaines*. 2015/2 (N°98), p.82. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2015-2-page-79.htm>

Offerlé M, Organisations patronales : quelle représentativité ? Consulté le 01/07/2017.

[http://www.constructif.fr/bibliotheque/2011-11/organisations-patronales-quelle\[1\]representativite.html?item_id=3120](http://www.constructif.fr/bibliotheque/2011-11/organisations-patronales-quelle[1]representativite.html?item_id=3120) [2]

Offerlé M. et al., « Un patronat entre unité et divisions. Une cartographie de la représentation patronale en France », *Savoir/Agir* 2009/4 (n°10), p.12. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2009-4-page-73.htm>

« Les Organismes de Défense et de Gestion ODG . ». Institut National de l'Origine et de la Qualité. Consulté le 28 septembre 2019

<https://www.inao.gouv.fr/Espace-professionnel-et-outils/Les-organismes-de-defense-et-de-gestion-ODG>

La part des femmes en agriculture en 2016. Population active agricole. Info Stat Presse. MSA. Mars 2018.

Plan Santé-sécurité au Travail en agriculture 2016-2020. MSA

Plan Santé-sécurité au Travail en agriculture 2016-2020. Présentation synthétique. CCMSA.

Perrenoud M., Sainsaulieu I., « Pour *ne pas* en finir avec l'identité au travail », *Sociologies* Dossiers, Identité au travail, identités professionnelles, mis en ligne le 15 novembre 2018, consulté le 28 septembre 2019. <http://journals.openedition.org/sociologies/8750>

Qu'est-ce que le biocontrôle ? Alimagri, Site du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Consulté le 28 septembre 2019 <https://agriculture.gouv.fr/quest-ce-que-le-biocontrole>

Registre de Transparence. Site de la Commission Européenne. Consulté le 18/12/17. <http://ec.europa.eu/transparencyregister/public/consultation/displaylobbyist.do?id=59530682147-07&locale=fr#fr>

Les risques professionnels par métiers et par secteurs des salariés de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Enquête SUMER 2010. Extrait de publications Synthèse Stat' n° 5 et n° 6 de la Dares - mai 2014

Les risques professionnels des salariés agricoles. 2012-2016. CNP des salariés 8 décembre 2017.MSA

Raisin V., « Le vin en quelques chiffres », *La Revue du vin de France*. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.larvf.com/le-vin-en-quelques-chiffres,10355,1104945.asp>

Sainsaulieu R., *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Les Presses de Sciences Po, Paris, 2014

Salariés agricoles. Suivi des principaux indicateurs d'accidentologie par les comités techniques nationaux de prévention. Données nationales 2009-2014. Données chiffrées. Direction des Études, des Répertoires et de Statistiques. Février 2016. MSA.

Stoessel-Ritz, J. « Agriculture intensive et agriculture familiale (France, Algérie) : la santé au travail, une question de bien commun », *Pensée plurielle*, vol. 39, no. 2, 2015, pp. 27-37. Consulté le 28 septembre 2019 <https://www.cairn.info/revue-pensee-plurielle-2015-2-page-27.htm>

Tableaux de l'économie française. Édition 2017. Exploitations agricoles. INSEE. 02/03/2017. Consulté le 19/12/17. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569448?sommaire=2587886>

Terra Vitis : Viticulture durable, *Vigne et Vins*. Mis en ligne le 05 avril 2012. Consulté le 28 septembre 2019. <http://vignes-et-vin.com/fr/terra-vitis-viticulture-durable>

Typologie des exploitations viticoles en Pays de la Loire. Agreste Pays de la Loire Avril 2013 <http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R5213A24.pdf>

Typologie des exploitations viticoles en Pays de la Loire Agriculture et Territoires N° 2013 -1 mai 2013 Chambre agriculture pays de la Loire https://pays-de-la-loire.chambresagriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/Pays_de_la_Loire/13_note_typologie_viticulture_02.pdf

Vignerons Coopérateurs de France. Solidaires et durables. « Qui sommes-nous ? La CCVF ou Vignerons Coopérateurs de France » Consulté le 28 septembre 2019.

http://www.vignerons-cooperateurs.coop/fr/qui-sommes-nous/qui-sommes-nous_88.html

Vigneron Indépendant. « Un peu d'histoire. » Consulté le 28 septembre 2019.

<https://www.vigneron-independant.com/un-peu-dhistoire>

Villaume S., L'emploi salarié dans le secteur agricole. Le poids croissant des contrats saisonniers. Division Agriculture, Insee. Insee Première No 1368 Paru le :16/09/2011. Consulté le 27/03/2017.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1e81e39>

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION		6
CHAPITRE 1 PRÉSENTATION : UNE ENQUÊTE AUPRÈS DE VITICULTEURS DES PAYS DE LA LOIRE		
1.1	IDENTITÉS ET CULTURES PROFESSIONNELLES : CADRE THÉORIQUE	10
1.1.1	Identités individuelle, sociale, professionnelle	11
1.1.2	Socialisation et habitus	12
1.1.3	Identité ou culture ?	13
1.1.4	Culture d'organisation ?	14
IDENTITÉS, CULTURES PROFESSIONNELLES ET RAPPORTS AUX		
1.2	RISQUES CHEZ LES AGRICULTEURS ET VITICULTEURS : ÉLÉMENTS EMPIRIQUES	16
1.2.1	Des identités et cultures professionnelles marquées une logique familiale	16
1.2.2	Un recul de la logique familiale au profit d'une logique de travail	18
1.2.3	De nouveaux modèles de rapports familiaux – rapports de travail	21
1.2.4	Le rapport des agriculteurs à la santé, aux risques, à la prévention	22
	Contexte et conditions de travail	22
	Rapport à la santé, aux risques professionnels et à la prévention	23
1.2.5	Le rapport au risque chimique : déni et minimisation par les agriculteurs, méconnaissance et manque reconnaissance par les pouvoirs publics	25
	Le risque chimique vu comme une « normalité sanitaire »	25
	Des évolutions récentes dans la perception du risque	25
	Stratégies prudentielles des viticulteurs	26
	Une prise de conscience du risque mais un isolement des viticulteurs	27
	Une sous-déclaration des expositions	27
	Des obstacles « naturels » à la connaissance du risque chimique	29
	Des obstacles scientifiques et institutionnels à la connaissance du risque chimique	29
	Croyances institutionnelles et conditions de travail réelles	30
1.3	PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES : L'INFLUENCE DES IDENTITÉS ET CULTURES PROFESSIONNELLES SUR LE RAPPORT AU RISQUE CHIMIQUE : DÉNI, MINIMISATION, ET STRATÉGIES DE PRÉVENTION	31
1.3.1	Problématique	31

1.3.2	Hypothèses	32
	Hypothèses de facteurs d'explication du déni et de la mise à distance du risque	32
	Hypothèses d'évolution du déni vers une reconnaissance du risque	33
	Hypothèses de facteurs d'explication des stratégies prudentielles	34
1.4	DISPOSITIF D'ENQUÊTE	34

CHAPITRE 2

LA STRUCTURE DE STAGE, LE SECTEUR PROFESSIONNEL, LE RISQUE CHIMIQUE

2.1	LA STRUCTURE DE STAGE	38
2.1.1	La FNSEA, syndicat représentatif des employeurs du secteur agricole	38
2.1.2	Une volonté unificatrice dans un contexte sectoriel hétérogène	41
2.1.3	Organisation interne et principaux interlocuteurs	44
2.1.4	Présentations officielles	45
2.1.5	Facteurs d'émergence de la demande d'expertise	48
2.1.6	Définition des missions de stage	49
2.1.7	Réalisation des missions	52
2.1.8	Prises de positions sur le risque chimique	53
2.2	LE SECTEUR DE LA VITICULTURE	55
2.2.1	Données secteur : un réseau complexe d'acteurs	55
	Acteurs institutionnels	56
	Acteurs de la production et de la commercialisation	57
	Organisations professionnelles	57
2.2.2	Données emploi	59
2.2.3	La viticulture en Pays de la Loire	60
2.2.4	Risques professionnels et sinistralité en viticulture	62
	Accidents du travail	62
	Risques professionnels	63
2.3	LE RISQUE CHIMIQUE EN AGRICULTURE	63
2.3.1	Risque chimique en agriculture : encore méconnu et sous-déclaré	63
2.3.2	Prévention du risque chimique	64

CHAPITRE 3

RECUEIL ET ANALYSE DES DONNEES : DENI, MINIMISATION ET RECONNAISSANCE DU RISQUE CHIMIQUE

3.1	RECUEIL DES DONNEES : PREMIERES OBSERVATIONS	66
3.2	RAPPORTS AU RISQUE : DU DENI A LA RECONNAISSANCE	73
3.2.1	Hypothèses de facteurs d'explication du déni et de la mise à distance du risque et de sa prévention	73
	Pas d'isolement social mais pas de « partage » des problématiques de santé	73
	Déni des risques comme moyen de ne pas inquiéter le voisinage ?	74
	Une insécurité économique défavorable à la prise en considération du risque	75
	Une influence des socialisations et cultures professionnelles dans la mise à distance du risque	77
	Une inadaptation de la réglementation freinant les évolutions vers moins de traitements chimiques	79
	Un manque de pertinence des certifications environnementales et des acteurs du conseil et de la prévention freinant les évolutions dans le rapport au risque	81
	Des stratégies de minimisation du risque : défiance vis-à-vis des médias et défense de l'agriculture conventionnelle comme posture de défense face à l'image d'agriculteur pollueur	83
	La revendication des compétences professionnelles comme posture de défense et stratégie de minimisation du risque	84
	La comparaison au mode de production biologique comme stratégie de relativisation du risque	86
	Une influence des statuts et cultures professionnelles de chef d'exploitation et de salarié dans la mise à distance du risque	88
3.2.2	Hypothèses de facteurs d'une évolution du déni vers une reconnaissance et une prévention du risque	90
	Évolutions sociales	90
	Relations sociales	91
	Réglementation, acteurs de la prévention, et certifications environnementales	92
	Les évolutions du marché	95
	La réduction de l'usage de produits chimiques dans un objectif de réduction des coûts	95
	Influence de l'expérimentation du statut d'employeur	96

Une population engagée dans des organisations professionnelles : plus conscientisée ?	96
Influence de la scolarisation et de la formation professionnelle	97
Influence des sociabilités entre pairs	99
Influence des conjoints et enfants	101
Influence de la culture professionnelle des parents	103
Des évolutions de long terme	104
L'impact du modèle de production dominant sur les différentes générations	106
Des viticulteurs tiraillés entre minimisation et reconnaissance du risque	107
Reconnaissance du risque environnemental et pour la santé « des autres », occultation du risque pour leur propre santé	109
CONCLUSION	113
BIBLIOGRAPHIE	118

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE I *Guide d'entretien*

ANNEXE II *Entretiens*

ANNEXE III *Organigramme administratif de la FNSEA*

ANNEXE IV *Tableau de cadrage*

ANNEXE I

Guide d'entretien

ANNEXE II

Entretiens

ANNEXE III

Organigramme administratif de la FNSEA

ANNEXE IV

Tableau de cadrage

Pourriez-vous me décrire votre entreprise ?

- Forme juridique
- quelle production AOC, IGP
- situation géographique
- taille : - effectifs - exploitation
- vigne, vinification, vente

Pourriez-vous me décrire les grandes étapes du travail de la vigne

Pourriez-vous me décrire votre activité et vos tâches ?

- Comment sont-elle organisées ? Qui fait quoi ? (vous, vos salariés)
- Comment sont gérés les plannings ?
- Déroulement des tâches

Pourriez-vous me décrire votre rythme de travail ?

- vous
- vos salariés

exemple : votre planning/organisation

sur 1 journée,

sur 1 semaine de travail,

sur 1 année/par saisons

Comment ça se passe les week-end ? Qu'est-ce que vous prenez comme congés ?

Fatigue, santé

Les salariés

- **Les embauches ?** Qui s'en occupe ?
- **Des contrats saisonniers ? En quelles saisons ? Pour quelles tâches ?**
(taille, traitement contre les maladies, désherbage, palissage, éclaircissage...)
- **Des contrats vendanges** (manuelles ? Mécaniques?)

Ce sont des moments où il y a des problèmes de sécurité ?

- **Quel type de travailleurs vous recrutez ? d'où viennent ils ?**
- **des métiers/ des tâches pour lesquelles il est plus difficile de recruter ?**
- **Des types de main d'œuvre difficile à garder, à gérer ?**
- **comment ça se traduit ?**

.. nombre de salariés .. postes occupés

.. statuts / contrats / CDI / CDD .. Qualifications

.. Ancienneté .. âge.. sexe .. rémunérations : modes, montants

- agent viticole
- agent tractoriste
- agent de chai-caviste
- chef de culture
- maître de chai
- œnologue
- secrétaire viti-vinicole
- agent technico-commercial – responsable des ventes

Votre métier

- Qu'est-ce que vous aimez dans votre métier ?
- Quels aspects de votre travail sont importants pour vous ?
- Quels aspects sont contraignants ? Sources de difficultés ?
- Comment voyez-vous l'évolution du métier de viticulteur ?
évolutions déjà vécues

Des AT ou MP sont déjà survenus dans votre entreprise ?

- Pourriez-vous me décrire ce qui s'est passé ?
- Quelles conséquences par la suite dans l'entreprise ?
- Avez-vous par la suite changé quelque chose dans votre activité / votre organisation ?

Au sujet de la réglementation qualité - Sécurité - prévention

- En quoi ça consiste la réglementation dans votre secteur ?
Quelles sont les règles que vous devez appliquer ?
- Comment vous faites ?
 - Facile/difficile
 - possible/pas possible
 - dans quels cas, exemples
- Comment élaboriez-vous le DUERP ?

Pourriez-vous me décrire les risques auxquels vous pouvez être exposés

- Les plus présents
- ceux qui vous préoccupent le plus
- Comment les évitez-vous / les prévenez-vous ? Pour vous ? Pour vos salariés ?
- difficultés / efficacité dans cette prévention ?

risque machine
risque chimique
TMS

<p><u>Avez-vous déjà bénéficié d'aides ou d'actions de prévention ? formation, information, accompagnement ? par quel organisme ?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • pourriez-vous me décrire cette action ? <p>- Quels intervenants ? - Quels bénéficiaires dans l'entreprise ? - Une demande de votre part ? - Comment ? Quoi ? - Durée ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels bénéfices en avez-vous retiré ? • Comment cela a influencé votre travail quotidien ? • Quels manques ? Quels défauts ? <p><u>En quoi la FNSEA (FDSEA) pourrait vous aider dans la prévention ?</u></p>	<p><u>Comment ça se passe pour vos collègues viticulteurs ?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • des pratiques intéressantes ? • Vous êtes en contact ? <p>Entraide ? Prêts de matériel, de main d'œuvre</p> <p><u>Quelles relations entretenez-vous avec</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • vos salariés • vos collègues viticulteurs • cave/coopérative • chambre d'agriculture, conseillers • MSA • syndicat(s) d'appellation, • FDSEA • CUMA ... <p><u>qu'est-ce que vous pensez des polémiques autour des produits phytosanitaires ?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment vous faites ? • Ça vous inquiète ? • Et vos collègues viticulteurs ?
<p><u>à la fin / quelques questions sur vous</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • votre âge • votre situation familiale / statut des conjoints • PCS / profession de vos parents • originaire de la région PDL / du département ? • Votre parcours professionnel • vos enfants (projets professionnels selon âges) <p style="text-align: right;"><u>qu'est-ce qui vous a amené à choisir ce métier ?</u></p>	

ENTRETIEN 1

Le début de l'entretien (15 minutes) n'a pas été retranscrit : l'enquêté revient sur l'histoire du syndicalisme viticole dans le département et ses principaux acteurs

Avant 1996 :

« Il a été demandé aux entreprises agricoles et viticoles la mise aux normes des machines à postes fixes »

(étiqueteuses, embouteilleuses)

***** qui était le président de la fédération viticole donc s'opposait à c't'affaire là, parce que évidemment ça générerait du temps passé et des coûts. Mise aux normes ça veut dire mettre des sécurités partout euh la où y en a pas euh. »

Alors moi comme j'étais président de la commission sociale donc ça me revenait et euh, je suis légaliste, même si je trouvais que c'était la mise en œuvre donc euh d'une directive européenne dans le droit français, hein, parce que malheureusement y a beaucoup de choses qui nous viennent de l'Europe, euh bon il était de notre responsabilités en tant que syndicat d'informer les entreprises, les adhérents, et puis de les aider donc à mettre en œuvre le dispositif

Comment ça s'est passé ça alors ?

Ca s'est passé que y avait *** qui en assemblée générale devant 300 ou 400 personnes s'en était pris au directeur du travail de l'agriculture Marc xxx en lui disant que ça avait pas lieu d'être et tout ça et puis moi qui était plus légaliste qui avait une position de coopération avec les services de l'Etat pour donc les aider à venir expliquer le chantier.. Et y avait un intervenant majeur qui était, je crois qu'il s'appelait *** qui était à l'époque au service de prévention et des maladies de la MSA...

[Il évoque complexité des relations syndicales dans le bassin viticole]

« on a commencé à discuter de ces affaires là en 94 95 avec la mise aux normes des machines à poste fixe »

« après plus tard on a eu la mise au norme des machines mobiles, vous devez avoir tout ça dans les archives »

« et puis ensuite, on nous a imposé le document unique » « donc là aussi, là on a été aidé pour le document unique par un juriste des vignerons indépendants, un juriste du national qui est venu pour exposer... ça a pas trop mordu hein, ça mordait pas beaucoup, c'est compliqué hein. »

20'39

[...]

Là est-ce qu'on parle de vous dans votre entreprise, ou est-ce que vous voulez qu'on ... ?

Ah bah, pour l'instant je vous explique plutôt le vécu syndical pour l'instant

Oui, c'est intéressant aussi, on pourra faire le lien par rapport ensuite à....

Oui mais là on trace les grandes lignes de l'évolution de droit, c'est l'évolution du droit et des obligations

des entreprises

Voilà. Oui. Dans les responsabilités que vous aviez, donc il y a toutes ces thématiques-là, et puis après, votre métier plus directement...

Il faut que vous ayez quand-même une vision, parce que bon si la FNSEA veut inventer encore de nouvelles choses euh, et bah d'ailleurs si vous voulez euh, quand-même des gens, donc des agriculteurs ou des viticulteurs de base, qui considéraient que c'était de la faute du syndicalisme

Non c'était pour revenir euh, le côté syndical, et le côté vous votre propre activité, on a les deux peut-être à évoquer

La sécurité c'est un souci qu'on avait, euh qu'on a hérité de nos voisins, de nos parents, y avait une recherche de sécurité dans les activités de travail. Alors, mais, donc à un moment donné le législateur a obligé en fait à des mises aux normes et à vraiment codifié l'analyse des risques. Le document unique c'est bien faire le tour de tous les postes et d'aller chercher les risques et ensuite donc décrire la parade »

Et ça vous disiez que ça a été difficile

Oh bah oui. Mais même ici hein. Moi mon document unique ici dans l'entreprise il est resté à l'état de brouillon. Je ne l'ai jamais complètement mis au point. Mais j'avais dit, s'ils viennent voilà, le chantier il est ouvert, voilà

Comment vous faisiez ?

Bah j'ai participé à un groupe de formation, on avait donc des informations qui nous arrivaient de la FNSEA et des Vignerons Indépendants, et puis je sais pas si y avait pas même le CER, le centre de gestion, qui avait proposé un modèle, donc on travaillait là-dessus euh.. »

Et vous

J'ai jamais associé mes salariés, on n'en avait que deux à ce moment-là, 2 permanents, ils ont jamais été associés au travail hein, j'ai fait ça moi-même, parce que normalement on est dans l'obligation d'associer ses salariés

Pourquoi vous ne le faisiez pas ?

Hmm parce que euh j pense que ça n'aurait pas avancé à grand-chose m'enfin, hein. Euh considère que si un salarié il décèle un risque il en parle spontanément, euh il demande que les choses soient améliorées.

Ça a été le cas ? Vous aviez combien de salariés ?

On avait 2 salariés.

En CDI ?

Oui

Ils étaient sur quels postes ?

On a eu longtemps un seul salarié plus des saisonniers et après quand *** notre fille qui était associée, a commencé à prendre des congés parentaux, à ce moment-là on est passé à 2. Bah ils étaient surtout au vignoble hein. Moi je conservais toute la partie élevage. Tout la partie culture et bétail. Donc je leur demandais d'intervenir un peu parfois mais pas souvent. Mais dans le passé on avait une autre demie

salariée qui était plutôt sur la fonction cave : étiquetage, mise en carton, accueil des clients, réponse téléphonique, puis on, bon elle faisait un peu d'aide secrétariat aussi. Voilà.

Et alors cette personne-là elle a quitté l'entreprise à l'arrivée d'*** ma fille en 1996. Du coup je n'avais pas besoin de 2, de ma femme, plus d'une salariée, plus de ma fille sur les travaux de cave et les travaux administratifs, et de commerce donc du coup, d'ailleurs elle était partie d'elle-même. Voilà.

Et du coup votre fille finalement elle n'a pas continué en viticulture ?

Ben disons que un enfant, deux enfants, trois enfants euh, elle avait une habitation à 20km euh, elle se disait de toutes façons si je prends la décision de continuer ça veut dire que je reprends l'affaire après moi-même euh, c'est, vraiment la viticulture du coin a connu des difficultés euh, de marché, des difficultés économiques, y avait beaucoup de peine à revaloriser les vins. Donc ce qui était vendu en direction du marché de gros était insuffisamment payé c'était vendu en dessous du prix de revient donc c'était quand-même compliqué. Donc à un moment donné elle a dit Papa je ne reviens pas après le troisième congé parental. Et on a transformé à ce moment... »

Il consulte un message sur son téléphone.

25'46

Et c'est votre seule enfant ?

Nous en avons 4

Oui vous me demandiez le nombre de salariés...

Moi je me considérais à mi-temps, ma femme était considérée à mi-temps, donc *** ça faisait 2, et ensuite comme y avait des saisonniers plus 2 permanents, euh, on a longtemps été à 2 permanents quand-même, l'entreprise tournait à 5,5 ETP

Pour une exploitation de quelle taille ? Combien d'hectares ?

Alors y avait 35 hectares de vignes. Et puis on peut parler un peu de l'élevage mais j'avais réduit beaucoup l'élevage donc euh, il restait 40 ha de terres.

Et qui était sur l'élevage ?

Bah moi

Au niveau de la vigne vous aviez des contrats saisonniers ? Réguliers ?

Bah pour la taille

Uniquement ou euh ?

Et un peu les vendanges. Mais on a pris le virage de la vendange mécanique en 2003.

Et du coup plus du tout de saisonniers en vendanges ?

Bah on faisait encore quelques hectares à la main. Ouais mais c'était nettement plus réduit.

Est-ce que c'était des périodes ou vous pensiez qu'il y avait plus de risques ? Où vous étiez un peu plus attentifs ?

On a eu des gens qui sont tombés de remorque, donc euh. On donnait des consignes quand on passait ramasser le raisin donc euh. A une époque on mettait le raisin dans des bacs de plastique et on passait

avec le tracteur et la remorque ramasser les bacs de plastique, on appelait ça les portoirs. Et quand le tracteur passait, avec la remorque il passait sur les équipes parce que quand on vendangeait tout à la main euh on avait 24 ou 27 coupeurs, donc, si bien que ça nous faisait 3 équipes de 7 ou 8 et donc on passait ramasser les portoirs, les bacs plastique. La consigne c'était toujours d'une part pour le chauffeur qu'il examine bien les gens qui sont présent pour les faire écarter puis passer sans danger, et puis la consigne était aussi donnée dès le premier jour de vendange d'être très attentif à la circulation du tracteur et de la remorque ; comme il y a avait aussi la consigne qui était donnée dès le départ de prendre beaucoup de précautions avec le sécateur pour éviter euh donc les coupures. Donc on avait ces 2 risques là quoi donc les coupures et puis l'accident de circulation. Après j'ajoutais quand même des consignes concernant l'hygiène de vie quoi, avoir un bon sommeil, bien s'alimenter, faire des exercices physiques aussi, pour avoir une bonne résistance sur l'activité de coupe à proprement parler. On ajoutait toujours aussi un conseil par rapport à l'arrivée au domaine puisqu'on est en bordure d'une route nationale, départementale maintenant, donc on donnait des consignes pour l'approche du domaine [...]

Et c'était vous qui vous chargiez des saisonniers en général ?

Ah oui oui je gérais l'arrivée des vendangeurs et donc la première heure était consacrée à prendre un café à donner les consignes puis à finir les documents administratifs au cas où c'était pas fini

Comment vous faisiez pour recruter les vendangeurs ?

A l'époque, autrefois il y avait beaucoup de femmes mariées qui n'avaient jamais eu de vrai emploi permanent et qui faisaient des saisons. Donc on avait beaucoup de femmes mariées qui étaient précieuses d'ailleurs parce qu'elles avaient vraiment l'esprit de travail et puis euh souvent de la dextérité, de la rapidité, c'était intéressant ça créait une bonne ambiance d'entraînement pour les plus jeunes. Après on avait du relationnel par nos clients, euh ; nous sommes dans des communes un peu serrées les unes contre les autres nom de commune, nom de commune [...] et donc on avait beaucoup de jeunesse qui venait. Les étudiants étaient très très intéressants. Les dates de rentrée universitaire ont été avancées et après on avait du mal à avoir des étudiants pour les vendanges on s'est retrouvés avec un public demandeur d'emploi c' était pas très bien, ça allait beaucoup moins bien, qu'avec les étudiants. J'ai eu des années où, vers 2001 2002 ça a commencé à devenir vraiment pénible de les faire travailler quoi.

C'est-à-dire ? Par rapport aux étudiants ?

Oh bah, on pas trop vite hein, de toutes façons si on met plus de jours on aura plus de salaire hein,

Ils vous disaient ça ?

Non ils ne m'ont pas dit ça mais j'ai su après (rires)

D'accord

Oh j'en pouvais plus. Ouais.

Et au niveau du travail en soi finalement, concrètement est-ce que c'était bien fait ? Par rapport aux différents types de salariés que vous avez pu avoir ?

Quand ils font la grève du zèle qu'est-ce que vous pouvez y faire, hein ? Vous avez beau leur dire vous avez vu les autres là ils ont 30 mètres d'avance sur vous, comment ça se fait que vous n'y arrivez pas vous, hein ? En Champagne le problème il est complètement différent, ils sont payés au kilo de raisin hein.

En Champagne ?

Ah bah Oui. Et puis y a beaucoup de cueillettes qui sont payées au kilo. Donc ça vous oblige quoi. On a visité une exploitation maraîchère à **** euh et le gars il nous disait il emploie plus de personnes françaises, il emploie des Roumains, voilà. Et, donc le rendement au travail des Roumains par rapport à un Français c'est 20% de mieux.

Il a noté ça lui ?

Oui. Mais il emploie aux conditions de France hein, ils sont payés normalement et tout quoi. Il a installé des mobil home pour qu'ils puissent être logés tout ça quoi. Et c'est triste d'en être là quoi, hein. Ils disent la même chose les maraîchers *d'ici*

Et vos collègues, les autres viticulteurs ?

Bah, y en a plus beaucoup qui vendangent à la main maintenant, on va y revenir après. Mais les maraîchers *du secteur* disent maintenant qu'ils préfèrent employer des réfugiés – puisqu'il ne faut pas parler de migrants alors on va parler de réfugiés – ils préfèrent employer des réfugiés que des gens de la banlieue (*de la grande ville voisine*), parce que là les réfugiés ils bossent aussi.

Vous vous avez fini votre activité avant heu

J'ai arrêté mon activité en 2012 à 65 ans

Avant d'être confronté à des gros problèmes de recrutement peut-être ?

Ça a empiré depuis.

Ça a empiré oui ?

Oui ça a empiré depuis

Est-ce que ça a une incidence, le type de main d'œuvre qui va être embauchée, comme vous venez de me dire, est-ce que vous pensez que ça peut avoir des effets sur des problèmes de sécurité ?

Ce que mettent en avant certains politiques comme le président de région, c'est le fait que quand y a la barrière de la langue bah c'est quand-même assez difficile de faire passer des consignes de sécurité. Voilà ce que je peux en dire quoi. Moi j'ai pas vécu ça.

Y a des collègues qui vous en parlent ?

Moi j'ai eu des, j'ai eu un zaïrois, y a eu un tunisien, euh c'était très bien, c'était très très bien.

Francophones

Et ils parlaient français.

J'ai eu des allemands que j'ai virés le soir même hein. C'était 2 allemands. Alors on va dire les allemands pourtant c'est des bosseurs et tout. Alors ils étaient un peu genre hippie hein. Et en plus on les logeait. J'arrive à 16h dans la vigne, on était à l'ermitage à 5km, mon frère, et associé - parce que j'ai eu un associé frère jusqu'en 1994 mais il est décédé – Donc mon frère n'était pas là, dans la vigne, voilà. Donc y avait les 30 personnes, c'était la pause de 4h donc boire un petit coup et manger un morceau de chocolat, 4h et demie. Et puis mon père me dit les deux grands là y a pas moyen de les faire obéir. Alors, ils avaient eu les consignes le matin hein, donc de la hiérarchie, des responsabilités. Je leur dis alors comme ça donc vous ne voulez pas obéir à mon père ? Vous savez bien que mon père en mon absence c'est lui qui est le patron là. Donc ce n'est pas difficile, quand on va être rentrés à 6 h ce soir, je vous

paye, vous faites vos valises et puis vous partez. Voilà. Tout de suite ça a été réglé la question. De toute façon c'était une journée d'essai. On mettait une journée d'essai dans le contrat de travail. Mais cette année-là j'ai pas eu de problème, ils ont bossé hein les gens qui sont restés. Rires. Ah bah faut faire preuve d'autorité parfois quand-même.

Ça fait combien de vendangeurs à chaque fois, une vingtaine vous m'avez dit ?

Bah non, 24 ou 27 coupeurs, plus 3 porteurs, plus des gens à nous aider un peu au pressoir. Donc on était 30, jusqu'à 35 parfois y avait des moments, parce que si ma mère venait nous aider à vendanger un petit peu l'après-midi, des voisins, les enfants, enfin bon des fois on montait jusqu'à 35 personnes.

Donc vous avez des coups de main familiaux, des voisins...

Oui oui oui J'avais des voisins qui aimaient bien participer. C'est une fête la récolte

Et du coup comment ça se passait cette période-là des vendanges avec les collègues viticulteurs ?

On n'avait pas trop le temps de se parler dans ces périodes-là. Ah non.

Est-ce que vous partagiez des, je sais pas des outils, est-ce que vous étiez encore sur du partage ?

Oh ben non, chacun avait son propre équipement. Par contre quand on est passé aux vendanges mécanisées on l'a fait dans le cadre d'une CUMA. Qui travaille toujours.

D'accord.

Je travaillais beaucoup avec la CUMA de (*ville voisine*) parce que, compte tenu de mes engagements extérieurs, quand la CUMA était présente dans l'entreprise, donc elle était présente avec un outil, et un conducteur de l'outil. J'accomplissais mes filtrations, mais sinon pour la mise en bouteille, donc la CUMA venait avec le matériel et le conducteur du matériel. Donc à la limite si n'étais pas là du moment que le vin avait été préparé, la mise en bouteille elle pouvait euh, juste j'étais là au début et ensuite je pouvais être absent toute la journée le travail se faisait. Même chose pour faire un semi de blé, ou un semi de maïs. Cette organisation du travail par la CUMA libère un peu le dirigeant. Le travail s'accomplit si le dirigeant n'est pas là.

Alors les accidents, on essayait de parler des risques pour les éviter ; et on ne peut pas dire qu'on ait vraiment eu des accidents euh

40'50

Non, pas d'accident majeur ?

Y en a un qui est tombé de la remorque une fois, mais il avait été imprudent quoi, mais, il s'était un petit peu foulé la cheville c'est tout. Mais autrement non.

D'accord.

Est-ce que vous utilisiez des aides extérieurs, des guides MSA, comment accueillir son salarié, est-ce que vous avez utilisé des outils que la MSA, le syndicat auraient édité pour les viticulteurs ?

En tant que responsable j'ai contribué à communiquer les documents qui étaient élaborés par le service prévention de la MSA ; on communiquait régulièrement en direction de tous les adhérents l'évolution de la réglementation et éventuellement les accompagnements qui existaient. Moi ici en tant qu'entreprise j'avais conscience et de la réglementation et de ce qu'on pouvait mettre en œuvre pour améliorer les choses.

Au niveau des adhérents, des autres viticulteurs, quelles relations vous aviez avec eux ?

On avait une écoute et une demande. C'est venu progressivement mais la demande de sécurité quand-même elle s'est généralisée

De la part des viticulteurs ?

Dans la mesure où y avait des obligations et qu'en même temps la présence de salariés. Parce que quand le salariat se développe l'employeur a une vraie responsabilité, qui est plus importante que vis à vis des membres de la famille. Et donc la vigilance est venue progressivement ; je crois que c'était plus facile d'avoir un discours sécuritaire vis à vis des entreprises qui gagnaient bien leur vie quoi.

C'est toujours un peu plus difficile de venir demander aux gens de faire des efforts. Pour la sécurité lorsqu'ils ont de la peine à dégager des revenus. Voilà donc c'était très très net quoi. Il y avait des entreprises qui étaient beaucoup plus en avance. Ben, c'est souvent lié au dynamisme commercial. Réussite de la production bien sûr donc, mais dynamisme commercial donc valorisation, et la présence de salariés, et là souvent l'épouse qui avait le poste de ressources humaines donc était à l'affût. Après quand on faisait la mise aux normes des machines à poste fixe par exemple, les étiqueteuses par exemple, ou les machines à embouteiller souvent c'était quand même les hommes qui conduisaient ces machines là. Certains disaient on a pas besoin d'être emmerdés avec ça, Et puis d'autres prenaient les affaires au sérieux quoi.

Moi je connais c'est des gens qui par exemple enlevaient la sécurité sur les pressoirs. Vous avez certains pressoirs voilà donc quand vous baissez les côtés le pressoir ne peut plus tourner. Et bien en faisant sauter les sécurités, enlever carrément, le pressoir il tourne

On vous l'a dit ?

Non j'ai vu, je sais, je connais des gens.

Et du coup comment vous interveniez ou... ?

Bah non. Ils prennent leurs responsabilités.

Il faut savoir que l'exigence de sécurité est beaucoup plus forte s'il on est employeur que si on ne l'est pas. Je pense que là dans le cas dont je parle où la sécurité a été enlevée sur le pressoir voilà il n'y avait pas d'intervention de salarié parce qu'il y a deux associés. Donc ils peuvent se défendre voilà. Si vous avez un accident grave dans une entreprise qui concerne un salarié et que les règles de sécurité n'ont pas été respectées et ça finit au tribunal. Ça peut coûter très très cher.

Du coup, Vous sur votre exploitation ou d'autres viticulteurs que vous connaissez, comment était divisé le travail par rapport à ces risques-là ?

Moi j'ai eu la visite de, quand j'étais en activité, un jour le service de prévention de la MSA est venu. Donc c'était pour contrôler un peu les affaires. Et donc l'activité principale c'est quand même la viticulture. Donc ils ont regardé dans la cave donc l'étiqueteuse avait gardé toutes ces sécurités. Ensuite je leur ai expliqué que pour l'embouteillage que c'était avec la Cuma. C'est un service extérieur. Et puis après on est allé voir les pressoirs donc les deux pressoirs qui sont montés sur, à 2 mètres de haut, on ne peut pas aller voir ils sont à l'ancienne cave. Un escalier avec une rampe d'accès bien sécurisé, des rampes de protection pour éviter toute chute, toutes les sécurités restaient... L'échelle pour aller aux cuves munie de crochets, de manière à ce que, on met l'échelle et hop elle est solide elle est accrochée et voilà point ils m'ont dit il n'y a rien à dire. Par contre on est allé à l'atelier.

[Rires]

L'atelier non là ça ne collait pas

À l'atelier ?

Bah le petit garage quoi, où il y a le poste à souder, la meuleuse, bon il y avait plein de choses qui

n'étaient pas bien.

C'est vous qui travaillez plutôt dans l'atelier ?

Bah un peu tout le monde mais on n'y passe pas beaucoup de temps quand même quoi. Il y avait quand même des lunettes parce que quand on meule il faut porter des lunettes. Il y a un masque aussi pour souder enfin bon. Mais après, normalement vous ne devez avoir aucune courroie non protégé. Il y avait un vieux compresseur, donc qui avait été bricolé par mon frère ou par un copain, un truc du passé enfin bon mais il était en activité ce compresseur-là. Donc de la poulie au compresseur lui-même il y avait une courroie mais qui n'avait pas de protection. Normalement il faut une protection. Bon

Il y a un grenier dans lequel on stocke différentes bricoles, et bien normalement il fallait une palissade de protection et il n'y en avait pas. Donc ils ont trouvé quelque chose à redire quoi mais je n'ai pas eu l'inspection du travail. J'ai eu quand même l'inspection du travail suite à l'accident d'un salarié mais ça c'était début 2012 qui avait chaviré avec la machine à rogner

C'est quoi la machine à rogner ?

Nos équipements pour vendanger s'appellent des porteurs et... Alors les machines à vendanger passent au-dessus du rang donc elles sont relativement hautes donc le centre de gravité est élevé. Donc un tracteur porteur sur celui-ci on peut mettre la machine à vendanger on peut mettre une rogneuse on peut mettre des outils de désherbage ...

D'accord

Un lundi matin il a chaviré le salarié avec la machine du coup j'ai eu la visite de l'inspection du travail

C'était un permanent ?

Oui. Je lui ai dit vous savez, le lundi matin il n'était pas toujours très en forme. Donc bon d'accord. Il y a du danger il y a de la pente. C'est un coteau. Je vais vous emmener voir. Mais quand on ne vient pas très en forme au travail le risque d'accident est plus important. Ça a été mon discours je n'ai eu aucun ennui

Qu'est-ce qu'il a eu ? une grosse blessure ?

Non il n'a eu que des contusions mais bon quand vous avez une machine comme ça qui se couche ça fait peur et si vous voulez vous êtes protégé par la cabine Qui est très solide quoi Donc vous êtes Évidemment vous subissez des chocs donc en tombant.

Oui

Donc on ne sait jamais il peut y avoir trauma

Il y a eu ça et puis, vous n'avez pas parlé des risques chimiques encore [rires]

Et bien je venais je voulais vous poser la question car avec tout ce qu'on dit j'ai besoin d'avoir un peu votre sentiment

Donc un jour je demande à Xxx qui était salarié permanent je lui demande de venir. Vers 1995 par là. Je lui dis « tiens tu ne pourrais pas passer un coup de désherbant dans les cours ». A ce moment-là on désherbait beaucoup plus qu'aujourd'hui. Donc je lui ai dit « tu vas passer - c'était autorisé - du Gramoxone pour brûler les herbes ». Alors donc il s'y est peut-être mal pris parce qu'il faut tenir compte du vent quand on pulvérise un produit pour ne pas recevoir les embruns. Et puis ce produit, le Gramoxone, il est malodorant. Il y a beaucoup de produits chimiques qui sont malodorants ; c'est aussi pour prévenir que ce n'est pas consommable. Le Gramoxone et un produit interdit maintenant qui était...

Cela fait partie des nouvelles interdictions ?

Non ça fait longtemps qu'il est interdit

En fait il avait le pouvoir de pénétrer par la peau. Mais donc en respirant les vapeurs du produit il n'y avait aucun danger. Le salarié il m'appelle il me dit je suis mal à l'aise j'ai envie de vomir alors je lui ai dit il n'y a pas 50 solutions il faut aller au CHU. Je t'envoie aux urgences voilà point et donc j'y vais l'après-midi le médecin me dit monsieur Moreau il n'a aucun problème il a juste respiré et inhalé un peu de produit donc on connaît la molécule ça ne présente aucun danger.

Mais si le médecin avait fait un rapport me mettant en cause et bien j'aurais peut-être été poursuivi je ne sais pas enfin j'aurais eu une enquête plus approfondie. Je n'ai pas eu de complément

Et le salarié il s'en est remis ?

Oh Le lendemain il était en forme. Je pense qu'il avait pris peur. Sa femme quand on l'a averti a dit XXX c'est un pignou [rire] voilà

Du coup...

Bon les risques chimiques ça existe quand même...

Oui alors vous faisiez comment ?

Alors on n'en était pas très conscients Donc autrefois je traitais les vignes avant d'avoir des salariés parce que nous on a développé une entreprise mon frère et moi donc avec presque pas de salarié au départ on travaillait énormément. Et de ne pas avoir de charges salariales ça permettait de réaliser des bénéfices de continuer à investir et puis de ça marchait bien.

Et puis il fallait de l'argent pour les enfants de toute façon. 5 enfants de l'autre côté 4 ici. Voilà. Et elles ont toutes fait des études secondaires donc. Elles sont allées à l'université après voilà.

Alors moi je traitais les vignes et c'est vrai que des fois on recevait les embruns des produits voilà. et puis il m'est arrivé un truc un jour. Donc j'avais une panne sur un tuyau donc c'était du désherbage et donc il y avait une bouillie mixte il devait y avoir un racinaire alors je sais plus lequel

Donc mixte vous voulez dire vous mélangiez ...

Mixte oui 2 produits. Un racinaire et le fameux glyphosate, le Roundup voilà. Et donc soit j'ai été maladroit soit j'ai été surpris, en faisant l'opération parce que j'avais un ennui donc il fallait que je le règle donc j'ai reçu une projection de la bouillie dans l'œil gauche là. Alors je suis tout de suite venu à la maison me laver à fond et tout quoi. ça n'a pas entraîné de conséquence voilà. Mais vous pourriez demander à ma femme à chaque fois que je finissais mon traitement souvent vers 5h de l'après-midi parce que je commence très tôt le matin et puis j'essayais de tout faire dans la journée ; quand je finissais mon traitement c'était donc direction la salle de bain, lavage complet et puis vêtements écartés.

Vous étiez le seul à faire ça ?

Quoi ?

Avec votre frère, à faire les traitements ?

Il n'y avait que moi qui traitait la vigne. Et ensuite quand j'ai eu mon salarié permanent à l'issue de son travail je lui disais direction la salle de bain et il utilisait carrément notre salle de bain il se remettait à propre et tout quoi

Et donc vous aviez toutes les protections et tout ?

Ben c'était une sage précaution Moi j'ai une toute petite gammopathie on ne sait pas d'où ça vient

Une petite ?

Gammopathie

Qu'est-ce que c'est ?

Ça pourrait évoluer en myélome C'est une maladie du sang une gammopathie. Donc j'ai un excès de gamma-globulines voilà. et on a découvert ça en 2014 donc j'ai un contrôle tous les 3 mois. Ce que me disent certains qui sont assez proches du secteur médical ils me disent avec tout ce que tu as dû ingérer comme saloperies ce n'est peut-être pas étonnant mais on ne sait pas si ça vient de là. Parce que j'en connais d'autres, les maladies du sang il y en a de plus en plus. Voilà.

Et du coup...

Et bien je ne sais pas mais j'ai fait de la peinture dans une cave souterraine chez moi parce qu'on a créé une cave souterraine parce que j'avais plus accès à mon ancienne cave donc pour que je puisse stocker un peu des choses des conserves et puis du vin et quand j'ai fait la peinture J'ai beaucoup été gêné par les gaz qui s'échappaient de la peinture quelques mois après j'avais donc un déséquilibre voilà. Alors donc moi j'aurais tendance à considérer que c'est venu de là. Je connais quelqu'un, enfin je connais plus sa femme, Il a eu un peu comme moi. Lui il a un tuyau qui a éclaté, il mettait du métham sodium, vous savez le produit qui a été interdit, le produit maraîcher qu'ils utilisent. Les maraîchers utilisent beaucoup de métham sodium c'est un produit désinfectant. C'est un produit herbicide. Ça durait quasiment 2 ans et donc le métham sodium était beaucoup utilisé pour la culture de la mâche. Ça détruit le parasitisme ça enlève l'herbe. Je crois que c'est 600 tonnes annuelles qui étaient utilisées dans le département. C'est absolument énorme et donc ce monsieur là il a eu un tuyau qui a éclaté. Alors le métham sodium c'est donc un produit pur qu'on injecte dans le sol et qui donc il circule du produit pur et il y a des injecteurs ça transforme en gaz pour donc mettre le produit dans le sol et il a un tuyau qui s'est rompu il a une projection sur le visage il est venu à la maison pour se laver mais 6 mois après il était mort d'un cancer du foie donc il y a des produits très dangereux.

Et puis dans ma jeunesse avant que je commence à travailler on parlait d'un ouvrier viticole qui avait beaucoup utilisé de parathion c'est un produit insecticide contre les vers de grappe ou contre inaudible Donc il est mort d'une leucémie ce monsieur et il travaillait sans beaucoup de précaution et puis ils en utilisaient beaucoup. Un ouvrier viticole. Si bien que moi quand j'étais tout jeune quand j'ai commencé à travailler à 14 ans il y avait surtout une voisine qui nous disait il faut faire attention il faut prendre des précautions

Ah oui ?

Ah oui et puis là vous avez traité les vignes pas question de rentrer dans les vignes pendant 2 jours voilà donc la sécurité on nous l'a imprimé quand même relativement jeunes

Vos parents aussi du coup ? parce que vous parlez d'une voisine ?

Mon père est un courtier en vin, bon, et puis il fallait...

Il n'était pas viticulteur il était courtier ?

Si agriculteur viticulteur courtier en vin. 10 enfants. Travailler pour avoir de l'argent il n'y avait pas d'aide. Si, il y a eu les allocations familiales quand même. Non je ne me rappelle pas trop des consignes de sécurité de mon père

Des parents ?

Non pas tellement non. La voisine elle disait qu'il fallait faire attention et puis j'avais une autre voisine aussi qui disait qu'il fallait faire attention et puis quand j'étais en formation de promotion sociale En 70-71, 71-72 le directeur de formation il s'appelait *** et puis lui il avait été directeur dans le Rhône dans le Beaujolais mais j'ai oublié le nom précis et puis il me dit tu vas avoir un métier difficile la viticulture c'est il y a tellement de traitement il faut faire attention. Voilà

Et ça ça a été, vous a un peu... ça vous a parlé quoi ?

Oh ben tout le temps oui bah oui mais ça n'empêche pas d'avoir des accidents. Quand même, même en prenant des précautions. Et si on veut parler de risque accident vous savez qu'en France le premier risque il est dans le travail du bois. Bûcherons et Scieries. C'est là où il y a le plus d'accident de travail. Et le deuxième risque c'est le bétail.

Oui

Et moi j'ai été blessé en 1974 j'ai eu une fracture de la face à cause d'une vache j'ai reçu un coup de tête j'ai été projeté derrière à 3 m. J'ai eu un sinus de cassé et puis la mâchoire

Vous avez dû vous avez été arrêté un moment j'imagine ?

J'ai dû arrêter une dizaine de jours ouais. Voilà.

Et puis j'ai reçu aussi un jour un coup de pied dans le genou. Après j'ai subi une arthroscopie il y a quelques années pour le ménisque sans doute ça avait cassé un petit peu mon ménisque C'est un petit os mobile le ménisque mais ça se répare bien enfin bon il a fait l'extraction de la partie qui était cassé. Donc voilà je vous parle de mes accidents

Oui oui c'est intéressant c'est ce que je veux savoir... mais du coup je reviens sur les produits : vous me dites avant, j'ai l'impression que vous avez évolué, est-ce que vous voyez à quel moment vous avez un peu changé de pratiques à ce niveau-là ?

Mes parents, Ma mère disait qu'il fallait boire du lait pour aider à éliminer donc les produits chimiques Après il y avait quand même un discours comme quoi le foie et les reins ont capacité à éliminer les toxiques de notre organisme ça reste vrai voilà alors tout dépend des doses et on cherche pas à s'exposer particulièrement quand j'ai commencé à utiliser du glyphosate le fameux Roundup là pour tuer le liseron parce qu'on avait le liseron c'est une plante vivace qui s'enracine profondément en terre qui est pluriannuelle qui est très difficile à détruire et donc on était content d'avoir ce produit là et donc il est systémique

Systemique ?

Systemique oui donc qui pénètre dans la sève et qui diffuse. Vous avez des produits de contact donc si vous mettez une petite poudre la sur votre joue ; vous avez des produits pénétrants ; et vous avez carrément des produits systémique qui vont diffuser dans le corps. Là les produits systémiques il diffusent dans la plante

Et peut-être je manquais un peu d'informations j'avais mal compris les choses je considérais qu'un produit chimique était très dangereux et que la systémie vis-à-vis de la plante il pouvait l'exercer aussi vis-à-vis de nous et si bien que quand je faisais de la pulvérisation de mon Roundup c'était avec des bottes un pantalon de pluie une veste de pluie protection totale voilà

Ensuite quand je faisais le traitement des arbres fruitiers ou bien avec des Vermorel qu'on met sur le dos qui sont plus ou moins étanche Je prenais un vêtement étanche pour que s'il y avait un écoulement que ça n'aille pas dans la peau. Par contre si j'avais omis d'avoir une protection étanche et que j'avais du coup un contact d'un produit avec mon dos je venais immédiatement à la salle de bain et je disais bon bah tu me savonnes bien et hop

Donc vous avez toujours fait comme ça ...

Donc j'ai quand-même Toujours pris des précautions. Ensuite à défaut d'avoir un document écrit, les salariés qu'on a eu, on a les mêmes consignes bien évidemment voilà ce que je peux en dire. quand j'ai été salarié un temps chez mon père au début de ma carrière juste après mon service militaire quand donc quand on est salarié on a une visite de la médecine du travail et puis le médecin du travail évidemment il m'avait demandé quelles étaient les missions et puis il m'avait mis en garde contre un produit qu'on utilisait à l'époque qui s'appelait l'arsenite de soude on utilisait l'arsenite en pulvérisation des pieds de vigne après la taille contre l'esca une maladie du bois on faisait ça à deux Elle me disait surtout que vous n'avez pas le contact avec le produit parce que il vous pénètre dans l'organisme par la peau il va être absorbé et l'arsenite va bousiller vos reins

Et ça déjà dans les années 70 ?

Ah oui j'avais 20 ans quand on me disait ça. Et je crois que ceux qui étaient à l'écoute ils avaient quand même des messages de prévention diverses et variées bon après on avait quand même la presse on avait le journal Agricole

Et comment ça se passait chez vos collègues viticulteurs ? Vous étiez particulièrement au fait vous, plus que les autres ou bien ...

Je pense que j'étais un peu plus précautionneux parce que j'ai une constitution qui n'est pas celle d'un athlète et donc quand on a cette constitution là il faut redoubler de précaution vous avez les gens très très costaud là ils ont peur de ... [rire]

J'allais vous demander si vous avez déjà bénéficié d'actions de prévention MSA ou autre, mais j'ai l'impression que vous étiez aussi engagé là-dedans par le syndicat vous-même

Bah oui J'ai même siégé à la commission CPHSCT

Ah oui ? Ça je veux bien vous entendre parler

Mais même la FNSEA m'avait rappelé en disant écoutez on tient à ce que la CPHSCT de (Nom du département) soit remise en place. Moi je trouvais que ce n'était pas inintéressant parce que on faisait une analyse des risques et tout ça mais ensuite la problématique c'est qu'il fallait engager des actions quand même. C'est bien beau de voir... Vous avez vu ce qui a été fait par la CPHSCT de (Nom du département) ou pas ?

Non

Oh bah Je vais vous donner mes documents. Parce que on a fait des actions de prévention vis-à-vis des risques et en particulier le risque oculaire est le risque main parce qu'on avait identifié on travaillait c'était intéressant il y avait Madame *** qui était de (*ville voisine*) qui était une femme d'entrepreneur du territoire. Elle prenait bien sa mission à cœur. Moi je ne voulais pas m'impliquer après son départ et puis on est sur une formule d'alternance une présidence employeur et ensuite une présidence salariée et puis bon franchement quand madame *** a arrêté, C'est tombé sur la présidence salarié oh il y avait pas le niveau ça me cassait les pieds. Et alors moi je pouvais m'impliquer mais je ne voulais pas parce que j'étais vice-président de la Chambre d'Agriculture donc j'avais toujours plein de choses. Et je leur ai dit vous savez... Il y avait une difficulté aussi, c'est que les CPHSCT dépendent des moyens de la MSA

Oui

Voilà donc fallait un bon accord avec la MSA. Et on organisait de temps en temps une réunion de

concertation avec le service prévention de la MSA on a rencontré plusieurs fois Conseil d'administration de la MSA. Voilà. Mais seulement eux ils avaient une commission à la MSA une commission chargée de la prévention y a un préventeur ou plusieurs. Il y a un médecin du travail tout ça. Donc eux ils avaient tendance à considérer que c'était un doublon ce qu'on faisait nous CPHSCT

Ah Oui d'accord. Je me suis intéressée à la question l'année dernière...

Il y a quoi il y a peut-être 20 départements en France où il y a des CPHSCT

Oui ça a l'air d'être difficile à mettre en place...

Ben disons que la problématique, c'est une loi, je crois que c'est 1995 c'est une loi qui oblige à. mais...

Donc vous vous en êtes retiré rapidement ?

J'ai posé la question, j'ai expliqué ce qu'on faisait au conseil d'administration de la FNSEA départementale.

Je crois 4, 5 ans.

Et je leur ai dit le peu d'intérêt que présentait cette commission tout compte fait parce qu'il n'y avait pas de réelles possibilités d'agir et puis aussi je leur demandais qui était candidat Parce qu'il faut des hommes pour porter les structures

Parce que la FNSEA y tient encore à ce...

Oui là-haut mais ici dans un département divisé Où vous avez donc la moitié des gens qui ont des capacités intéressantes est le sens du collectif qui sont dans l'autre syndicat ah ça vous prive de pas mal de ressources humaines dans un département où vous avez 80 % des personnes qui sont dans le syndicat majoritaire hommes et femmes vous avez plus de facilités à remplir toutes les missions Et là ici dans le département ils ont beaucoup de peine à remplir les missions je le sais bien puisque je suis toujours président de la défense et que j'essaie de sortir de la défense depuis des années voilà. Donc on sait pas ce qui va se passer. Je vais chercher mon dossier CPHSCT je crois que je l'ai

D'accord

Mais c'est vrai que c'est un souhait de la FNSEA au niveau national. Moi j'ai rencontré différentes personnes de la Direccte de la MSA et j'ai entendu des difficultés de mise en place en tout cas même de compréhension du dispositif j'ai l'impression qu'il ne prend pas racine

Ben oui mais c'est une loi..

Voilà donc 7 juillet 2000 voilà on appelle ça une directive donc voilà nous on est rentré dans l'application de ce truc-là. L'inspection du travail donc nous a fait un exposé de l'historique bon on a mis ça en route oui.

Quand est-ce que vous avez arrêté votre activité rappelez-moi ?

Fin 2011

C'était pour savoir sur quelle période vous avez vu le CHSCT avant d'arrêter

... oui bah j'y étais encore là en 2014 je pense qu'il n'y a eu aucune réunion depuis

Ah bon ?

Non parce que on n'a pas désigné de représentant nous FNSEA

**Parce que ? manque de bras ?
(Il lit son dossier CPHSCT à haute voix)**

Il faudrait lire tout ce que qu'est-ce qu'on écrivait je sais plus

La séance s'ouvre alors ça c'est 6 novembre 2014 sur l'expression de deux représentants des employeurs sur le mécontentement des professionnels de l'agriculture manifestation à Paris contraints par diverses réglementations de plus en plus exigeante et des résultats économiques qui ne suivent pas.

Mme *** le représentant de la DIRECCTE centre le débat sur les questions de santé et de sécurité au travail Emploi des mineurs Prévention des risques d'exposition aux produits phytosanitaires dangereux accident grave avec des équipements de travail en précisant que certaines obligations et dispositions sont connues des professionnels depuis de nombreuses années et qu'il est regrettable que certains les découvre aujourd'hui et sans affranchissent encore Elle annonce la souplesse administrative décidé par le Président de la République concernant l'emploi des jeunes mineurs qu'il soit salarié aux stagiaires avec le passage d'un régime de dérogation de l'inspection du travail à un régime déclaratif en début d'année prochaine cette allègement administratif n'exonère a pas les employeurs du respect des dispositions encadrant le travail des mineurs action 2014 aucune action de la CPHSCT en 2014 malgré l'engagement pris en début d'année toutefois Monsieur *** sur le secteur viticole a réuni en juin sous l'égide de la FNSEA (*départementale*) et avec l'appui de la juriste de l'organisation une douzaine de professionnels afin de présenter l'évolution des dispositions relatives à la dérogation pour travaux interdits et travaux réglementé pour les mineurs la présidente propose de relancer une incitation à la réalisation et à la mise à jour du document unique il existe différents guide sur le sujet accessible sur internet dont plusieurs sur des métiers différents blablabla les liens permettant d'accéder à ces outils ont été communiqué aux membres de la CPHSCT les employeurs appellent qui existe désormais un outil réalisé par la sms pour tous les secteurs de production prenant en compte les dispositions relatives à la pénibilité.

La pénibilité ça c'était un serpent de mer aussi

Action pour 2015 les membres de la CPHSCT décide de relancer la lettre de la CPHSCT financée par la caisse de la MSA dont la précédente avait été bloqué au motif que cette communication doublonnait avec la diffusion et la mission du service de prévention de la MSA [inaudible] Néanmoins les partenaires sociaux présent estiment qu'il faut relancer une sensibilisation sur la démarche d'évaluation des risques qui implique la rédaction d'un document unique et sa mise à jour cette communication prend une nouvelle importance avec les dispositions relative à la prévention de la pénibilité au travail à l'impact des facteurs de pénibilité retenu par la loi et le décret pour un départ anticipé à la retraite

Moi j'avais toujours le pied sur le frein par rapport à la pénibilité parce que je considérais que de toute façon comme c'était quasiment impossible de mettre ça en place ce serait revu et effectivement ça a été revu donc à la baisse on est très très loin des exigences du départ

Alors la présidente et Monsieur *** décident de faire un courrier en ce sens au président de la MSA afin d'obtenir que reprennent le financement de la lettre du CPHSCT pour une diffusion début 2015 sur l'encadrement réglementaire en matière de santé et sécurité du travail des mineurs et évaluation des risques professionnels la prévention de la pénibilité au regard des dispositions de la loi de janvier 2014 ce courrier sera diffusé au nom de la présidente des membres de la CPHSCT par le secrétariat de la CPHSCT tenu par la DIRECCTE (*du département*) en direction des partenaires sociaux organisations professionnelles et organisations syndicales de salariés du département par ailleurs Monsieur *** sur le point de passer le relais à deux jeunes repreneurs indique qu'il pourrait en accord avec ses deux collègues prévoir une communication vers les professionnels (lui devait être dans les espaces verts je crois) sur la prise en compte de la santé sécurité au travail dans son entreprise. En fin de réunion monsieur *** de la MSA je crois informe de la mise en œuvre d'une formation de chargé de prévention missions obligatoires dans toutes les entreprises. Ça s'est plus ou moins fait, ça. Alors c'était de 10 à 50 mais nous on fait rayer de 10 à 50. C'est 10 à 50 c'est ça ? Je ne sais pas
Et il rappelle la date de la journée SST...

Ça a été terminé parce que je pense qu'il fallait... Il y avait les nominations et à partir du moment où on ne faisait pas les nominations nous côté employeur l'affaire était bloquée

Les nominations ?

Oui pour le renouvellement. Ben ça s'est éteint quoi. Et j'avais été relancé par le national par rapport à ça...

C'est vrai qu'ils y tiennent beaucoup...

Oui parce que il m'avait expliqué, le chargé de mission de la FNSEA m'avait expliqué vous comprenez ça nous donne beaucoup de poids vis-à-vis des organisations représentatives de salariés, d'être présent sur ce terrain-là ça montre notre sérieux quoi

Oui

Alors c'était pas inintéressant parce que on avait beaucoup d'informations donc nombre d'établissements *dans le département* par catégorie de culture voilà un truc qu'on peut trouver ailleurs mais quand il y a une synthèse qui est faite par quelqu'un d'autre c'est pas inintéressant

Oui ça la documentation c'est un problème que j'ai soulevé l'année dernière... Ah la lettre du CPHSCT d'accord...

Voilà ce qu'on faisait , principalement. Quand ça fonctionnait.

Qu'est-ce qui faisait que ça fonctionnait selon vous ces années là ?

Ben je vous ai parlé de Madame *** et puis moi qui m'impliquait aussi ...

Ça, vous la diffusiez à qui exactement ?

Elle était diffusée en direction de tous les employeurs grâce à la MSA

Par exemple vous avez eu des retours positifs de la part des viticulteurs ?

Non

Vous avez pas eu de retour ?

Non, la seule chose qu'il y en a qui m'ont dit mais tu es encore là-dedans toi [rires]

A votre avis, vers où pourrait aller la FNSEA pour avancer dans ce domaine d'actions à mettre en place ? je parle d'action au sens large, où est-ce qu'on pourrait agir ? en restant sur la viticulture

Comme moi j'ai levé le pied je ne connais pas les évolutions récentes en matière d'attribution des responsabilités à la DIRECCTE et à la MSA

Oui mais si on reste FNSEA ?

Oui mais est-ce qu'il faut mettre en place des groupes de travail des structures pour réfléchir et mettre des actions en œuvre qui peuvent être fait par d'autres ? je ne sais pas

Pardon ?

Bah La DIRECCTE réalise une réunion annuelle Ce n'est pas beaucoup mais une réunion annuelle donc par rapport au risque. Régionalement il est établi je crois tous les 3 ans un plan de prévention des risques professionnels. La MSA aussi crée aussi des plans de prévention

hmm

Alors ou est notre place là-dedans moi j'en tire la conclusion que bon l'information passait la prévention se faisait sans qu'on soit dans l'obligation d'y être

En tant que syndicat vous voulez dire ?

Oui. Y a-t-il des éléments nouveaux qui pourrait faire que ? Parce que on souffre de plus en plus, partout, de l'individualisme des personnes et des entreprises. Ça devient de plus en plus difficile de mettre les gens autour d'une table pour conduire des actions. Donc je doute qu'on puisse trouver des responsables professionnels qui s'applique. Je doute.

Et si on revient sur la question hors FNSEA, juste en viticulture, par rapport à ce que vous connaissez du métier et de comment ça évolue, où est-ce qu'il faudrait agir en priorité ? Pour faire avancer le métier au sens large, pour que ça se passe mieux pour les salariés, pour les employeurs, et pour aider les employeurs à gérer au mieux la main d'œuvre ?

Vous avez deux acteurs sur la viticulture *du secteur* le CER donc qui est assez implanté et qui informe les adhérents c'est un centre de comptabilité mais c'est un centre de gestion et en fait il s'empare de tous les sujets qui concernent l'entreprise bien au-delà de la fiscalité et il propose des informations et de la formation et

Et puis vous avez le syndicat des vignerons indépendants un peu en liaison avec le service juridique de la FNSEA *départementale* de proposer un groupe de travail qui se réunit une fois par an sur un thème actualisation des pratiques par rapport à l'évolution de la loi quoi. Donc voilà ce qui existe ensuite quand même il faut que vous rencontriez XXX le président, ou vice-président ou secrétaire général de la FNSEA à Paris c'est le numéro 2 de la FNSEA avec YYY aussi. XXX est quand même président de sa coopérative il est vigneron bien sûr il est Président du Conseil spécialisé Viticulture à FranceAgriMer donc c'est Monsieur viticulture. Je l'ai vu l'autre jour sur une photo il est allé avec ZZZ rencontrer Macron et comment ils peuvent voir les choses mieux que moi alors je le connais aussi bien parce qu'il est au FAFSEA avec moi en ce moment il est secrétaire général donc il y a une alternance de président ça au secrétariat général il voulait arrêter et puis il est quand même resté parce que il y a un nouveau une réforme de la formation continue de OPCA donc là on est en fusion avec opcalim

Donc voilà je connais bien XXX donc c'est des gens il faut quand même avoir leur point de vue quoi.

Moi je parle de tous les freins que je ressens le frein humain l'individualisme que j'ai cité la montée des compétences dans les entreprises aussi quand on a des compétences en interne on a plus tellement besoin d'aller chercher à l'extérieur donc tout vous arrive par internet si vous prenez le temps donc vous avez l'information. Après heureusement je trouve que pour la pénibilité les choses ont été revues à la baisse en matière d'exigences. Je crois pas qu'il y ait quelque chose dans les tuyaux de nouveau en matière de réglementation

Votre vision de la réglementation au sens large ? parce qu'on en parle beaucoup en tant que contrainte ; à quel point c'est vraiment contraignant ?

Ce que j'ai essayé de leur expliquer à un moment donné même si j'ai pas toujours freiné parce que j'étais connu comme quelqu'un qui voulait participer à amener l'information auprès des adhérents donc il faut connaître la réglementation et puis le cas échéant s'ils sont demandeurs on les aide dans la méthode pour la mise en place de la réglementation. Mais en même temps j'avais un discours de dire mais la sécurité elle est dans les esprits et donc il y a ce n'est pas une codification écrite c'est souvent une codification orale. Voilà. Mais ça ne suffit pas aujourd'hui quand on vous demande, on vous demande forcément des preuves et puis il faut qu'il y ait eu des écrits c'est indispensable.

Donc on ne peut pas échapper à une réflexion et à la mise en œuvre de mesures pour assurer la sécurité. Regardez que ce soit le risque chimique on a eu la satisfaction d'avoir la généralisation des cabines donc sur beaucoup de tracteur de porter avec des cabines étanches, des filtres carbonés permettant quand même de sécuriser l'applicateur ; donc c'est un très très grand progrès cette affaire-là. Ensuite donc on a les équipements individuels de protection donc les gants les masques. J'ai encore un neveu, le mari de la dame qui est venue tout à l'heure, qui parfois est en train de traiter ses vignes en T-shirt sans rien et il a pas de cabine [rires]

Vous avez eu l'occasion d'en parler avec lui ?

Non.. je lui dis rien C'est délicat cette affaire-là.
Je vous les donne les lettres ou pas ?

Bah ça dépend si vous...

Bah celle-ci elle est en double de toute façon

Ah bon

[...]

Sur votre métier qu'est-ce que vous aimez en fait c'était quoi le cœur de votre métier ?

J'aimais beaucoup assurer le développement de la plante des plantes, y compris les animaux. Donc voilà. Très attaché donc à la vie, j'aime voir l'eau courir, et j'aime pas du tout quand il pleut quoi. Donc pendant la période estivale par contre mais l'hiver j'aime bien voir l'eau courir. Ensuite il y avait des travaux physiques à une époque qui était très pénibles : faire la litière des animaux ; couper du bois ; c'était des travaux très physique ; et prendre le fumier dans les champs avant qu'on ait les matériels automatisés mécanisés ; soulever les charges. Donc il y a toujours eu des tâches qui était pénibles quoi voilà. Quand j'étais tout jeune je n'aimais pas laver les barriques avec mon père, laver les fûts. Et puis après j'ai toujours un peu de la peine avec ce qui était trop exigeant physiquement. Mais j'ai pris beaucoup beaucoup de plaisir à travailler. Je disais que pour moi le travail était un jeu quoi voilà

Ah oui ?

Oui. Donc beaucoup de plaisir à tailler, à améliorer la structure de la souche, améliorer la manière de tailler, apprendre à déguster le vin. Parce qu'il a fallu que j'apprenne. Parce que même si mon père était courtier en vin, je me disais mais comment ils font les autres pour avoir un vin aussi bon, Ce n'est pas possible. Et voilà. Quand je m'empare d'un sujet ce n'est pas pour être à la queue c'est pour monter en tête alors voilà donc alors oui oui après je suis mis j'ai fait un ou deux stages quand même je me suis mis à filtrer le vin moi-même bon on avait de beaux prix on avait du résultat Une réussite commerciale alors Oui oui j'ai bien aimé mon métier, voilà. Mais ce qui était le plus pénible tout compte fait comme travail c'était d'assurer les traitements c'était extrêmement fatiguant parce que ça demandait beaucoup de tension nerveuse parce que quand on est dans un grand champ de 1 ou 2 hectares il n'y a pas d'obstacle parce que quand on est dans une vigne tout est palissé vous avez des Tournières qui sont parfois un peu court ensuite vous avez des alignés et il faut une concentration pour être toujours bien dans l'alignement enfin déjà bien rentrer dans les rangs et toujours être dans l'alignement c'était vraiment pénible en plus c'était le bruit des appareils de traitement fallait pas me parler le midi si je prenais un petit casse-croûte si j'avais pas fini mon travail c'était pas la peine de me parler ça me sifflait dans les oreilles et tout, j'avais pas envie de, ah le bruit oui. Donc maintenant il y a des casques mais ça n'existait pas à l'époque Mais mon plaisir c'était de développer mon affaire quoi. Le dimanche soir on rentrait à 7h, j'allais, je ne pouvais pas m'empêcher d'aller au bureau ou à la cave hein

Ça s'organisait comment une semaine ? Au niveau de vos temps de repos ?

Ah le repos c'était une demi-journée par semaine

Une demi-journée de repos par semaine ?

À peu près Sauf si on était invité forcément s'il y avait un mariage un baptême ou je ne sais quoi Ou si on prenait un peu de vacances mais autrement Ah oui oui 6 jours et demi sur 7 ah vous n'êtes pas responsable professionnel sans... Vous croyez que Macron il prend se prend beaucoup de repos quand vous avez des responsabilités vous pouvez pas non

Et puis faut aimer quoi mais par contre j'avais des soupapes de sécurité en l'occurrence le jardin ; tu as le temps de faire ton jardin maintenant que tu es en retraite qu'ils me disent mais j'ai toujours fait le jardin Pour moi c'était une soupape De sécurité je rentrais à 9h du soir, je mangeais, ou alors j'allais directement au jardin jusqu'à 11h, et puis je mangeais qu'après

Une soupape de sécurité ?

Ah oui parce que c'était une création

D'accord...

Et c'est encore de la création

Ça vous détendait ?

Ah bah oui oui ça me changeait complètement du reste parce que c'est des fois une souffrance les relations aux autres dans le syndicalisme où ailleurs

Ils m'ont envoyé deux trois fois à Notre-Dame-des-Landes là-bas pour représenter la Chambre d'Agriculture dans les réunions qui concernaient l'aéroport et je me rappelle il y avait le sujet des compensations environnementales quand on construit il faut des compensations environnementales dessus soit l'équivalent soit le double

Et nous la position de la Chambre d'Agriculture sur Notre Dames des Landes c'était qu'il fallait raisonner les compensations environnementales a minima Parce que c'était un des premiers gros chantier sur lequel on travaillait pour les compensation environnementale et on se disait si on donne beaucoup en compensation environnementale faudra donner beaucoup partout sur tous les chantiers que ce soit la construction du MIN à (Nom d'une ville) où que ce soit telle ou telle extension de tel collectivité quoi

Et donc les paysans qui étaient là-bas ceux qui étaient complètement opposés à l'aéroport, ils contestent et il voulait le maximum de compensation environnementale de manière à ce que ça rende le projet infaisable la discussion était quand même extrêmement difficile voilà

Et donc quand vous rentriez ?

Quand je rentrais à minuit je cassais une croûte pour me détendre avant d'aller me coucher

Vous deviez avoir une fatigue physique au bout d'un moment ?

Alors je faisais une sieste le dimanche après-midi et puis voilà

Une sieste par semaine ?

Ah bah des fois je faisais des micro-sieste en voiture en conduisant (rire) ça arrivait et hop ça passe par-dessus les yeux attention [rire]. Non quand j'allais (Nom d'une ville) comme je ne dormais pas beaucoup c'était souvent j'étais obligé de m'arrêter sur une aire dormir quelques minutes quoi et maintenant que j'ai beaucoup de sommeil ben j'ai plus envie de dormir comme c'était à l'époque. Je vois *** souvent elle pique du nez dans les réunions. Ah oui.. Quand on est toujours en activité...

Une autre question pourquoi vous êtes devenu viticulteur qu'est-ce que vous amené à choisir le métier ?

Je me suis pas rendu compte de ce qui m'arrivait parce-que en fait comme je suis le sixième de 10 enfants et qu'il y avait déjà 5 enfants avant moi on habitait la longère qui est sur le bord de la route et donc il y avait notre maison paternelle et puis il y avait la maison des voisins et donc j'ai passé beaucoup de temps chez les voisins alors paraît-il j'étais très éveillé que je posais beaucoup de questions mais en même temps j'étais très timide et très renfermée, assez complexe comme situation

Alors bon à l'école ça se passe bien

Et puis les instituteurs voulait m'envoyer à l'école à *commune voisine* en 6eme parce qu'il n'y avait pas de collège à l'époque dans le coin le seul collège c'était à *commune voisine* et puis comme j'étais très timide et puis pas prêt à sortir du cocon. Je voulais pas aller ailleurs que l'école que je connaissais et puis mes parents ne m'ont pas obligé bon. Alors qu'est-ce que tu vas faire ? Je ne savais pas.

Néanmoins j'avais commencé à semer des radis à 12 ans je semais des radis mon père a dit t'as semé beaucoup trop fort et puis j'avais entrepris de faire un élevage de lapin donc j'étais quand même franchement j'étais attiré tout compte fait voilà. Et puis j'ai fini ma scolarité certificat d'études voilà. Et je reste à la ferme mon frère était parti au service militaire alors on nous a inscrit à la maison familiale les enfants une maison familiale

Une maison familiale c'est quoi

Les maisons familiales ça existe encore les maisons familiales rurales ce sont des institutions privées pour la formation ça existe encore maintenant ils ne forment quasiment plus d'agriculteur ils forment... On faisait une semaine de maison familiale et deux semaines chez soi pour les agriculteurs et j'ai fait trois fois 10 semaines de maison familiale sur 3 ans. Et puis après il y avait beaucoup de travail ici et puis on a développé en janvier 2015 j'allais avoir 15 ans mon père il me dit « maintenant que tu es là, il y a des vignes à vendre, j'ai bien envie de les acheter. » Donc voilà. Il a dit on va développer notre affaire et c'est sûr qu'on l'a développée. Au bout de 3 ans j'avais mon BA et mon BPA. Et puis j'ai voulu faire le cerca mais j'y arrivais pas parce qu'on travaillait trop dur physiquement. Quand il faut se mettre sur les devoirs le soir je n'y arrivais pas et puis c'est resté comme ça après je voulais devancer l'appel pour faire mon service militaire plus vite et puis m'installer. Alors à 18 ans j'étais quasiment chef de culture ici. Donc je prenais les décisions pour l'achat des produits de traitement, des engrais. Mon père disait que ça coûtait trop cher

Vous n'aviez pas encore de salariés ?

Ah non à l'époque c'était une toute petite ferme. Dans les bureaux de l'armée ils me disent de toute façon ça va vous gagner que quelques mois ça vaut pas le coup que vous devanciez l'appel. Et puis j'ai fait mon service militaire en 66-67 non 67-68 juillet 67 à octobre 68. Et puis après oui c'est évident de toute façon je prenais beaucoup de permission pour venir aider sur la ferme sur 16 mois j'ai eu 136 jours de permission. J'étais un bon soldat. À la fin le capitaine m'a dit on vous garde on est content de vous. Et non j'ai dit je suis attendu ailleurs.

Me voilà donc ici en train de redévelopper la ferme quoi. On a planté des vignes en 69 et puis j'ai connu ma femme ma future femme. Elle n'était quand même pas très chaude pour ce métier-là elle voulait peut-être faire autre chose.

Parce qu'elle elle travaillait déjà ? elle faisait autre chose ?

Elle avait un emploi dans une petite maison de retraite. Je me suis inscrit pour faire la promotion sociale donc j'ai fait une remise à niveau la première année et puis la deuxième année le CCTAR certificat de capacité technique agricole et rurale c'est l'équivalent du BTA. Et puis j'ai commencé à avoir mal à la tête. Je suis un gros bosseur mais j'avais plus assez d'activité physique et j'avais souvent mal au crâne. Je voyais que mon père n'était pas très satisfait ; j'avais un frère qui était entreprenant mais il faisait n'importe quoi. J'ai dit ce n'est pas possible je vais revenir, je suis revenu. C'est pour ça je vous dis notre

vie on croit qu'on la contrôle mais il y a beaucoup d'éléments qui interviennent et nos choix ne sont pas tout à fait nos choix. Et puis alors il n'y avait pas moyen de trouver de terre à l'époque il n'y avait pas de terre disponible rien rien pas trop de vigne non plus on était en 72. J'avais une sœur qui avait travaillé chez un charcutier mais qui avait aussi des vignes et puis il entend dire que bon on cherchait il vient nous trouver comme il avait il connaissait la famille ***, des travailleurs, des gens sérieux. Alors il nous propose 3 hectares 30 de vigne. Alors il y avait 5 hectares et demi à l'époque donc on ajoute 3,30. Ça faisait plus deux trois bricoles on arrive à 9 hectares 35. Et on s'installe sur 9,35 et 16 hectares de terre je crois à 2. Et on a toujours gagné de l'argent et on a monté 10, 15, 20, 25, 30, jusqu'à 35. On investissait. On s'est installé en 72, en 76 on était dans la maison neuve, On avait fait des stabulations, en 78 on a agrandi la cave, entre-temps on avait planté des vignes, et mon frère lui il a construit sa maison en 77.

Il a arrêté lui aussi ?

Non, il a eu un accident de cheval, il est mort en 94. Ah oui il fallait travailler mais ça marchait. Et on avait des vaches laitières On a arrêté les vaches laitières en 74 (94 ?) parce qu'à ce moment-là on a augmenté les vignes d'un coup de 5 ha. Et on prenait comme rémunération la moitié Du SMIC, c'est tout. On avait quelques petits avantages, les légumes, il y avait le lait, les lapins. Mais bon on prenait quand même qu'une rémunération très réduite. Alors donc à partir du moment où on construisait comment on fait quoi ? C'est là qu'on a vraiment développé la vente directe pour aller chercher plus de ressources

Ça a marché tout de suite la vente directe ?

Assez rapidement assez rapidement oui oui. On avait eu un coup de frein en 1991 quand il y a eu le gel. Là ça nous a beaucoup perturbé on n'a pas forcément pris les bonnes décisions. Parce que on avait on avait réussi à avoir un courtier à Paris qui s'appelle Maratier ; c'est lui qui a négocié la vente des excédents de vin de la cave de l'Élysée. Moi j'aimais bien son père. Et il disait votre vin, au bout d'un an, il est merveilleux votre vin

Comment il s'appelle votre vin ?

Le vin c'était en vente le domaine *** à l'époque c'était GAEC *** domaine de la ***. Voilà. Quand mon frère est décédé, comme domaine de ***, certains nous avaient fait des réflexions *** et tout, bon faut jamais se laisser influencer, c'est un peu bête alors on s'est appelé GAEC ***.

Suite au gel de 90 on n'a pas pu continuer à fournir notre grand client de Paris Maratier. Lui il revendait à Nicolas, à Castel, à beaucoup de monde, des cavistes tout ça. En début d'année il me disait : « bon ben vous voulez qu'on vous en vende combien ? 30 000-40 000 ? C'était intéressant parce qu'on était payé très régulièrement. En 1991 la vigne a vraiment complètement gelé il a fait moins 5 le 21 avril. C'était un gel hivernal au mois d'avril quoi. Tout a gelé. C'était noir. Et donc on n'a pas fait de récolte. On n'avait pas beaucoup de réserve parce que 1990 était déjà moyen, et on a été obligé de stopper l'approvisionnement. Après on était déréférencé et puis c'était fini sur cette grosse vente. Alors après on avait nos clients, quand (Nom de sa fille) est arrivée en 1996 elle avait bac + 5 elle parce qu'elle a fait ...

Votre fille ?

Ouais elle a fait BTS Œnologue et puis master de gestion alors on a lancé le système porte ouverte c'était le tout début maintenant il y en a partout des portes ouvertes et ça marche bien

Portes ouvertes ?

Portes ouvertes c'est-à-dire On annonce porte ouverte à toute la clientèle un weekend. Et donc c'est une opération de plaisir parce qu'on offrait un buffet, une dégustation, on faisait un jeu concours et puis on vendait. on faisait ça, 140 factures

C'est bien

Ah oui oui oui 140 factures à 100 €

Votre fille c'est la seule qui s'est dirigée vers le secteur de la viticulture ?

Oui la seconde a beaucoup peiné. Elle était hyper douée et puis ça a mal tourné on n'a pas compris. Il y a peut-être eu un peu de drogue. Je ne sais pas. Ce n'est pas facile avec elle. Elle travaille pour les finances publiques maintenant. Mais après c'était deux jumelles qu'on a eues. Il y en a une qui est sage-femme.

Vous avez eu 4 filles

4 filles et puis l'autre est désignée à Strasbourg depuis 22 ans elle est à Strasbourg elle a fait ses études à Strasbourg Elle est restée à Strasbourg

Et du coup celle qui est œnologue ?

Et ben maintenant elle est professeur à (*commune voisine*)

En lycée agricole ?

Oui au lycée agricole. Parce qu'elle avait sa belle-mère chez son mari. Parce que son mari est vigneron. Elle croyait peut-être qu'elle allait remplir la mission qu'elle faisait ici, donc le service administratif, commercial. Mais comme il y avait sa belle-mère elle n'avait pas de place. Et puis elle est en retraite depuis 1 an, mais elle vient encore au boulot. Du coup c'est très dur le métier de professeur mais ça aide bien quoi financièrement. Voilà la vie c'est quelque chose de compliqué. Après moi j'ai jamais demandé à devenir responsable professionnel. On est toujours venu me chercher quoi.

C'est ce que vous me disiez oui. Vous avez commencé à...

Oui la première partie de l'engagement a été au service des écoles. Parce que je suis chrétien. Je croyais que l'école chrétienne pouvait apporter un complément d'éducation de ce qu'on amenait nous.

Les parents vous voulez dire ?

Oui j'ai été un peu déçu mais j'étais quand même président. Je ne voulais pas prendre mais j'ai été obligé de le faire. Enfin j'étais obligé, je me suis senti obligé. Je crois que c'était en 1981 que je suis rentré. Non dès que (Nom de sa fille) est rentrée à l'école en 1976, j'ai déjà été coopté dans le conseil.

C'est comme ça que vous avez commencé votre parcours d'engagement ?

Ah oui et en 81 celui qui était Président de ça s'appelait l'AEP association d'éducation populaire. Il me dit ben clair c'est toi qui va prendre ça. Alors moi je ne voulais pas. On était rendu à 10h30 du soir, personne ne voulait prendre la présidence. Donc les plus anciens que moi ils disaient « et bien de toute façon on va faire revoter les parents pour désigner des nouvelles personnes ». J'avais vachement peur parce qu'à l'époque, on était sous Mitterrand, 81-82, c'était la loi sur le service public, la fin des écoles privées. Et donc il y avait une association de parents d'élèves, APEL, qui est enseignement libre, et puis il y avait une autre l'APEC qui était contre l'enseignement libre. Et donc on avait l'APEC qui était assez active, pas très nombreuse mais assez active. J'ai dit on aura bonne mine si on démissionne et que ce sont les partisans de l'APEC qui viennent ça va être le grand bazar quoi. Alors j'ai dit hors de question de retourner, d'organiser un vote, ça va donner quoi ? J'ai dit écoutez je prends pour une année hein.

Vous êtes restés combien d'années ?

Jusqu'en 1993. 1981 à 1993. Et là j'étais président donc de l'école primaire privée. Donc avec 220 élèves.

On a transformé notre AEP en OGEC, organisme de gestion de l'école catholique. Il y avait un collège privé et le président de l'OGEC primaire était vice-président de l'OGEC collège. Voilà. Et il y avait à la présidence une madame XXX, elle avait pris la présidence parce qu'il fallait bien qu'il y ait quelqu'un. Voilà. Moi j'arrive avec ma personnalité et ma capacité de synthèse. Alors elle disait « monsieur (Nom du viticulteur) vous allez me remplacer ». Alors dès que (Nom de sa fille) est arrivée au collège, ma fille aînée de 3 ans, après je me suis trouvé président. J'assumais la présidence de l'école primaire et du collège. Et le collège c'était pas rien parce que c'était 620 élèves avec une annexe à (Ville voisine) et une situation conflictuelle entre le directeur et une grande partie des enseignants. En fait la direction diocésaine avait mis à (Autre ville voisine) un certain nombre d'enseignants un peu gauchistes, un peu contestataires, alors c'était (rire). J'ai vécu des périodes difficiles. Et puis en fait j'ai démissionné en 1993 parce que en 91 il y a eu le gel, ça devenait beaucoup plus difficile. Et puis il y avait mon frère qui avait la responsabilité de l'élevage donc on était rendu à 35 vaches allaitantes.

Alors comment vous faisiez comment vous diviser le travail entre vous et votre frère ?

Lui il avait toute la partie élevage culture. Voilà.

D'accord donc vous ?

Moi j'avais toute la partie vignoble. Et pour la commercialisation c'était d'accord que c'était les deux familles. Et on avait mis un système d'interphone par câble. Parce qu'il habitait un peu plus loin. Il y avait donc une liaison câblée entre la cave et les trois maisons. Mes parents nous et mon frère donc. C'était le principe de un jour sur deux. Nous si on allait dans les vignes ou dans les terres. C'était les femmes qui étaient à la vente. Donc elles pouvaient quand même être un peu sur place et répondre à l'interphone et aller servir les clients. A certaines périodes c'était une dizaine de clients par jour quand il y avait les enfants il fallait bien être ici au domicile.

Votre femme elle n'a pas travaillé à l'extérieur ?

Elle a jamais repris à travailler après notre installation elle a donné des petit coup de main et puis ma belle-sœur aussi

Sur la vente et l'administratif ?

Et alors ça a été épique je relisais ça dans mes notes parce que je voudrais écrire un historique je ne me rappelais plus de cette affaire-là quand mes parents étaient sortis de l'affaire on leur devait 59 000 francs sur l'installation le paiement des bêtes du vin. Enfin des trucs voilà et puis ça traînait et tout ça mais mon père donnait un petit coup de main et donc tous les mois on lui donnait une petite paie. Voilà, qu'on installe le système d'une petite rémunération pour les deux épouses

Salariées ?

Non c'était une rémunération comme ça

C'est pour savoir au niveau du statut

Non elles étaient conjointes. Et à un moment donné je me suis rendu compte que ma belle-sœur (Nom de la belle-sœur) sur le relevé MSA elle n'avait pas le statut de conjoint et donc je lui ai fait rectifier parce que le statut conjoint donnait quand même quelques points retraite. C'était un peu une récompense quoi comme de l'argent de poche et puis à cette époque-là c'était assez courant que en viticulture il y avait les ventes officielles et il y avait aussi des ventes sur le marché noir et donc il y avait des possibilités mais même les enfants on leur donnait la pièce. Mais qu'est-ce qui s'est passé ? C'est que de l'autre côté, dans l'autre famille, ils s'inventaient du travail pour avoir de la rémunération. Alors en réunion de GAEC j'ai dit « ni Jean ni moi ne comptabilisons notre temps. On est à rémunération équivalente. On fait des

choses bien, on fait des choses moins bien, mais on est dans l'équité. Donc vous les femmes vous êtes là pour épauler les deux couples, et faire marcher l'entreprise. Vous donnez le meilleur mais moi je propose qu'il n'y ait plus de rémunération voilà. Et ça a été validé.

Du coup tout revenait à votre frère et vous directement ?

Voilà. Mais quand-même il y avait les prélèvements officiels, et puis il y avait aussi la caisse noire ouais. Ben oui il y avait une caisse noire. Donc j'ai un cahier de caisse noire. Alors sur les prélèvements officiels bon c'est une somme régulière, mensuelle. Mais vous aviez quand même l'entreprise qui paye un certain nombre de dépenses parfois pour les ménages. Par exemple les assurances. Ensuite en trésorerie c'était intéressant pour les familles : le GAEC payait les assurances de Groupama, ensuite il y avait une répartition, et ça rentrait en compte associé vous faites de la comptabilité un peu ?

Non

Dans un compte associé vous avez du débit du crédit votre compte associé il est alimenté dans l'écriture du bilan. Dans l'écriture du passif vous trouvez en haut les capitaux propres le report à nouveau et puis ensuite vous avez les dettes et puis vous avez les comptes associés. Mais les comptes associés quand on gagne de l'argent ils peuvent être importants quand même. Parce que le report à nouveau vous pouvez le mettre dans les comptes associés c'est en fait de l'argent qui est du aux associés et qui n'est pas prélevé donc il y a une recette annuelle s'il y a du bénéfice qui est mis dans les comptes associés et puis des dépenses qui sont payées par le GAEC par l'entreprise et qui viennent en débit de ce compte-là. Donc il y avait je me rappelle de ça ma femme elle dit on n'avait pas trop d'argent mais il faut pas oublier quand même que l'entreprise payait ceci cela.

Et puis il y avait la fameuse caisse noire où on rentrait les recettes de vin qui était non déclaré il y avait forcément des recettes et ensuite il y avait deux tableaux concernant les 2 familles avec les prélèvements qui étaient effectués soit des dépenses justifiées par un document soit des prélèvements d'espèces dans la caisse mais il fallait gérer tout ça. On est sorti de tout ça complètement surtout avec l'arrivée de notre fille en 1996. Mais déjà on avait cherché à obliger tous nos clients parce que les clients ils voulaient à tout prix avoir du « sans ticket ».

Ah oui

Ah oui oui ils étaient demandeurs. Donc ce n'était pas facile de sortir de ce système-là. Mais ça existe encore un peu. C'est comme le producteur de lait, son voisin qui vient chercher son petit bidon de lait, il doit pas passer dans la comptabilité.

Et ça vous faisiez tous les deux votre frère et vous ?

Ah c'était surtout c'était moi le comptable

Et votre femme elle faisait quoi au niveau administratif ?

(Nom de sa femme) elle s'est mis à la comptabilité à partir de 78. Et comme elle suivait des cours de comptabilité en 78 pendant sa grossesse des jumelles, à un moment donné elle pouvait plus bouger. Donc c'est moi qui suis allé, et à ce moment-là ce n'était encore pas l'ordinateur. C'était une saisie sur des documents, des carnets. On mettait tout même les numéros de code comptable, et ensuite ça partait pour être traité en informatique ailleurs. On a commencé comme ça. Avant on était sur un livre comptable simple et après c'était donc des fiches qui était très très bien remplies. Et elle a pris la comptabilité en main progressivement ma femme.

Donc après vous le faisiez tous les deux ?

Non non après moi je ne faisais plus que les déclarations PAC et toutes les déclarations vin, secteur vin,

qui est très compliqué. Et voilà. L'encépagement, les déclarations de récolte, d'autant qu'on avait plusieurs propriétaires. On avait encore du métayage. Quand on fait du métayage il y a le partage de la récolte, soit moitié-moitié, soit deux tiers un tiers, soit quatre cinquième un cinquième. Donc c'était un peu compliqué et moi j'aimais bien faire ça. La comptabilité noire c'était moi

Si je comprends bien vous partagiez l'administratif avec votre épouse ?

Ah bah oui mais l'entreprise permet aux gens de grandir s'ils le veulent. Mais même des salariés qui sont arrivés ici et qui ne savait rien faire. Il y en a un le dernier qui est venu Maxime. ... Il a écrit dans le journal local l'hebdo du vignoble, c'est le journaliste qui a repris ses propos, j'ai appris mon métier au Gaec *** et ça c'était en 2003 et un jour je lui ai dit non mon petit gars tu as un BTS technico-commercial et tu ne sais pas compter la TVA et bien il va falloir que ça change.

Je pensais que vos salariés étaient plutôt sur la vigne ?

Et ben tout client qui arrivait au domaine devait être reçu et voilà il fallait être capable de le faire. Il vient me trouver, j'étais aux bêtes, il me dit il y a un client il veut que je lui calcule la TVA, comment je fais ? Et ben je lui dis tu multiplies 16,389 pour sortir la TVA du TTC. Et le soir quand je passe au bureau je vois son papier. En fait il avait fait payer le hors-taxe.

Voilà c'est comme une fois il avait lavé une cuve, BTS quand même, il avait lavé une cuve pour que je filtre du vin. Je filtrais le lendemain matin. Je rentre le soir, je vais voir. La cuve a un orifice horizontal, et en dessous vertical. On met un bouchon et il y a une vanne. Et alors je mets ma main dans l'orifice, il y avait de la lie encore. Je dis il faut que je monte voir là-haut. Le lendemain matin au café en général ils étaient là au café et c'est là qu'on discutait un peu tous les matins. L'autre salarié il s'appelait Gaëtan lui au début c'était pareil, il était capable de laver une cuve mais laisser toute la poussière tout autour et ne pas nettoyer. Je lui avais expliqué : j'ai dit si tu as une petite projection de vin sur la partie qui est sale autour ça donne quoi pour l'hygiène et la qualité du produit ? Ca le fait pas. Alors je lui ai dit dis-donc Maxime ta cuve ça va pas. C'est pas du tout du tout propre. Gaëtan va te montrer parce qu'il sait faire lui. Ils ont passé 2h pour la mettre nickel. Voilà, c'est pour ça je disais on fait grandir les gens. Il faut un niveau d'exigence. Il faut expliquer pourquoi mais ensuite ils ont conscience de participer à une œuvre.

Hmm. Oui. Bon on va terminer. On pourrait continuer, je pourrais encore vous poser des questions.

Mais le grand sujet n'est pas facile là, vous avez un sujet qui n'est pas facile. Mais vous allez voir d'autres personnes. Moi je suis peut-être un peu trop en dehors du...

Je ne pense pas

Mais *** et *** peuvent vous donner une vision, ils ont des réunions fréquentes j'étais président d'honneur du *syndicat vigneron indépendant du département* ; et j'étais resté dans la commission sociale. Donc moi je veux bien vous donner un coup de main. Et puis ça me fait du bien aussi de maintenir mon niveau intellectuel. Et comme je suis quasiment fâché avec mon successeur et qu'il est rentré au conseil d'administration.

Du syndicat ?

Oui. j'ai dit je ne peux plus rester donc je m'en vais.

Ah oui ?

Hmm. Voilà donc je suis quand même un peu moins dans le coup que lorsque je participais régulièrement à toutes les réunions.

Là ce n'est pas que le fait d'être dans le coup là-dessus, moi ce qui m'intéresse aussi c'est de comprendre comment ça marche globalement le métier.

Vous n'avez pas un employeur sérieux qui expose ses salariés à des conditions de travail à risque volontairement. Alors si la prise de conscience n'est pas opérée c'est embêtant. Mon neveu qui traite en T-shirt il est à peine conscient là. Il y a un sujet qu'on a pas abordé c'est celui de l'évolution du conseil. Les vendeurs de produits donnent des préconisations pour la mise en œuvre des traitements mais éventuellement des préconisations de précautions selon la dangerosité des produits. Alors comment ça va évoluer demain ? Je ne sais pas. Pour en revenir à mon neveu, si son vendeur lui disait « Michel fais bien attention à l'utilisation des produits... » Mais peut-être qu'il ne lui a jamais dit je ne sais pas quand j'étais en responsabilité je disais quand on veut faire passer de l'information il faut utiliser tous les canaux par exemple pour améliorer la qualité des vins. Sur le thème de l'amélioration de la qualité des vins vous avez ce que je sais, que mes parents m'ont appris, où mes voisins, ça peut être l'empirisme et je me contente de ça, vous avez l'intervention des œnologues (ils sont plus ou moins bien perçus selon les maisons selon les mentalités), et puis vous avez l'intervention de vendeur de produit qui vont apporter des petits conseils. Et moi je disais à mes collègues « vous avez aussi des gens qui pourraient être des prescripteurs pour faire améliorer les choses : ce sont les courtiers en vin qui ont la confiance des vignerons et qui, je pense qu'il faut les mettre dans le coup. Dans le même temps le syndicat SDAOC est plus ou moins contre les courtiers. Bon voilà alors ils ont pas été mis dans le jeu. Tous ceux qui sont acteurs doivent aller dans le même sens dans le sens du positif et de l'amélioration.

Oui il faut réfléchir, à quels interlocuteurs...

Les vendeurs de machine Ils ont un rôle à jouer quand même.

Oui, il y a la question des arceaux que les constructeurs ne veulent pas ajouter aux tracteurs.

Moi j'avais un tracteur vigneron qui n'a pas d'arceaux. J'avais expliqué qu'on s'en servait pour désherber et que il avait deux bassins entre les roues dans lesquels on était 720 L donc que c'était un alourdissement et qu'il ne pouvait pas chavirer voilà on prend on prend votre argument on m'avait dit.

Bon et bien écoutez je vous remercie.

ENTRETIEN 2

L'entretien a lieu au siège de l'entreprise, dans un bureau.

C'est un groupe donc on est plutôt bien encadré sur tout ce qui est Réglementation et tout ça. On a un DRH, donc c'est lui qui suit tout ce qui est réglementation. Donc après c'est vrai que je ne me pose pas énormément de questions. Enfin quand j'ai des questions je m'adresse à cette personne-là qui après va trouver les réponses.

D'accord. Donc c'est un gros domaine ?

On a 70 hectares Des salariés qui travaillent sur le domaine, dans les vignes il y a 8 personnes, dans les caves il y a 2 personnes. Après ici au niveau des bureaux il y a Camille qui fait la réception clientèle, et puis il y a mon épouse, plus une autre personne. Et après on a encore deux autres personnes en prépa de commande, et puis deux livreurs, et six commerciaux.

D'accord.

On fait vraiment tout de A à Z du vin jusqu'à notre propre commercialisation

Dans ces salariés-là vous comptez aussi le côté pépinière ?

Ah non je n'ai pas compté là on est à 150 personnes.

D'accord donc on va se concentrer sur la viticulture

Après on se sert de cette structure là quand même pour tout ce qui est réglementaire et puis

D'accord... vous dites que vous avez un DRH donc c'est sur tout

Oui c'est sur le groupe.

Donc c'est la même entreprise ?

Non C'est des entreprises séparées qui sont chapeautées par une holding

Qu'est-ce que c'est comme vigne ?

Donc 70 hectares la grosse partie c'est l'AOC *****. Après, du fait de notre âme de pépiniériste, on exploite beaucoup de cépages on a 26 cépages différents et donc on fait pas mal de produits et tout ça.

Et donc 8 permanents vous m'avez dit

Sur le vignoble oui

Et donc vous, votre activité au quotidien c'est quoi ?

Moi ? J'essaie de manager un peu tout ça je gère. J'ai un responsable dans les vignes, mais bon je l'informe de ce que je veux. Je vais voir ce qu'il fait. Je fais attention à ce qu'il suive mes consignes. Et on a une œnologue à la cave qui elle aussi suit mes consignes. Je suis gérant en fait, voilà. Après je donne aussi des coups de main souvent à la production je ne fais pas que de la gestion.

Donc vous restez quand-même...

Je suis plus ici oui, sur le chai

Est-ce que vous pouvez du coup me raconter votre trajectoire pour en arriver là ?

C'est une entreprise familiale donc c'est

Vous avez pris la suite de vos parents ?

Ouais

Et c'était la même taille d'entreprise à l'époque ?

Ah non quand j'ai commencé moitié moins, une trentaine d'hectares

D'accord. Donc vous avez un peu développé ?

...

Et là vous travaillez en famille ?

C'est mes frères qui s'occupent de la pépinière. C'est une entreprise familiale

D'accord donc plusieurs frères ?

Deux frères

Et donc vous vous êtes plutôt sur la partie...

Moi je m'occupe du vignoble et mes 2 frères s'occupent de la pépinière

D'accord. Au niveau de vos salariés, alors on va parler des salariés vignoble et cave, vous avez donc 8 permanents, et vous prenez souvent des saisonniers ?

Non parce que quand j'ai besoin de plus de main d'œuvre justement je tape dans la réserve de la pépinière. Et autrement les vendanges c'est 90 % fait à la machine. Donc on prend rarement de personnel, même jamais je vais dire. Jamais de personnel de l'extérieur. En plus l'activité pépinière c'est plutôt automne hiver printemps, alors que l'activité du vignoble c'est plutôt printemps-été-automne. Donc ça se croise bien

Donc à chaque fois vous allez chercher des salariés qui sont en CDD dans la pépinière ?

Non c'est des CDI

C'est mon petit frère qui gère tout ce qui est masse salariale quand je lui dis j'ai besoin telle semaine De 2 personnes de plus, il me les trouve.

D'accord. D'ailleurs c'est pour quelles missions ? comme les vendanges c'est mécanique

Oui et bien il y a des périodes où il y a des tâches comme la taille, l'attachage au printemps, l'ébourgeonnage, on a besoin de beaucoup de monde c'est pour ces tâches là

D'accord et vous avez des retours de vos permanents ou de votre responsable sur comment ça se passe ? Est-ce que c'est des périodes de risque ? Ou bien est-ce que c'est des salariés qui s'adaptent difficilement ?

Non c'est quand même des gens qui ont l'habitude de travailler en pépinière on a quand même une masse

salariale qui est assez fiable assez fidèle donc les gens ils sont habitués donc à ce niveau-là c'est vraiment confortable

Pas de problématique particulière ? ça se passe bien ?

Oui

Et vous personnellement, en termes de rythme de travail, vous n'êtes pas sur le rythme de travail purement Agricole comme on dit ?

Oui c'est quand même un rythme qui est quand même en fonction des salariés. Donc nous c'est des semaines de 39 heures. J'en fais sûrement plus parce que j'arrive toujours une heure avant le matin et je pars 1h après le soir. Mais je suis pas bon je dois pas faire 50 heures par semaine. Avant je tenais le magasin aussi les samedis donc je faisais des semaines un peu plus longues mais maintenant on est structuré donc j'ai plus besoin.

Ok.

Non c'est vrai c'est un peu atypique, c'est vrai comme situation

C'est-à-dire ?

Ben une exploitation agricole comme ça c'est rare. Qu'il y ait autant de souplesse autant de facilité et c'est dû au volume quoi

Oui il y a beaucoup d'exploitations familiales à taille plus réduite.

J'allais vous demander comment se passe l'embauche de salariés, mais vous les connaissez vos salariés... Comment vous faites pour les préconisations de base avec les CDD, saisonniers ?

Après au niveau RH ils s'occupent de faire tout ce qui est formation de sécurité et tout ça se fait régulièrement

Ils font le DUERP aussi aux RH ?

Le ?

Le document unique d'évaluation des risques vous savez

Oui oui

Au niveau de la réglementation comment vous faites ? que ce soit normes qualité ou prévention ? comment vous vous débrouillez ?

Bon j'ai envie de dire ben oui ça va [rire] On est vraiment très structuré donc il y a des personnes qui sont dédiées à ces problématiques là. Après tout ce qui est norme vin c'est l'œnologue qui s'en occupe. Tout ce qui est norme sécurité c'est fait par les RH. Après plus particulièrement ceux qui font les traitements ils ont le Certiphyto. On a acheté un beau matériel

Ah oui, Ça se passe comment ?

Ils sont contents. Ils ont un super appareil à traiter maintenant.

Quelque chose d'assez innovant ?

Ben c'est un Berthoud, le dernier Berthoud. Et puis sur un porteur à vendangeuse, et puis c'est des cabines qui sont climatisées, filtrées. Ils travaillent dans de bonnes conditions.

Ils sont combien à faire ça ?

Les traitements, ils sont deux. Enfin il y a 2 personnes qui interviennent, mais sur un traitement il n'y a qu'une personne qui va le faire. Mais ça peut être une ou une autre, s'il y en a une qui est en vacances ou sur un autre chantier. Il y a 2 personnes qui sont formées.

D'accord.

A ce sujet-là, vous en pensez quoi de toutes les polémiques sur les traitements chimiques ? Vous faites comment par rapport à ça ?

[rire] on en fait le moins possible on est passé depuis l'an dernier en norme HVE donc on fait le moins possible. Mais bon après vous voyez la structure qu'on a, et tout ça. Je ne peux pas me permettre d'avoir une année avec un tiers de récolte ou une demi récolte. Donc je veux assumer au maximum la production quoi. Le bio je suis pas contre mais je ne suis pas prêt à mon niveau, je ne suis pas prêt. Après pour le bio c'est aussi beaucoup de traitements ; c'est plus de passages. Ce n'est pas parce qu'on est bio... Dans la tête des gens bio c'est pas de traitements. Mais bon c'est pas anodin quand même le cuivre et le soufre.

Alors nous on a limité au maximum nos désherbages. On n'en fait plus qu'un, même pas sur toutes les parcelles. 1 au printemps et après on fait que du travail du sol. Donc les personnes qui sont sur le tracteur pendant tout l'été à gratter dans les vignes, quand ils ont fini un bout ils recommencent à l'autre.

D'accord et la norme HVE j'en ai entendu parler mais est-ce que vous pouvez me dire exactement ?

Haute Valeur Environnementale. En fait ce n'est pas que... déjà on est obligé de passer toute l'exploitation, et après c'est une norme qui ne regarde pas que la vigne. Il y a 4 pôles à respecter. Il y en a un c'est irrigation mais ça ça ne concerne pas les vignobles, après il y a la biodiversité, et il y a le côté phytosanitaire. Donc là niveau phytosanitaire on est obligé d'en mettre moitié moins que la norme, que la moyenne régionale. Et après pour la biodiversité il faut avoir plusieurs cultures sur l'exploitation. Il faut avoir un minimum de haies, d'espaces enherbés. Il faut avoir au moins 1 pourcent d'espaces enherbés dans le vignoble. Il y a plein de choses comme ça

Et du coup comment vous gérez ça ?

Ça se gère, oui oui. Le plus dur c'est au niveau phyto. Parce que sur l'enherbement c'est assez rapide, il suffit d'avoir *inaudible* les chemins et tout ça entretenus en herbe et on arrive facilement à la surface. Plus j'ai quelques parcelles qui ne sont pas cultivées, qui sont en repos. Donc celles-là aussi elles sont enherbées donc ça permet de.. Après les haies elles sont là, il faut les entretenir. Faut pas les arracher. Moi sur une exploitation comme la mienne il faut quand même presque 2 km de haie. Donc faut faire attention. Après il y a tout ce qui est essayer de maintenir un peu d'arbres des choses comme ça.

Et ça vous arrivez à respecter, cette norme ?

Oui. Ça tombe sous le sens quoi en fait. Avant que je m'y intéresse, j'ai pas eu grand-chose à faire en fait pour passer la norme. On avait déjà une démarche qui était... il n'y a qu'au niveau des phyto, d'arrêter le désherbage. C'est en faisant ça, c'est ce qui m'a permis de descendre la dose moitié de la moyenne des Pays de Loire. Ça c'est pas le plus facile à faire parce qu'on est tellement habitué au désherbage. C'est tellement facile, que de repasser au travail du sol partout c'est ce qu'il y a plus dur quoi. C'est beaucoup de travail. Si au printemps il pleut de trop on n'arrive pas à rentrer, après l'herbe est trop haute, c'est trop tard c'est compliqué quoi.

En combien de temps vous avez réussi à faire ce changement ?

L'arrêt des désherbant on l'a fait sur 2 ans. J'ai fait un essai la première année. Parce que on a des vignes qui sont habituées toujours à être désherbées. Le système racinaire n'est pas plongé quoi. Il est tassé. Le fait d'aller travailler le sol, on a tassé le réseau racinaire en surface. Et donc j'avais peur. Je voulais pas y aller tout d'un coup et voir que la vigne elle ne supportait pas, où ne produisait plus, ou des choses comme ça. Donc la première année on a vu que ça ne l'a déséquilibrait pas. Donc après on est passé sur l'ensemble du vignoble

Et ça a engendré une réorganisation avec vos salariés ?

Ben du coup j'ai été obligé d'employer une personne de plus racheter de tracteur plus les outils qui vont derrière

C'était en quelle année ?

Il y a 2 ans on attaque notre troisième année

Et vous êtes gagnant au final ?

La vigne j'ai l'impression qu'elle ne s'en porte pas plus mal. On a des beaux rendements On a fait des beaux vins. J'ai pas eu de différence sur les rendements. On a de plus jolies vignes ça c'est sûr [rire] Non mais après c'est dans la communication aussi. Pour vendre maintenant on est obligé d'être dans des démarches... Sans aller sur le bio c'est un minimum aujourd'hui.

Et du coup est-ce que ça a eu des répercussions sur les ventes aussi ?

Les ventes nous ça fait déjà une dizaine d'années qu'on est sur un flux croissant. On est à + 10 pourcents tous les ans. Non j'ai pas observé de pics en plus.

Vous faites quoi exactement ? Parce que vous avez une grande variété de cépages ?

Ce qu'on fait principalement ça reste les [AOC]***, blanc rose et rouge. Après j'ai développé pas mal les méthodes traditionnelles.

C'est-à-dire ?

Les méthodes champenoises en fait. Les vins mousseux. J'avais fait mon BTS en Champagne donc j'ai ramené la méthode. Et ici [dans la région] je suis le seul à vraiment faire tout de A à Z. C'est-à-dire la prise de mousse, les remuages les dégorgements, on fait vraiment tout ici.

D'accord.

Depuis une vingtaine d'années maintenant. Donc on a pris un bon marché sur [le département] On en fait 50 000 bouteilles par an quand même. Ça commence à occuper un peu.

Oui

On a un marché qui est local. C'est des produits qu'on n'arrive pas à vendre en dehors [du département]. Les départements limitrophes on a du mal à sortir. Ben c'est un marché touristique en plus. Il y a 70 % des vins qui se vendent l'été donc.

D'accord, et puis ce n'est pas connu...

Non pas encore ça va venir peut-être [rire]

Et puis après on a toute une gamme de Vins de pays et Vins de France. J'ai une trentaine de produits en tout.

Une trentaine ? j'ai pas d'idée, vous avez des chiffres clés peut-être à me donner ?

En fait Ici on produit 300 000 bouteilles par an sur une trentaine de produits. Ça fait du travail. Il y a souvent des vigneron qui produisent... Enfin il y a deux catégories. Il y a ceux qui vendent en coopérative. Donc eux ils n'ont que le travail de la vigne et la vinif'. Et il y a ceux qui font de l'embouteillage et qui vendent une partie de leur vin. Et qui autrement demandent à des négociants de commercialiser le reste. Et nous on fait vraiment tout de A à Z

Et ça a toujours été comme ça dans votre entreprise ? avec vos parents aussi ?

Oui oui ça a toujours été comme ça disons qu'on a toujours été isolés un peu loin des négoce et tout ça donc on a on s'est toujours débrouillé tout seuls. Et puis on va jusqu'au bout. Parce que nos commerciaux sont salariés, on a nos propres livreurs, notre camion, on fait vraiment tout de A à Z.

Oui donc c'est des commerciaux uniquement pour vous ? Ils ne vont pas travailler chez d'autres ?

Non par contre on a développé une activité de négoce aussi. On distribue les vins d'autres personnes.

Ici, donc ?

Oui. Bah là on en a dans les chais. Ça permet de rentabiliser les tournées de livraison. En fait tous nos clients savent quel jour on va passer. On a des tournées fixes toutes les semaines. Et s'il commande la veille avant 16h, il est livré le matin.

Vous êtes essentiellement sur des clients professionnels ?

Ouais

D'accord. Est-ce que vous pourriez me parler de votre parcours professionnel ainsi que celui de vos frères ? Vos âges...

Moi j'ai 46 ans. Après mon parcours c'est assez simple. J'ai fait bac D à l'époque ça s'appelait. Après un BTS viti œnologie en Champagne. Et après j'ai intégré, ça correspondait à la période où mon oncle qui s'occupait de la cave à vin partait en retraite. Donc voilà j'ai pris sa suite.

Qu'est-ce qui vous a fait choisir, vous aviez d'autres idées professionnellement ?

C'est toujours tronqué quand on est dans une entreprise familiale comme ça. On n'a pas trop, on a à peine le choix. Si, on l'a mais on est tellement influencé par la... C'est un facteur influençant très fort par rapport à... même si on a envie de faire autre chose où ... Et puis quand une entreprise est dynamique ça donne toujours envie de rester. Ce n'est pas comme quand l'entreprise est vieillissante. C'est pour ça là j'ai fait une belle cave, j'espère que ça va donner à mon fils envie de prendre la suite.

Ah oui vous avez des enfants, un fils ?

Un gars et une fille oui. Ils sont déjà un grands ils ont 22 et 20 ans

D'accord. Donc vous disiez le choix ?

Après moi je me serais bien vu dans des métiers plus manuels. Quand j'étais gamin j'aurais bien fait genre menuisier ou des choses comme ça.

C'est des choses que vous ne retrouvez pas dans votre quotidien ? Le côté manuel ?

Oh ben là j'ai beaucoup bricolé pour faire le bâtiment [Rire]

D'accord. Et sinon concernant vos frères ? vous avez donc deux frères ?

Oui voilà. Un qui a 1 ans de plus que moi, qui lui a fait une école de gestion et de commerce et aussi un BTS viti œnologie. Il a fait les deux donc lui il s'occupe plus de gérer le groupe, gérer les commerciaux de la pépinière. Et puis j'ai un petit frère qui a 40 ans qui lui aussi a fait école de gestion et BTS. Lui il s'occupe de la production des plans de vigne, tout ce qui est production technique, suivi de production et c'est un sujet qui est assez compliqué.

C'est-à-dire ?

La pépinière, les plants de vigne c'est très technique. Donc il faut être très très attentif. Et une bonne pépinière ça peut être 60 % de réussite et une mauvaise 30 %. C'est là qu'on gagne notre vie, ou qu'on mange beaucoup d'argent.

Donc la pépinière est plus source de bénéfice ?

Ça dépend des années mais la pépinière c'est beaucoup plus gros. On est la plus grosse pépinière d'Europe. C'est 20 millions de plant de vigne. Quand on a en greffe 30 millions et qu'on en arrive à vendre 20 millions, on gagne de l'argent. Quand on en produit que 15 millions, ça fait, un plant de vigne c'est plus ou moins 1 €, ça fait 1005, ça fait vite 4, 5 millions de différence. Il y a des années où la pépinière gagne de l'argent, il y en a d'autres où le vignoble en gagne autant. Mais nous c'est plutôt stable. On a été une activité qui n'est pas sujette à des piques comme ça. Même s'il y a une année où la récolte est un peu moins bonne, il y a des stocks ça permet de lisser.

Vos parents faisaient ça aussi la pépinière ?

Oui mes grands-parents Oui. C'est mon arrière-grand-père qui a commencé

Et d'où ça vient Cette activité ? parce qu'il y en a combien des pépinières ?

Il y en a pas mal des pépinières. De moins en moins parce que c'est pareil la réglementation fait que. Et puis les normes sanitaires font que c'est de plus en plus c'est un métier, de plus en plus compliqué. Il y en a de moins en moins. Mais au début c'est mon arrière-grand-père, sa famille à lui. Il était meunier et la famille de sa femme il cultivait du chanvre pour la corderie pour les cordes pour les bateaux. Et c'était deux activités très lucratives mais qui se sont effondrées en même temps parce que c'était la fin des bateaux à voile et des moulins à vent. C'était le début des meuneries industrielles. Donc c'est deux activités qui se sont cassé la gueule. Donc c'était un peu la misère. Il ne savait pas quoi faire, il est allé faire une école d'agriculture, il a appris à greffer et c'est là que le phylloxéra est arrivé. Donc il s'est lancé dans le greffage de la vigne.

D'accord donc dans les années 20-30 ?

Non non 1890 l'arrière-grand-père

D'accord et donc...

C'est vos arrière-grands-parents, grands-parents, ou parents qui ont lancé la vigne en elle-même ?

C'est mon arrière-grand-père. Il a commencé à planter un petit peu ici. C'est vraiment les premières vignes, elles étaient à côté du rond-point là.

D'accord

On n'a pas bougé depuis. On est toujours là.

Donc vous n'êtes que 3 enfants ?

Oui

Et vos frères, c'est aussi un choix qu'ils ont fait ? Une passion ?

Ben oui toute façon c'est forcément une passion Quand on est né dedans et quand on voit tous les soucis qu'entraîne ce genre d'activité oui c'est forcément une passion

Je ne sais pas vous étiez un peu entre deux tout à l'heure sur la question du choix d'activité

Oui mais on est obligé d'être passionné pour endurer tout ce qu'on endure

Qu'est-ce qui est le plus difficile ?

Oh vraiment maintenant ça devient Quand même le niveau réglementaire qui devient compliqué. Après on est aussi sur un marché, le vin c'est un marché qui est en train de profondément se modifier, justement avec les tendances bio et compagnie. Donc il faut évoluer tout le temps en fait. On ne peut jamais s'arrêter quoi. C'est soit on se satisfait de ce qu'on a et ça décline vite, soit il faut toujours aller chercher, chercher, chercher, trouver des nouveaux produits, des nouveaux clients.

Donc il y a le marché...

Oui et puis il y a les concurrents. Si on bouge plus on se fait prendre des places.

Donc il y a ça, et vous dites les normes ?

Oui c'est ça c'est pénible à la longue quoi quand même

Qu'est-ce qui est le plus pénible Là-dedans, dans ces normes dans votre quotidien ?

Moi je suis pas très paperasse et franchement les normes et compagnie ça me fatigue Un peu

Et qui fait ça exactement le côté paperasse, Le cahier des charges ?

Le cahier des charges tout ça, et bien ça c'est moi je suis obligé [rire]. Jusqu'au début d'année j'étais président du syndicat de l'AOC, j'ai passé 5 ans quand même pour qu'il soit modifié donc

Ah oui ?

Donc je l'ai fait simplifier

Pour l'AOC ?

Oui pour l'AOC

Qu'est-ce que vous avez réussi à obtenir ?

Au niveau des Règles d'assemblage dans les vins qui était très compliquées, et j'ai réussi à les faire

simplifier beaucoup. Parce que on est une appellation d'assemblage par exemple pour les rouges on est à 4 cépages, euh 5, et il y en a deux principaux deux complémentaires un accessoires. Ça c'était avant et on était obligé d'avoir dans l'assemblage 60 % de cépages principaux mais on n'avait pas le droit D'avoir plus de 40 % D'un cépage principal. Après les cépages complémentaires on avait le droit d'en avoir jusqu'à 40 % mais il fallait pas qu'il y en ait un qui fasse plus de 15 %, les cépages accessoires on avait le droit d'utiliser mais pas plus de 10 % donc il fallait être à moitié mathématicien le jour des assemblages et en plus il fallait qu'on ait les mêmes proportions à la vigne et dans la cuve alors que une année le gamay il produit plus que le pinot et l'année suivante ça peut être l'inverse alors là j'ai pas supporté donc j'ai pris la présidence et je me suis lancé dans une guerre contre l'INAO ça a mis 5 ans et voilà donc j'ai pas eu tout ce que je voulais mais en gros maintenant on a un cépage principal qui doit être à minimum 50 % et puis le reste on fait comme on peut. C'est quand même plus simple il y a plus besoin de calculatrice (rire). Et puis après quelques normes *inaudible* qui étaient un peu difficiles, qui étaient un peu trop strictes que j'ai fait ramener au niveau national, au même niveau que ce qui est utilisé nationalement voilà.

D'accord, donc vous êtes toujours au [syndicat de l'AOC] ?

Oui mais je ne suis plus président. J'ai démissionné au début de l'année, comme mon cahier des charges était... [rire]

Mais vous êtes toujours engagé ?

Ah oui, oui bien-sûr je suis resté vice-président mais je ne fais plus rien. Non mais j'en fais beaucoup moins

Du coup...

Ça m'occupait presque une demi-journée par semaine

Mais vous avez toujours des contacts ?

Ah oui, oui je vais toujours réunion bien sûr et il y a le nouveau président qui me téléphone de temps en temps pour savoir comment faire

Vous avez de bonnes relations ?

Avec les vignerons ? Oui bien sûr ben on n'est pas nombreux et c'est une vingtaine de vignerons donc

Vous échangez via le syndicat du coup sur votre travail ?

Moi perso pas trop j'ai quelques collègues qui sont assez proches oui qui se donnent des conseils moi je ne suis pas trop, non

Et quelle relation vous avez avec la Chambre d'Agriculture, le syndicat ?

Je ne suis pas à la fédé, par contre mon bureau

La Fédé ?

Non la FDSEA je suis pas inscrit. Par contre le bureau du [syndicat de l'AOC] il est dans les locaux de la FDSEA. Et notre animatrice est employée de la FDSEA. En fait elle est mise à disposition [du syndicat] par la FDSEA. Donc on est quand même assez lié au niveau de la FDSEA c'est assez... [le syndicat de l'AOC] est très proche. Donc du coup d'autant plus Puisque j'y ai été pendant 5 ans. Voilà. Après je connais bien le président. Mais je ne suis pas adhérent Et puis au niveau chambre Oui avec la chambre

en a quelques relations Il y a une parcelle là qu'ils viennent suivre Toutes les semaines il font un bulletin de d'alerte phytosanitaires et donc j'ai une parcelle que je suis. Enfin ils viennent une semaine sur deux. Et moi je fais la semaine où ils viennent pas. [*inaudible*] je vais regarder s'il y a du mildiou faire les comptages et tout ça

Et leur objectif c'est quoi ?

Et bien après Il font un bulletin, le BSV ça s'appelle. Donc ça vient de la chambre ils font un bulletin toutes les semaines, ils mettent des alertes. Ils disent attention, voilà, recrudescence de mildiou, ou tout va bien...

Une alerte sanitaire quoi, ils font ça dans toutes les... ?

Oui ils font ça dans toute la France, chaque chambre.

C'est un contrôle ?

C'est pas un contrôle mais en fonction des observations ils disent aux vignerons « ben faites attention il va falloir traiter » ou « si vous ne l'avez pas fait c'est trop tard » ou « ce n'est pas la peine de traiter il n'y a pas de pression »... Voilà ils font ça.

D'accord.

Attention aux insectes qui arrivent, ou des choses comme ça. Ils observent vraiment tout, tout ce qui est susceptible de provoquer une maladie.

Et ils font ça avec la MSA, en partenariat ?

Non non non non. C'est la chambre et après c'est diffusé sur le net. C'est gratuit. Avec la chambre aussi je fais tout ce qui est plan de Phyto, plan de fertilisation. Maintenant on est obligé de faire des plans de fertilisation.

Des plannings c'est-à-dire ?

Non ce n'est pas vraiment des plannings. Mais 2 ans à l'avance il faut qu'on dise « telle vigne j'apporterai tant d'azote ». On est obligé de faire des plans, et à la fin de l'année de dire « oui j'ai respecté » ou « non j'ai pas fait, je reporte à l'année prochaine ». Mais c'est réglementaire, c'est pour éviter qu'on fasse tout et n'importe quoi.

D'accord.

Mais c'est tout un tas de documents qu'on est obligé de remplir. Et si on ne le fait pas on a des problèmes avec la PAC. On ne peut pas avoir les aides européennes, des choses comme ça. On est obligé de le faire Donc ça je le fais aussi avec la chambre

C'est vraiment trop toutes ces obligations pour vous ?

Ah moi ça m'insupporte. Ça m'insupporte. En plus c'est tout un tas de choses... A l'école on a appris à faire du vin, on a appris à cultiver une vigne. On n'apprend pas à tout ce qui est papperasse

Et au niveau FNSEA vous n'avez pas, à part avec cette personne du département, vous n'avez pas de lien ?

Non

Et vous avez des attentes ?

Non non j'ai pas vraiment d'attentes. C'est eux qui m'ont fait la formation aussi pour le passage en HVE. Mais non après j'ai pas forcément... non mais si on attend toujours les choses on ne fait rien. Non on se débrouille. Il y a que quand des fois je suis confronté à un problème... Ouais même pas, on se débrouille.

Dites

Non mais c'est des gens qui sont très disponibles à la chambre. En fait c'est la chambre [d'un département limitrophe] parce dans [le notre] il y a peu de vignes. Donc tout ce qui est viti c'est regroupé sur la chambre [du département limitrophe]. Et quand on a un souci et tout ils sont vraiment disponibles. On les appelle ils nous répondent. Alors que à la FDSEA c'est pareil. Avant il y avait une personne, il y a longtemps il y avait une section vigne, mais qui n'existe plus. Donc c'est pour ça qu'on n'a pas vraiment de contact avec les FDSEA

Leur idée c'est d'accompagner les employeurs pour engager des actions de prévention auprès des salariés, améliorer l'organisation, c'est plutôt à ce niveau-là qu'on se situe.

Oui oui je comprends. D'accord

Du côté des personnes qui s'occupent plutôt de la gestion des salariés, vous savez si vous avez déjà bénéficié par la FNSEA, ou d'autres structures, d'appui ou d'action de prévention particulière ? MSA ?

La MSA oui intervient pas mal. Comme on est le gros employeur du département, il s'intéresse à nous quand même

[Son Téléphone sonne]

Après de toute façon vu la taille, le nombre d'employés, on est obligé d'avoir un comité d'hygiène et de sécurité. C'est des gens qui sont des employés, qui sont formés, et puis après qui nous rappellent à l'ordre s'il y a des trucs qui ne vont pas.

Ça se passe comment ?

Bien oui oui. Ben on est attentif aux problématiques. Et depuis quelques années on a les moyens. Donc on n'a pas de raison de tirer sur, on a construit beaucoup de bâtiments, remis à neuf. On respecte tout ça, tout ce qui est sécurité et compagnie. Donc il n'y a pas de raison que ça se passe mal. Après il y a toujours des choses qu'on ne voit pas. On a beau faire du mieux qu'on peut, il y a toujours, on peut toujours passer à côté de quelque chose. Donc c'est bien qu'il y ait un comité comme ça qui dise. Parce que c'est des gens qui sont sur le lieu de travail, qui utilise l'outil. Donc c'est eux qui voient le plus ce qui va et ce qui ne va pas.

Ils vous interpellent du coup sur des choses ?

Oui il y a une réunion toutes les fins de mois, une réunion avec la direction. Donc ils exposent leur griefs s'il y en a.

Ça porte sur quoi en général ? il est question de sécurité ?

Oui voilà il y a ça, ou de confort. Il y a plein de petits trucs qu'on peut laisser passer toujours.

Qu'est-ce qui revient le plus ?

Ce n'est pas moi qui m'en occupe, je sais pas.

Vous avez des salariés plutôt satisfaits ?

Oui oui dans l'ensemble. Bon on a beaucoup de gens fidèles. Bon, rémunération évidemment si on leur demande... Tous les deux ans on fait remplir un questionnaire, un peu à la Macron, pour savoir leurs attentes. Nous on expose d'abord nos envies, où on a envie d'emmener l'entreprise, et après on leur demande ce qu'ils attendent. On leur demande aussi de noter nos projets, de dire qu'est-ce qui vous intéresse le plus. La dernière fois ce qui est ressorti c'est qu'ils voulaient un restaurant d'entreprise. Donc on est en train de monter un restaurant d'entreprise.

Donc vous accédez à leurs...

Alors autant qu'on peut, autant qu'on peut

D'accord. Et ils sont combien ? je pense au restaurant d'entreprise ?

En permanent, on a une centaine. On a une moyenne annuelle qui tourne aux alentours de 160 170. C'est-à-dire qu'en saison en ce moment ils sont 250.

Ah oui.

Eventuellement aussi, selon comment j'avance, peut-être que je pourrais rencontrer la personne qui s'occupe plus des embauches, de la gestion ? Enfin si vous en êtes d'accord évidemment ? Parce que votre témoignage est aussi important, mais si je dispose d'assez de temps je reviendrai peut-être vers vous

Oui pourquoi pas

Il y a déjà eu des accidents du travail importants ?

Oui malheureusement il y a eu notamment une personne qui a perdu une jambe dans une pompe à vendange mais ça fait longtemps ça fait 30 ans peut-être

Ah donc vous n'étiez pas aux commandes à l'époque ?

Non mais bon depuis on fait attention quand même. Mais après des accidents du travail il y a toujours un petit peu. Mais grave, depuis on n'en a pas eu. Après, comme il y a beaucoup de maniement de sécateur ou de machine à greffer il y a des coupures assez fréquentes. Et des fois il y a eu des belles entailles, des bouts de doigts perdus, des choses comme ça mais on les garde quand même à travailler celui qui a perdu sa jambe il est toujours là toujours dans l'entreprise.

Ah oui... Perdu sa jambe euh ?

Et bien jusqu'au genou oui disons que le pied était très abîmé et ça n'a pas guéri ça s'est infecté donc ils ont été obligés de d'amputer

Vous êtes parvenu à le reclasser dans l'entreprise ?

On lui a fait passer son permis poids lourd il conduit des camions maintenant

Il y a certains accidents qui vous ont fait réviser un peu des pratiques que vous aviez ?

Oui celui-là oui on a changé beaucoup de choses. Après comme c'est pas des accidents graves bon le

sécateur on n'a pas trop le choix on est obligé que ça coupe, et puis que ça coupe bien donc ce qu'il faut éviter c'est de mettre les doigts dedans

Manuel ?

Manuel oui. Mais pour faire un plant de vigne il faut donner une vingtaine de coups de sécateur. Donc si on veut en faire 20 millions, vous voyez le nombre de coups de sécateur qu'il faut donner. Et donc on a à peu près 300 sécateurs par an ici. C'est pour dire que, c'est fatal qu'un moment ou un autre il y a un doigt qui passe malheureusement.

C'est plus sur quelle activité ?

Dans les vignes c'est plus facile d'avoir la main loin de l'autre main. En taille on n'est pas obligé d'avoir la main proche du sécateur, mais quand on greffe les deux mains sont l'une proche de l'autre

Il y a le manuel et l'électrique ?

Dans les ateliers c'est manuel parce qu'il faut que ce soit fin précis et dans les vignes ils sont au sécateur électrique. Ça évite les tendinites et tout ça. Après dans les vignes il y a quand même du plus gros bois à couper.

Parce qu'il y a des pour et des contres paraît-il pour le sécateur électrique ?

Le problème c'est que du coup comme c'est facile, ils ont tendance à faire de trop grosses plaies de taille. Quand il faut appuyer à la main on évite d'aller trop près du bois. Et donc les plaies de taille c'est porte ouverte aux champignons, maladies... Et c'est un peu de problème. Mais bon maintenant je vais pas les faire revenir au sécateur à main. Ils sont attentifs. Il faut leur rappeler de faire attention

Vous leur rappelez ?

Oui quand je vois que c'est trop près du CEP la taille oui je râle un peu

Et ça réagit ?

On espère. Au moins on l'a dit. On espère que ça marche [rires]. Après mes tailleurs ils sont là depuis... c'est quasiment toujours les mêmes. Donc c'est il y a le métier, ils savent ce qu'on veut. La confiance quoi. On ne peut pas toujours gueuler non plus

Vous bénéficiez peut-être du fait que, contrairement à d'autres viticulteurs, vous n'en n'avez pas beaucoup de saisonniers ?

On a aussi des saisonniers, mais c'est des saisonniers fidèles aussi, c'est des gens qui reviennent d'une année à l'autre

Oui et donc principalement issus de l'autre entreprise, donc pas beaucoup de l'extérieur en fait si je comprends bien ?

Non on en a qui viennent de loin. Mais on a des Roumains mais ils sont vraiment installés là. Ils sont des maisons, ils ont fait famille ici, c'est des gens qui... On avait commencé il y a 30 ans avec des Portugais. Donc on a une grosse quarantaine de portugais. Et puis après les Roumains sont en train de monter en puissance. Là on est rendu à 20 - 25 roumains. Et dans les Romains on a de tout. On a un vétérinaire, on a un prêtre on a (rire). Mais bon c'est des gens qui ont besoin de travailler. Mais après ils ont des contrats de travail français. C'est pas le principe du travailleur étranger. Ils sont vraiment employés. Ils

ont les mêmes contrats de travail que les autres.

Il y a des salariés qui sont plus ou moins difficile à garder ?

Ah bah il y a de tout ah oui oui oui. Il y en a. après il y en a qui partent. Après on n'offre pas non plus des salaires mirobolants

Vous êtes quoi sur le SMIC ?

Oui on est sur le SMIC. Sauf toute l'activité de la taille c'est payé à la tâche. Tout ce qui est greffage c'est payé aussi à la tâche. Donc après les personnes qui greffent bien se font des beaux salaires pendant cette période-là. En fait c'est le SMIC sauf les périodes de tâches qui représentent 4,5 mois de l'année. Ça permet de faire une moyenne annuelle qui est quand même assez, qui leur donne envie de rester quoi.

En tout cas le service RH ne se plaint pas de difficulté particulière en termes de prévention ? en termes de pratique des salariés sur leurs activités ?

Non non pas de difficulté.

Je reviens sur, qu'est-ce que vous aimez ? c'est quoi le cœur de votre métier ?

Moi ce que j'aime vraiment c'est la période de vinification. Voilà. Oui c'est l'aboutissement du travail dans le vignoble. Et puis bon ben c'est là qu'on s'amuse le plus quoi, on va dire. Ici chez nous comme on a beaucoup de cépages c'est assez long. On commence le 25 août on finit le 25 octobre. À peu près ça dure 2 mois.

Vous mettez à la main à la pâte à ce moment-là ?

Ah oui oui. Là c'est des journées de 10, 12 heures donc c'est obligé.

En termes d'aboutissement ok. En termes d'activité vraiment c'est aussi un truc qui vous plaît ?

Oui oui c'est vraiment la partie... c'est là qu'on fait tout

Et vos frères ?

Ah mais ils n'interviennent pas là mes frères

Ils ne viennent pas ? ce n'est pas une activité que vous faites en famille ?

Ils viennent boire un coup ou chercher une bouteille mais [rire]

Donc c'est pas une activité commune dans la famille ?

Non non. On se force à ne pas intervenir sur les boulots des autres.

D'accord. Vous avez quel statut tous les trois ?

On est tous les trois gérant en fait on est gérant de la holding donc l'entreprise familiale qui gère après les autres

Holding c'est la structure juridique

Oui

D'accord. Et vos plus grosses difficultés, contraintes ?

[Rire] c'est qu'on n'a jamais le temps de partir ou des choses comme ça. C'est ça qui m'embête le plus.

De partir ?

De partir en vacances oui

C'est plus les vacances que le rythme de la semaine qui vous manquerait ?

Non au bout d'un moment de faire une vraie coupure ce serait bien. Comme on n'a jamais le temps de partir plus de 3 ,4 jours

Votre épouse travaille ici ?

Oui oui elle travaille ici. Mais j'ai pas pris 15 jours de vacances de suite depuis 24 ans. Depuis que je travaille, j'ai jamais eu 15 jours de vacances. Donc des fois c'est quand on entend du monde qui part un mois, ou les profs ou les choses comme ça, des fois moi c'est ce qui m'embête le plus des fois.

Et vous le ressentez physiquement ?

Quand je suis fatigué oui. Quand j'en ai marre. Mais on sait aussi que si on part 15 jours il va se passer une catastrophe donc...

Vous ne pouvez pas du tout déléguer pendant 15 jours ?

Non. On va y arriver un jour : mais plus on va être structuré et plus on va... J'espère que dans 5,6 ans il y aura plus besoin de moi, mais...Je tends vers. Mais c'est pas facile. Il faut trouver les bonnes personnes. L'œnologue là, ça fait qu'un an et demi que je l'ai. Je ne suis pas encore sûr que ce soit la bonne. Je ne suis pas encore sûr de pouvoir partir.

Oui donc vous le sentez physiquement quand même ?

Après les vendanges c'est une période intense de travail. Mais on a toujours, toujours... une fois que ça c'est fini il faut penser à préparer les vins pour Noël. Après il y a les commercialisations de Noël. Après en janvier on attaque les mises en bouteille. Les mises en bouteille ça dure jusqu'au mois de juillet-août. Et puis il y a la saison touristique. Il y a toujours l'été, c'est là qu'on a le plus d'activité. On ne peut pas trop partir donc bon mais c'est sûr d'avoir 15 jours au mois d'août ça doit être génial

Vous m'avez fait le planning de l'année, là, est-ce que vous pouvez m'expliquer une semaine de travail pour vous en gros ?

En vendange ?**Pour vous, à votre poste ?**

Ben c'est varié. ça va être 2h de bureau le matin. Après je vais intervenir sur les vins ou je vais aider à l'étiquetage. Ou s'il y a des clients je vais faire de la réception client. Après il y a toute la traçabilité des vins la paperasse les registres. Ben oui parce que quand on vend une bouteille il faut le marquer, quand on en remplit une aussi, il faut être capable dans une bouteille de dire « et bien voilà ça vient de tel pousse qui vient de telle parcelle »... Et quand on a une centaine de parcelles, 26 cépages, c'est un casse-tête chinois. Donc c'est pas mal ça. Après ça peut être de la préparation de commande, ça peut être décharger un camion, je fais un peu de tout en fait. Je suis multitâches

Et vous avez des outils de gestion interne qui sont efficaces ?

Après il y a des logiciels qui existent mais j'ai pas trop envie, je ne suis pas très informatique. Je sais me servir d'un ordinateur mais je ne suis pas fan de la traçabilité. Après les logiciels ça existe, ça s'appelle Isavigne, ça le fait, mais ça fait des kilos de lignes de paperasse et compagnie. Au final je vois pas l'intérêt. Et puis il faut être rigoureux pour l'utilisation de ce genre de chose, très rigoureux. Non à ce niveau-là je suis pas très rigoureux. Et comme je disais tout à l'heure, c'est pas mon truc, mais un minima. Je tiens bien ma traçabilité il n'y a pas de souci mais ça fait partie des choses qui faut faire entre les parties administratives et la traçabilité ça peut être 2h par jour de bureau après bon je fais mon petit tour aussi dans les vignes voir comment ça se passe, voir les gars où ils sont. Même si j'ai un responsable bon j'aime bien voir où on en est, pour voir, voir comment se porte la vigne voilà
En fait j'ai pas vraiment de planning si j'ai des horaires mais j'ai pas de planning je fais les plannings des autres

Et vous vous reposez le weekend ?

Le dimanche oui.

Le dimanche oui parce qu'ici ça reste ouvert

Ouais je Bricole beaucoup je rénove des maisons je fais beaucoup de bricolage

Et vous travaillez le lundi ?

Oui. Non mais après ça peut m'arriver de prendre une demi-journée si je vois que c'est un peu plus cool je dis bon je m'en vais. Quand je vois que ça roule je me dis bon bah ils n'ont pas besoin de moi si je vois que je commence à tourner en rond

Que ça roule ou que vous êtes fatigué aussi ?

Oui il y a les deux. Quand je vois que tout va bien et que si je reste ça va servir à rien je m'en vais. ça fait partie des choses que j'arrive à faire un peu plus à force. Mais ça passe par employer du monde. D'où l'intérêt d'avoir une structure importante. Mais après bon ça fait beaucoup d'investissement, beaucoup de... Ça fait 5 ans que je plante 5 hectares par an, plus les bâtiments. Ça m'a vachement occupé parce que c'est moi qui fait le maître d'œuvre. Ça m'a occupé pendant 2 ans pas mal. Mais là il est en train de se terminer donc ça va aller mieux.

Si vous faites la comparaison avec une toute petite exploitation sur un modèle un peu plus traditionnel vous vous considérez en posture meilleure ou pas ?

Oui oui oui c'est quand même rassurant. On sait que s'il y a un problème, s'il y a quelque chose on est aidé. On n'est jamais dans la merde quoi. C'est arrivé de 2 ou 3 années que le vignoble ne gagnait pas sa vie, bon la Financière a soutenu. Voilà c'est plus facile. Même pour faire des investissements. Comme ça au niveau des emprunts, d'être dans un groupe c'est beaucoup plus facile. Les banques réagissent beaucoup mieux. J'aurais pas été dans le groupe, je sais pas si les banques auraient financé ce bâtiment.
20:19

À l'époque de vos parents, ça restait familial où il y avait quand même pas mal de salariés déjà ?

Quand j'étais petit il y en avait déjà moins, mais il y en avait déjà du monde. Disons que c'est mon père qui a vraiment développé le domaine dans les années 1990, enfin le domaine la pépinière.

D'accord. Par rapport à vous et vos frères, vous disiez tout à l'heure que c'est un choix sans être un choix un peu ?

Et bien oui il y a toujours le poids de... enfin mes parents ne nous ont jamais dit « tu prendras la suite ». Ils n'ont jamais fait ça. Mais après de toute façon on est forcément influencé quand il y a une entreprise familiale. Il y a une forte influence. Déjà on grandit dedans. Moi quand j'étais petit, ma mère pendant les vacances, elle me foutait dans un coin du de l'atelier pendant qu'elle travaillait. Et moi je jouais au milieu des ouvriers, au milieu des sarments et compagnie. Donc on a toujours été dedans quoi. Alors soit ça dégoûte soit ça dégoûte pas mais (rire).

Vous n'avez pas l'impression qu'ils vous aient incité particulièrement ?

Non, non non, du tout. Mais ils ont jamais dit « il faut que tu prennes la suite » ni même « ce serait bien que tu prennes la suite » C'est venu comme ça quoi parce que...

Au moment de votre choix de formation c'était évident ?

Oui voilà

Vos frères sont mariés ?

Oui

Leurs épouses sont de la partie aussi ?

L'épouse de mon frère *** non et l'épouse de mon petit-frère *** s'occupe de, on a un château en bas qui est un hôtel. C'est elle qui le gère. Donc elle est, indirectement quoi, un peu à part.

Sur l'évolution du métier ?

Et bien ici ça bouge ici avec l'histoire des cépages résistants

Qui ne sont pas greffés ?

Si, ils sont greffés quand même parce qu'il n'y a pas que le phylloxéra qui pose des problèmes dans le sol. Il y a plein de nématodes aussi. Non mais ces cépages on leur demande une résistance au mildiou et à l'oïdium. Ce sont des champignons qui attaquent. Il est un peu plus discret mais il sait faire son petit effet. Il fait des dégâts, il s'attaque plus aux grappes. Il fait comme une farine blanche sur le raisin, et ça l'empêche de mûrir. Et donc en ce moment les techniques bio pour lutter contre ces champignons c'est le cuivre sur le mildiou et le soufre sur l'oïdium. Mais bon c'est des métaux lourds qui sont quand même, bah c'est pas anodin. Donc la tendance aujourd'hui c'est d'aller vers des cépages résistants, qui sortent là petit à petit. Donc j'en ai planté déjà un hectare. On verra ce que ça donne. Mais l'avenir c'est un jour de toute façon on aura plus le droit de faire des traitements. Il n'y aura plus de produit homologué. Il y en a de moins en moins. Donc un jour tout le monde sera bio en viticulture. C'est ce qu'il faut se dire

Vous pensez qu'on va en arriver là ?

Oui si on trouve les bons cépages résistants et qu'ils arrivent à s'implanter dans le vignoble. S'il y a plus besoin de traitement tout le monde sera bio.

Et selon vous c'est viable, la transition ?

La question ça va être au sein des appellations parce que les appellations quand même elles sont très liées à des cépages qui ne peuvent pas être des cépages résistants. C'est dans les cahiers des charges des

appellations, elles ont un encépagement. Et donc est-ce que dans les appellations on va réussir à faire évoluer les règles pour qu'on ait le droit d'avoir des cépages résistants ?

Parce que les cépages résistants c'est...

C'est des nouveaux cépages qui sont issus d'hybridation. C'est-à-dire on croise le vitis America c'est un cépage résistant mais qui fait pas de raisin avec le Vitis vinifera qui lui c'est la famille des cépages qu'on connaît Merlot Chardonnay etc en faisant des croisement on essaie de trouver des cépages qui garde les caractéristiques du Vitis vinifera mais qui prennent Les gènes résistants du vitis America et c'est très dur le caractère principal des Vitis vinifera c'est le caractère fruité et il est récessif par rapport à un caractère qu'il y a dans le Vitis américa qui lui donne des arômes fauxés animaux et on a énormément de mal sur les rouges à retrouver on arrive pas à retrouver le caractère fruité des Vitis vinifera

Si je comprends bien, dites-moi, est-ce qu'on va mettre un cépage résistant et greffer par exemple un cépage dessus ?

Non c'est par pollinisation on croise avec les pollens deux variétés donc on a des pépins, après le croisement la vigne qui a poussé donne au bout de 2,3 ans une grappe, on récupère les pépins on les sème, après on les fait pousser 2, 3 ans, on attend qu'il donne encore des grappes, on goutte on en présélectionne quelques-uns. Après cette vigne là, si on se dit peut-être elle sera pas mal on prend des greffons et on les greffe, et s'ils ont la Résistance si le raisin est bon, si ça fait du bon vin, ça on le sait au bout de 6,7 ans. On dit oui c'est bon ça peut être un cépage mais c'est des milliers de pépin semés mais c'est un travail énorme

C'est du très long terme alors ?

Oui après le Phylloxéra il y avait déjà eu des essais de fait là-dessus on avait essayé d'hybrider il y en avait qui était sorti mais ça avait été fait dans l'urgence parce que comme la vigne était en train de crever. Il y avait les greffeurs qui était contre, c'était la guerre de tranchées entre les greffeurs et les hybrideurs. Donc les hybrideurs ont sorti des trucs qui étaient moyen parce qu'ils ont voulu aller vite. Ce qui fait que tous ces cépages-là ont disparu. Ils étaient résistants mais ils ont disparu parce qu'ils n'étaient pas qualitatifs. Et donc ce qui est resté c'est le système du greffage. Donc qu'a utilisé mon arrière-grand-père et c'est ce qui se fait dans l'entreprise familiale. Et maintenant comme il y a ces problèmes de maladies qui sont de plus en plus récurrents, on essaie de recréer des nouveaux hybrides qui sont qualitatifs et qui sont résistants. C'est un travail de longue haleine. Là on a une parcelle, on a planté 400 pieds différents. On va tester Ce sont les sélectionneurs ici aussi

Qui fait ça ?

Là c'est notre ingénieur agro, on a un laboratoire de recherche, là, je ne sais pas si on le voit d'ici ou pas. Oui ils sont 6 ou 7 personnes dans le labo on ne voit pas bien je vous montrerai en sortant. Et donc oui, oui on a un pôle recherche assez important. Et on fait beaucoup de recherche de maladie, et on travaille aussi sur la génétique, et ils font de la multiplication ... et donc maintenant c'est ce travail sur l'hybridation.

Vous êtes en position de suivre les évolutions alors si je comprends bien

Ah oui oui on s'y prépare

Votre fils, votre fille, Euh, vous n'avez qu'un enfant ?

2. Un gars une fille mais la fille elle a dit niet c'est bon [rire]

Et votre fils il dit quoi ?

Il est en école de gestion commerce. Il a le temps. Je ne suis pas proche de la retraite encore ça va. Je ne vais pas le bousculer.

Mais vous souhaiteriez ?

Oh oui j'aimerais bien mais après s'il ne veut pas, il ne veut pas

Vous vous considérez un peu plus souple que...

Que mes parents ? Ils étaient souples mes parents aussi, je vous dis ils n'ont jamais demandé. Non et puis c'est bien qu'il aille voir ailleurs. Moi je veux bien qu'il aille bosser 4,5 ans dans une grosse entreprise à Paris et puis qu'il revienne après avec plein de bonnes idées de gestion [rires]. C'est bien qu'il aille voir ailleurs, s'il veut aller voir ailleurs.

Donc des attentes de la part de la FNSEA si vous en avez, non ?

Non mais c'est parce que j'ai tellement peu de relation. Je ne suis pas habitué. Comme ici en [dans le département] ils ne font rien sur... En fait je ne sais même pas ce qu'ils sont susceptibles de proposer.

Et bien en termes d'aide à la prévention ou bien d'aide aux employeurs dans leur rôle de management ou préventeur auprès des salariés c'est-à-dire de manière assez large, même en termes d'organisation du travail

Il faudrait voir avec les personnes qui s'occupe de ça quoi, c'est ça.

ENTRETIEN 3

L'entretien se déroule dans la boutique de l'exploitation, avec deux personnes : le frère et la sœur sont les deux exploitants. Le frère s'absentera en cours d'entretien.

Puisque vous êtes pour le moment tous les deux disponible on peut commencer par si vous voulez me décrire un peu votre entreprise de manière globale vos rôles respectifs etc.

SŒUR : c'est une exploitation donc viticole seulement viticole alors on a 16 hectares de vigne à peu près. On montera jusqu'à 17 puisqu'on a des terres qui sont pour l'instant neutres.

On fait de l'appellation d'origine contrôlée au niveau des vins. Et on fait tout donc on fait la vigne, le vin, la commercialisation. Voilà. On est en culture Terra Vitis qui est une culture raisonnée un cahier des charges niveau 2 HVE qui est le label de haute valeur environnementale. Voilà. On est deux sur l'exploitation. C'est une exploitation familiale

FRÈRE : On a repris derrière notre père

SŒUR : On a repris voilà. On est la 4ème génération. Donc c'est plutôt un vieux domaine. On est tous les deux en EARL 50 – 50.

FRÈRE : Voilà. [Ma sœur] s'occupe plus de tout ce qui est papier, vinification, et la commercialisation. Et puis moi je m'occupe plus aussi de la commercialisation et de la vigne.

SŒUR : La vigne, et gestion du personnel, puisque le personnel est plutôt dans la vigne. Donc c'est plutôt [mon frère] qui gère le personnel. Et puis en fait il est partout. Moi je vais jamais dans les vignes. Par contre lui il fait un peu tout sauf les papiers. Moi je fais tous les papiers et lui il fait toute la vigne et après on fait les deux en commun

D'accord c'est clair pour ces 2 pôles

LES 2 : voilà. [rires]

Donc vous avez des salariés, vous me dites des permanents ?

FRÈRE : alors un permanent et un saisonnier qui est la 6 ou 8 mois de l'année. Et puis plus d'autres saisonniers en cas de grosse période : les vendanges, l'épamprage

SŒUR : Les périodes saisonnières on a une dizaine de personnes

Vous êtes en vendanges manuelles ?

LES 2 : on fait les deux

Vous prenez beaucoup de saisonniers ?

FRÈRE : Et ben le pire c'est au printemps pour l'épamprage. On essaie d'être jusqu'à 12 pendant 3 semaines, un mois. Donc ça commence à être pas mal oui. Alors que pendant les vendanges on va être 12 mais quelques jours comme ça. Ca va être une ou deux journées dans la semaine. Autrement c'est vendanges machine.

SŒUR : Autrement on a toujours notre saisonnier, notre habitué saisonnier, qui est là pendant les vendanges, qui est la 3 mois.

Et du coup il n'y a pas d'activité suffisante pour que cette personne saisonnière 6 -8 mois de l'année ?

FRÈRE : pas pour moment

SŒUR : Il va falloir qu'on y passe sûrement parce que vu qu'on est Terra vitis on travaille les sols. Donc ça va prendre de plus en plus de temps. On va monter aussi à 17 ha. Oui une fois que tout sera planté, tout cumulé. Mais c'est compliqué quand même d'avoir une personne à temps complet CDI. Les charges qui en découlent on est limite en fait.

FRÈRE : si on travaille les sols sur les 17 hectares on n'aura pas le choix, de toute façon.

SŒUR : on n'aura pas le choix parce que ça prend énormément de temps. Le problème c'est que c'est du boulot sur une période c'est ça qui...

FRÈRE : oui enfin sur une période où on ne prenait pas d'habitude donc...

SŒUR : oui mais pour un temps complet c'est peut-être un peu, c'est pas évident

Et ce serait peut-être possible en passant à 17 hectares ?

SŒUR : Oui de toute façon on verra au fur et à mesure.

FRÈRE : c'est des choses qu'on va voir quand on va y être quoi. On a la personne déjà 8 mois de l'année. Donc après on verra comment ça se passera.

Parce que pour le moment comment ça se partage un petit peu les tâches entre vous ?

FRÈRE : Alors en fait mes salariés font vraiment que la vigne. J'ai un ouvrier qui fait le tracteur et qui fait tout ce qui est épamprage, traitement, travail du sol, tout ça, qui ne vient quasiment jamais m'aider à la cave, c'est très exceptionnel. Et le saisonnier c'est pareil. Il vient à la cave mais que pendant les vendanges. Autrement, il est que dans les vignes pour la taille, l'épamprage... Et lui c'est vraiment que du travail manuel dans les vignes. Voilà. Il n'y a pas de tracteur quoi. C'est que du travail manuel dans les vignes.

D'accord. et vous ?

FRÈRE : Moi je fais tout [rire]. Je fais tout ce qu'on me demande. Enfin je suis partout où il y a besoin. Et surtout pendant les horaires où il n'y a pas de personnel et qu'il faut quand même que ça avance. Pendant les périodes de printemps par exemple, où on rentre là, les jours où on traite, ou quand il faut faire du travail du sol et tout. L'ouvrier il est sur tracteur dans la journée, mais vu que des fois c'est sur 2 jours parce qu'il fait beau à ce créneau là ou quoi, et bien je remonte derrière lui ou des choses comme ça. Et puis le reste du temps je suis à la cave pour tout ce qui est étiquetage, recevoir les clients, tout ça quoi. Il y a quand même beaucoup de travail à la cave aussi.

D'accord. Est-ce que vous pourriez me décrire une journée type ?

FRÈRE : Une journée type de toute façon toute l'année c'est d'embaucher avec le personnel, leur donner le boulot de la journée, et voir comment on va faire dans la journée. Après Il partent dans les vignes. Moi soit je suis à la cave, il y a des commandes des vins à préparer, du vin en cuve à préparer, des choses comme ça, ou je vais avec eux dans les vignes. Ça dépend des saisons

SŒUR : et puis des rendez-vous des fois, on ne peut pas toujours être avec eux, ils sont très autonomes

FRÈRE : J'ai aussi un petit peu de place, j'ai quand même quelques réunions dans la journée parfois parce que je suis président de CUMA je suis président de section à la FDSEA vigne

SŒUR : et vice-président du syndicat

Du syndicat?

SŒUR : du syndicat des vins AOC

FRÈRE : J'ai quand même des réunions aussi bien en journée que le soir j'ai quand même régulièrement des réunions

Vous aussi vous avez des responsabilités ?

SŒUR : je suis aussi dans le pôle communication du syndicat

Le syndicat, c'est le syndicat de l'appellation ?

LES 2 : le syndicat des vins oui.

À côté, il y a la FDSEA, et vous avez cité autre chose ?

FRÈRE : la CUMA on a une CUMA avec un ouvrier à temps complet où il y a du matériel donc c'est moi le président. Je ne gère pas tout je suis bien secondé. Mais ça prend un peu de temps quand même

SŒUR : et il y a aussi un salarié dans la Cuma donc

Vous êtes beaucoup de viticulteurs dans cette CUMA ?

FRÈRE : on est 11. Mais si on additionne les deux, on est plus que ça, on doit être 18 ou 19.

SŒUR : et il y a 21 viticulteurs donc on est presque au taquet

FRÈRE : Quand on regarde tout en fait il y a pratiquement tous les viticulteurs du coin. Parce qu'il y en a qui ne font pas partie de la CUMA, mais on fait de la prestation de service donc. Il n'y a pas beaucoup de vignerons qui n'ont jamais à faire à la Cuma en fait.

Et comment ça se passe vos réunions Cuma ? Est-ce que vous abordez des thèmes type réglementation prévention ?

SŒUR : Alors quand on a créé l'emploi salarié tout le monde devait faire son DUERP Sur l'entreprise ; On ne l'a pas vérifié mais normalement ça devait être une obligation pour chaque adhérent, puisque le salarié, on peut le prendre, juste le salarié, sans le matériel. Si on a besoin une journée du personnel, on réserve le salarié et il vient à la maison. Donc il fallait il faut être aux normes sécurité au travail pour tous ceux qui l'utilise. Pour traiter ils doivent être avec les EPI. Après ça a été parlé à la réunion, après ça s'est arrêté là quoi.

Ce ne sont pas des sujets qui reviennent régulièrement ?

SŒUR : Ça peut être dans la discussion en disant...

FRÈRE : On y fait toujours attention. Après c'est quand on est dans le travail aussi qu'on voit ce qu'il faut faire pour la sécurité. Comme ça sur le papier, autour du bureau, ça se fait mais on ne voit pas tout.

Est-ce que quand vous êtes à vos réunions CUMA, est-ce qu'il y a des questions qui reviennent sur la prévention ?

FRÈRE : Non pour le moment non

SŒUR : Pendant les vendanges, la sécurité, « cette parcelle on l'a fait pas de nuit, c'est dangereux »... Enfin ça fait partie de la sécurité au travail mais en fait c'est aussi une logique. Donc voilà

FRÈRE : Ça vient tout seul quoi. Non, on fait attention quand même

SŒUR : Voilà. Et puis le salarié il est jeune, il a été plutôt formé à tout ça. Parce que aujourd'hui ils l'apprennent à l'école, c'est bien. Donc il a son Certiphyto. En tout cas le matériel c'est un peu son dada, donc il a beaucoup de notions. C'est-à-dire que s'il y a quelque chose qu'il voit, il se dit « oh c'est pas terrible » je pense qu'il le dirait au viti en question, ou il en parlerait à [mon frère] en disant « ben là j'ai fait quelque chose mais j'étais pas trop, il fallait faire vachement attention »

Vous voulez dire avec vos salariés c'est pareil, ça communique ?

LES 2 : Ah oui oui oui oui

FRÈRE : on essaie d'améliorer quand il y a des problèmes de sécurité oui oui on fait gaffe quand même

SŒUR : Notre salarié c'est vrai que sur les produits phyto il est fragile de là. Enfin en plus il est allergique à la sciure de bois. Et plus ça va, plus il est allergique à des trucs.

FRÈRE : Il est allergique à tout

SŒUR : à beaucoup de choses. Donc c'est vrai que là, sur le coup, on lui a acheté le casque intégral. Parce que c'est vrai que le petit masque pour préparer la machine à traiter finalement ça suffisait pas. Donc voilà on lui a acheté le masque avec l'air et tout. Il ressemble à un cosmonaute. Voilà, au moins on est tranquille (rire) quoi. Il nous en a parlé

FRÈRE : On essaie de garder les salariés quand même. Et puis qu'il ne soit pas malade (rire)

SŒUR : Il nous a dit je pense que le masque ça suffit pas. Il nous a fait comprendre que ça ne lui suffisait pas. Voilà, on trouve des solutions.

FRÈRE : ouais on a trouvé une solution

Donc vous pensez qu'il y a un dialogue avec vos salariés ?

FRÈRE : Là-dessus il n'y a pas de souci avec le salarié. Ça se passe bien oui oui

SŒUR : On fait ce qu'on peut oui oui oui. Par exemple les chaussures de sécurité c'est lui. Il en parle. Nous on va pas aller regarder si ses chaussures c'est bon. Après il y a des trucs... mettre des gants pendant la taille (soupir) On peut essayer il le fera pas c'est gênant en fait...

FRÈRE : Des gants sécurité, Ah bah non

SŒUR : Il supporte pas

FRÈRE : Non et puis même il y a des nouveaux trucs qui sont sortis. Mais les gants faut les passer toutes les semaines à la machine à laver. Enfin c'est super compliqué. Donc ce n'est même pas la peine. Je sais que si j'achète ils ne les mettront pas. Donc ce n'est pas la peine.

Et au niveau des gants il n'y a pas de solution satisfaisante ? des gants où on est à l'aise ? Des gants qui soient assez chauds, et pas gênants

FRÈRE : Il y a des choses où on est très à l'aise. Par contre, déjà le prix est beau, et c'est pas durable dans le temps. Là je vois, il y a un système il est super bien, il marche et tout. Mais ils nous disent oui mais pour que ça marche il faut laver le gant minimum une fois par semaine dans la machine à laver. Il faut que le gant soit propre pour que ça marche. Le gars il suffit qu'une fois le gant il ne soit pas lavé ou quoi, il ne fait plus gaffe. Parce que c'est ça le problème aussi. C'est que le jour où il n'y a plus la sécurité, on fait plus gaffe.

SŒUR : quand il y a la sécurité

FRÈRE : Quand il y a la sécurité on ne fait plus gaffe. Donc le jour où il n'y a plus la sécurité, il y a un pépin si elle ne marche pas. On est tellement habitué, si elle marche pas ce jour-là parce que le gant est sale ou quoi, on se sent trop en sécurité on ne fait plus attention. Alors que quand il n'y a rien au moins...

FRÈRE : Donc je pense que les moyens pour ne pas se couper les doigts c'est pas encore au top

Vous pensez à quoi à part les gants? les sécateurs ?

FRÈRE : Il n'y a rien. Non non il y a rien pour le moment. Il n'existe rien. Je ne vois pas comment ils peuvent faire parce qu'il y a des gants en côte de maille qui existaient mais le problème c'est qu'ah bah on ne se coupe pas le doigt mais ça l'écrase. Donc quand on va à l'hôpital c'est encore plus compliqué à opérer. Enfin voilà il y a du pour et du contre. Il n'y a rien au point.

SŒUR : Les médecins ils n'aiment pas la côte de maille

FRÈRE : La MSA ils nous disent qu'il faut le faire mais vous allez voir un chirurgien spécialiste de la main il va pas être d'accord (rires)

Parce qu'il arrive forcément, enfin j'imagine que vous avez déjà eu des incidents, ?

LES 2 : ah non non non

Jamais ?

SŒUR : ah non jamais ah non mais ne nous portez pas la poisse (rires)

FRÈRE : On fait attention quand même

SŒUR : Sécateur de vendange, qui est un simple Sécateur, il y en a, pas doués. Mais c'est comme si on se coupait avec un couteau c'est pas non plus, ça peut aller plus profond mais...

FRÈRE : une fois il m'était arrivé une bricole mais je ne me suis pas couper le doigt quoi

SŒUR : ah oui il a tiré les bois. Effectivement on ne tire pas les bois chez nous donc c'est pareil. Très peu

Tirer les bois c'est quand on enlève... ?

SOEUR : C'est quand on enlève les branches qui sont attachées au fil de tête

Celles qui ne vont pas fleurir en fait ?

SŒUR : oui voilà. C'est ça quand on taille en fait, ce qui a poussé l'année d'avant, on taille et puis des fois c'est accroché en fait au fil d'en haut. Donc on tire voilà c'est comme ça que Xavier c'est foutu le sécateur dans le...

FRÈRE : C'est que la main est tombée en premier dans le sécateur

SŒUR : Mais on le fait très peu ça le tirage de bois. Parce qu'on pré-taille, donc on ne tire pas les bois.

FRÈRE : Ce n'est pas méchant

SŒUR : Donc ça c'est un gain de temps et un gain de sécurité aussi parce que normalement il devrait être taillé Si on tirait les bois il faudrait tailler avec des lunettes de protection. Donc c'est pas pratique.

FRÈRE : Enfin il y a plein de trucs, les gars ils les mettraient pas.

SŒUR : non non non. Après un Sarment dans les yeux c'est ça peut arriver de temps en temps. Mais nous avec des lunettes ça passe, mais on fait attention quand même.

FRÈRE : Non et puis c'est pas agréable. Enfin il y a des choses... travailler avec des lunettes de protection toute la journée, les lunettes elles sont sales, c'est chiant quoi.

Sur les accidents donc, vous n'avez pas eu d'accident majeur à déplorer depuis que vous travaillez ?

FRÈRE ah non que des petits accidents de travail qui n'ont pas nécessité d'arrêt de travail

Vos parents non plus ?

FRÈRE : Je crois que mes parents ça leur est arrivé une fois. L'ouvrier s'était cassé le poignet. Il avait glissé et s'était cassé le poignet. On ne peut pas tout éviter.

SŒUR : Si, tu as emmené papa à l'hôpital [**rire**]. Il a posé une palette, et puis c'était lourd. Et puis la palette elle lui est revenue. Il s'est ouvert l'arcade

FRÈRE : Oui enfin bon il était malade

SŒUR : il voulait faire quelque chose

FRÈRE : Il était malade. Il a été en arrêt 3 mois. Il croyait avoir la force, mais il n'avait pas de force donc voilà, après c'est pas, c'est un accident, voilà. Mais c'est dû à autre chose.

SŒUR : On appelle ça des bricoles. Après, accident du travail, il y a eu des accidents de tracteur donc il y aurait plus avoir des gros dégâts

FRÈRE : Nous oui on a eu des accidents. Mais il n'y avait pas de dégâts corporels heureusement.

SŒUR : Mais ça aurait pu effectivement

FRÈRE : L'année dernière oui, on aurait pu

Un accident de tracteur ?

FRÈRE : oui au mois de mai

SŒUR : avril et mai

FRÈRE : Le tracteur il s'est renversé sur la tête du talus. Pour même pas 1 mètre d'écart il descendait 3 mètres de talus. Ah bah oui là on a eu peur.

SŒUR : Il a sauté avant

FRÈRE : Non non

Votre salarié il n'a rien eu ?

FRÈRE : Non non impeccable, il n'y avait que le tracteur.

SŒUR : Bon après il avait des soucis de dos, donc ça l'a pas aidé. Mais non il n'a rien eu. Heureusement hein

FRÈRE : Et puis on a un salarié qui n'est pas du genre à se mettre en arrêt. Quand il se met en arrêt c'est qu'il ne peut plus (rire)

SŒUR : Non et puis après il a une conscience. Il est pompier en fait. Donc il a une conscience. Enfin il sait qu'il y a des trucs, et puis il réagit pas trop mal. Là-dessus il est vigilant. Casque pour le tracteur, quand il est dans le tracteur il met un casque pour les oreilles. Non mais ça fatigue, hein. ça fait du bruit. c'est la sécurité au travail.

Du coup vous n'êtes pas à surveiller entre guillemets votre salarié ?

SŒUR : Non. Bon il y a des trucs, comment dire, il fume moins, à une époque il fumait des produits... Mais maintenant il fume moins.

FRÈRE : On dit des fois, on va pas être sévère, on le dit une fois, deux fois. Et puis de toute façon, c'est bête à dire mais il faut qu'il y ait des petits accidents, ou il faut que une fois ils aient peur, et vous inquiétez pas, ils mettent après la sécurité quoi

SŒUR : Ouais mais c'est embêtant quand-même

FRÈRE : Non mais nous ça va. Faut pas qu'on se plaigne.

Et au niveau des saisonniers alors comment ça se passe ?

SŒUR : Alors les saisonniers on a fait une fiche travail et sécurité parce que Xavier a fait une formation salarié, enfin gestion de salariés

MSA ?

FRÈRE : non c'était la chambre d'agriculture

SŒUR : Et donc sur le coup on a fait une fiche pour les saisonniers. Donc se baisser correctement, ne pas se plier pour le dos, emmener la casquette, de l'eau, mettre des manches longues, mettre de la crème solaire, si tu veux mettre les manches courtes, pour pas avoir de coup de soleil. Enfin des trucs. On est obligé de prévenir

Ça c'est quand vous les accueillez, à l'embauche ?

SŒUR : Oui

FRÈRE : le thème c'était plus gestion du personnel, en fait

SŒUR : Mais ça en fait partie, tout ça, ça fait partie de la gestion du personnel.

Et c'était intéressant cette formation ?

FRÈRE : Bah c'était bien dans le sens où, plus on a de personnel plus il faut être vigilant sur ce qu'on autorise et ce qu'on autorise pas au personnel. Et puis il faut être carré sur les plannings, essayer de faire des plannings à la semaine, et tout. C'est quelque chose que je ne fais plus. Mais voilà c'est des choses, on a un ou deux salariés ça va, mais quand on est 12... Pendant 3 semaines là il faut être carré et il y a des choses qu'il faut mettre en place différemment

Cette formation c'était quoi exactement ?

SŒUR : gestion du personnel, surtout l'administratif, les entretiens, les machins, les contrats. Enfin les contrats peut-être pas.

FRÈRE : les entretiens annuels

SŒUR : et puis le truc des risques, Comment ça s'appelle

FRÈRE : le DUER

SŒUR : DUER voilà. A chaque fois je loupe le mot. Et puis comment gérer, et puis en fonction du caractère de chacun. Voilà

D'accord donc c'était assez global ?

FRÈRE : oui oui oui

C'était centré sur la viticulture ?

FRÈRE : On n'était que des viticulteurs. Ah non non non, il y avait des horticulteurs et un gars des pommes. Il y avait de tout.

C'était une formation longue ?

SŒUR : 2 jours

FRÈRE : Ah non au moins 3 ou 4 jours. Ah oui, et ils sont venus ici aussi.

SŒUR : Tu as été 2 jours à (*grande ville voisine*) je sais plus où. Et une demi-journée elle est venue pour finaliser. Parce qu'après il y avait un projet, Xavier a fait une fiche travail justement pour les saisonniers du mois de mai.

Spécialisé pour votre entreprise ?

SŒUR : voilà C'était ça

Du coup ça vous a semblé... c'était bien ?

FRÈRE : ah c'était très bien.. Ah oui c'était vraiment très bien, complet et tout. Non non c'était vraiment top.

SŒUR : C'était complet. Moi j'ai eu les PDF qu'il recevait, c'était plutôt complet. C'était vraiment de la gestion du personnel quoi.

SŒUR : On ne nous forme pas là-dessus, on nous lance dans le... on prend un salarié, on débute en fait C'est le management en fait... en agriculture...

FRÈRE : Les gens qui n'ont jamais eu de personnel, en fait il y a des erreurs à ne pas faire, et qui ne sont pas évidentes

SŒUR : quand tu commences avoir du personnel ça fait peur, c'est pas, c'est pas facile

FRÈRE : moi j'en ai toujours eu donc...

Vous en avez toujours eu ?

SOEUR : oui quand c'est papa qui avait l'exploitation il y avait déjà un salarié

FRÈRE : J'ai toujours eu du monde et quand j'étais en bac pro en alternance il y avait 8 ouvriers donc j'ai toujours été habitué à avoir du monde avec moi ou gérer du personnel ou voilà. j'ai jamais travaillé seul pour vous dire j'ai toujours eu soit des ouvriers avec moi, soit à gérer, soit en tant que ouvrier, mais même en tant que ouvrier on s'aperçoit des erreurs à ne pas faire. Parce que je savais ce que j'allais faire plus tard, et on s'aperçoit quand il y a un mauvais manager du personnel on voit ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire voilà c'est comme ça

Vous dites pendant votre formation, il y avait des ouvriers ?

FRÈRE : J'ai fait un bac pro en alternance dans pendant 2 ans où on était 8 ouvriers. Et j'ai un peu appris ce qu'il ne fallait pas faire en fait [rire]. Il n'y avait pas forcément une bonne ambiance globale sur l'exploitation. Donc j'ai appris surtout ce qu'il ne fallait pas faire

SŒUR : Sur l'exploitation il y avait des salariés

Avec vos parents il y avait des salariés ?

FRÈRE : On a toujours eu un ouvrier depuis 1989

SŒUR : Ah ben j'ai toujours connu un salarié à la maison

C'était la même taille d'exploitation ?

SŒUR : C'était plus petit non. Ça a grossi. Mais papa était tout seul. Donc après il s'est retrouvé à deux avec [mon frère]. Donc l'entreprise a grossi. Mais il y a toujours eu un salarié à temps complet.

Donc vous vous avez un petit peu agrandi l'entreprise ?

SŒUR : oui voilà c'est ça. Mais le salarié était déjà là à l'époque de papa.

Ce même salarié ?

SŒUR : ah oui oui oui. On a repris le salarié de l'exploitation. Ah oui nous on ne change pas tous les trois quatre matins.

FRÈRE : Depuis 1989 on a eu seulement deux salariés à temps complet. Pas mal.

SOEUR : c'est pas le cas de tout le monde. Et je pense que le prochain ce ne sera pas le cas.

FRÈRE : ah non, il faut être optimiste.

SOEUR : Bah ce sera difficile

FRÈRE : Ça se passera très bien

C'est-à-dire ?

SŒUR : Et bien le jour où il sera à la retraite. Parce que...

Ils ont quel âge d'ailleurs les salariés ?

SŒUR : il a 48 ans notre salarié notre CDI mais physiquement il va forcément se fatiguer il y a des choses qu'il ne pourra plus faire

FRÈRE : et le CDD il a 40 ans

D'accord. et vous deux quel âge vous avez ?

SŒUR : 35

FRÈRE : ah je sais plus moi

SŒUR : 37

FRÈRE : ah oui 37 j'ai 37. [rire] je suis sur l'année des 37

SŒUR : Je suis sur l'année de mes 35 et toi tu es sur l'année de tes 37

Pour revenir sur la formation de la Chambre d'Agriculture, globalement positif ?

FRÈRE : Ah hyper bien. Franchement je pense que, pas de points négatifs à relever. Ah non je pense que tous les gens qui ont du personnel ils devraient la faire. Franchement c'était très très bien. Et puis des bons interlocuteurs. C'était à la Chambre d'Agriculture du 49 à Doué-la-Fontaine. Et franchement super.

Et c'est vous qui avez souhaité y aller?

SŒUR : On reçoit en fait en tant que syndicat viticole, enfin le groupement des viticulteurs, on est relié à la Chambre d'Agriculture du (département) mais il n'y a rien de conseil au niveau de la vigne sur le (département). Donc on est relié au Conseil vignes du (autre département). Ou alors si on change de région finalement qui est plus près mais vu qu'on fait partie des Pays de la Loire toutes les aides et tout ça vient des Pays de la Loire. Et donc on reçoit des choses par mail voilà des formations etc. quand ils ont des fois du mal à remplir parce qu'ils font plutôt 49 mais quand ils ont du mal à remplir souvent on reçoit

FRÈRE : Enfin maintenant que j'en ai fait une ils ont les adresses.

SŒUR : Moi j'en ai fait aussi dans le département. Parce que c'est plus vignes

Vous avez fait des formations ?

SŒUR : Oui j'ai fait la formation *inaudible*

FRÈRE : Il y a des endroits dans [le département] c'est pas plus loin que d'aller dans le [autre département]

SŒUR : ça dépend où

FRÈRE : mais pour nous c'est pas si loin quoi

SŒUR : *** [ville] est quand même plus loin que ***[ville]

FRÈRE : Mais autrement j'ai fait cette formation parce que j'en ressentais le besoin parce que quand j'ai que un ouvrier il n'y a pas de problème mais quand il y en a 12 on s'aperçoit qu'il y a des erreurs à ne pas faire et puis même quand j'ai que un ouvrier je m'aperçois qu'il y a des fois il y a besoin de s'organiser dans le travail et tout et ça c'était bien parce qu'on apprenait à s'organiser et à faire un planning pour les gars et tout dans la semaine et en fait c'est très important parce que moi je vois quand c'est des périodes creuses je ne le fais pas je sais que cette semaine ils vont faire ça point barre mais au printemps quand il y a quand tous les jours on change de boulot si on ne fait pas de planning les gars ils ne savent pas ce qu'ils font quoi donc généralement le vendredi midi il arrête le vendredi midi on se met en bas on boit un petit coup je fais le planning ou s'il n'y a pas besoin de planning et ben on discute de ce qu'on va faire la semaine d'après et puis voilà quoi

Et ça vous a aidé pour quand vous avez des saisonniers ?

FRÈRE : Oui pour la gestion du personnel global ça m'a aidé. Même si j'ai pas tout mis en place ça m'a aidé [rire]

Vous souvenez du nom de la formation ?

FRÈRE : ça fait au moins 3 ans que je l'ai fait

Les autres personnes étaient contentes aussi ?

FRÈRE : oui oui tout le monde était assez content de sa journée de formation

SŒUR : le problème c'est qu'il faut prendre le temps parce que sur le coup c'était long

FRÈRE : bah..2 jours de formation c'est pas énorme

SŒUR : Il faut prendre le temps. Mais tu dis ça mais quand tu t'es inscrit et qu'il fallait y aller tu n'étais pas tout à fait motivé

Vos saisonniers comment vous les recrutez comment ça se passe ?

FRÈRE : alors ça c'est compliqué si vous avez une solution miracle je suis preneur

SŒUR : on est sur le site en ligne de l'ANEFA - et tu fais partie du conseil d'administration de ça aussi - et on reçoit donc des coup de fil. Mais le problème c'est qu'ils ne lisent pas correctement. C'est-à-dire que moi j'en ai déjà eu là des coups de téléphone, ils m'appellent pour les vendanges. Ce n'est pas écrit vendanges, on ne fait pas les vendanges au mois d'avril ou au mois de mai. Non mais ils ne sont pas au courant les gens, les chômeurs. Mais oui mais quand on veut travailler quelque part on se renseigne un minimum sur au moins la culture, et ce qu'on fait au mois de mai quoi. On ne recrute pas aujourd'hui pour les vendanges. Demain on ne sait même pas s'il va y avoir de la récolte. Voilà il y a une logique.

Donc c'est un petit peu compliqué, On en reçoit quand même beaucoup. On essaie de recruter les anciens qui étaient bien [rire]. On les garde. Là, on en a deux on y tient, on essaie de les tenir.

FRÈRE : non et puis c'est quand même assez physique. Et là au mois de mai, quand on fait l'épamprage, quand il fait frais ça va, mais il y a des années c'est 27-28 l'après-midi. Il fait chaud et on est plié en deux au pied des souches. Et voilà il y en a qui arrêtent parce qu'ils ont mal au dos... Et puis aujourd'hui franchement, il y en a qui se plaignent pour rien. Ils ont des courbatures, ils arrêtent, c'est trop dur. Il faut arrêter quoi.

Ça arrive plus fréquemment qu'avant ?

FRÈRE : Ah oui bah ça m'est arrivé il y a 2 ans. Un couple, ils avaient 30 ans même pas. 3 semaines d'épamprage. Au bout de 15 jours, il m'appelle il me dit on ne revient pas c'est trop dur. Ils ont de la chance de ne pas être tombé sur moi quand ils sont venus chercher le chèque, parce que je pense qu'il s'en serait pris une. Faut arrêter. En plus la fille elle avait une formation de jardinière paysagiste. Donc normalement elle connaît le métier un petit peu. Et lui il était menuisier de formation. Je me dis ça devrait aller quoi. Et ben non c'est trop dur. C'est dommage ils bossaient super bien.

SŒUR : Elle a pas dû beaucoup exercer ce métier. Du jour au lendemain, bon bah non c'est trop dur.

FRÈRE : C'est même pas du jour au lendemain. Ils sont venus travailler le matin, le midi le temps qu'ils aillent manger, « allô on ne revient pas ».

SŒUR : Effectivement on a des courbatures quand c'est quelque chose qu'on a pas l'habitude de faire. Et même nous quand on reprend, moi je ferais de l'épamprage, je le fais pas souvent, j'aurais des courbatures mais c'est logique. La période d'étiquetage ; il y a des périodes plus calmes, et puis il y a des périodes où il faut qu'on aille à fond. Et quand il faut qu'on y retourne à fond on le sent passer et c'est normal. C'est un certain temps. Mais après le corps s'habitue. C'est des courbatures. Ce n'est pas, tu n'as pas mal pour aller chez le médecin. C'est des courbatures, c'est pas pareil.

FRÈRE : une fois j'avais pris un jeune, il avait mal au dos, il avait des soucis de dos. Il me dit j'arrête je vais aller voir le médecin. Je dis oui vas-y prends ta journée. Il va voir le médecin. Je savais ce qu'il avait. Il a un très bon médecin qui lui a dit « écoute tu prends du doliprane et tu retournes au boulot » [rire]. Et voilà et il a fini la saison avec moi.

SŒUR : Et ça a été mieux. Et on lui a posé la question « est-ce que ton dos ça va ? » Il a dit sur la fin ça allait mieux. En fait je pense qu'il a eu peur parce qu'il avait tendance à avoir mal au dos, des problèmes de dos, parce qu'il est grand je pense qu'il a grandi vite, il était jeune et je pense qu'il a grandi vite. Et enfin souvent c'est le problème des jeunes. Et donc je pense qu'il s'est dit peut-être que c'est un souci. Donc il a été voir son médecin qui lui a dit non c'est des courbatures mon petit, tu vas retourner au boulot.

FRÈRE : Je pense qu'en tant que chef d'équipe je suis quand même assez conciliant. Je ne suis pas chiant, ni sur les horaires le matin s'il y en a un qui arrive 3,4 minutes en retard. Donc c'est pas grave. Ni le soir par contre faut pas me dire « bah on ne finit pas la parcelle » pour 5 minutes parce que ça ne va pas aller.

SŒUR : Il y en a ... ben j'ai reçu un coup de fil mon gamin est malade. Bon ben va le chercher que veux-tu que je te dise. Voilà enfin ils ne sont pas payés pendant ce temps-là. Mais nous on a une personne en moins. Mais du moment qu'ils reviennent ça va.

Vous avez souvent des soucis comme ça avec les saisonniers ?

SŒUR : Oui souvent c'est des personnes qui ne travaillent pas tout le temps.

Comment vous embauchez ? toujours via l'ANEFA ?

SŒUR : Non c'est pas que Via l'ANEFA. Souvent ils 'appellent, ils vont sur le site internet, il voient les offres. Parce que il y a beaucoup les pommes aussi. Donc je pense que dans le coin ils trouvent beaucoup d'offres sur l'ANEFA au niveau agricole. C'est des personnes qui font beaucoup de saisons donc finalement nous c'est le début de la saison au mois de mai. Et après souvent ils vont faire l'éclaircissage aux pommes. Alors ça se mélange des fois il y en a qui nous lâchent pour aller faire l'éclaircissage, étant donné que c'est plus long au niveau temps, ça dure plusieurs mois. Nous c'est plus court donc des fois on en perd au fur et à mesure voilà. Mais ceux là ça va encore ils ont l'habitude. Quand ils ont vraiment l'habitude de faire les saisons ça se passe très bien. Alors le problème c'est que nous c'est le départ, et nous c'est bas, contrairement aux pommiers. Ils se plient moins mais c'est quand même pas facile. Donc voilà ça, ça va à la rigueur, ceux-là. Mais ceux qui cherchent du boulot, des jeunes, ça fait plusieurs années qu'ils ont quitté l'école parce que la plupart ils ont quitté l'école, ils ont pas été au bout de leur formation, ou ils sont toujours chez papa maman

FRÈRE : Ce qui cherchent du boulot juste pour les sous ça marche pas, c'est clair

SŒUR : des fois c'est les parents qui m'appellent pour du boulot pour leur gamin, parce qu'il a 20 ans et il est toujours à la maison, et il bosse pas. Mais ça, ça bosse pas quoi, sont pas capables

FRÈRE : ça bossera jamais

Souvent ce sont des gens du coin ?

SŒUR : oui on essaie de prendre des gens du coin au maximum parce que il suffit qu'on en trouve un bien. Des fois on peut aussi le garder pour autre chose. Et puis il faut quand même faire fonctionner le local. On n'a pas envie d'aller chercher des Bulgares. Il y a des collègues c'est des groupes de bulgare. Moi c'est pas trop ... On est pas encore... on a les emmerdes pardon de main d'oeuvre c'est compliqué ils sont pas facile. Alors que les bulgares ils bossent

FRÈRE : Quand on leur parle on se comprend [rires], ils sont français donc

SŒUR : Oui bulgare, tout le monde ne parle pas français

FRÈRE : Ah oui les Bulgares. Généralement il y en a un qui parle un peu le français, et c'est tout

SŒUR : Mais par contre c'est des bosseurs

Vous avez des collègues viticulteur qui embauchent des bulgares ?

SŒUR : Ah bah il y a une société [dans la région] qui envoie des groupes de bulgares chez les viticulteurs

Une boîte d'intérim ?

SŒUR : Alors *** ne fait plus, maintenant ça passe par une Coopé. Mais oui il y a des entreprises qui se sont professionnalisées dans la prestation

FRÈRE : Mais il y a des centaines et des centaines de bulgare c'est pas 3, 4

SŒUR : il y en a qui se sont installés en France

Vous n'êtes pas dans cette démarche-là ?

LES 2 : Tant qu'on peut essayer d'éviter, tant qu'on peut avoir des locaux, c'est pas forcément facile les locaux mais on essaie.

Vous parvenez encore à fidéliser ? parce que c'est quoi une 12aine pour épamprage et vendanges à chaque fois ?

FRÈRE : oui. À part mes ouvriers que j'ai tout le temps l'été et l'hiver ; mon saisonnier que j'ai tout le temps les autres quand j'en ai deux ou trois qui reviennent d'une année sur l'autre

SŒUR : On avait une équipe stable mais dans le lot il y en a qui ont trouvé des CDI, Il y en a qui sont partis à la retraite et on s'est retrouvé à perdre notre équipe qui fonctionnait plutôt bien. et donc là on recommence. Mais finalement on recommence tous les ans et on a du mal à fidéliser. on a deux petits jeunes du coin qui font beaucoup de saisons par contre c'est des bosseurs ils ont l'habitude Ils ont le van ça se voit en fait ils sont là pour se faire des sous

FRÈRE : Ah bah les gens qui font que des saisons là c'est des bons

SŒUR : C'est des bons. Quand on voit un van arriver, un couple, alors des fois ils ont des dégaines, on se dit qu'est-ce qu'on va faire avec ça ? On a eu l'homme bleu à une époque, il était tout bleu, tout tatoué de partout [rires]. Bah ouais mais ils bossent. Ils bossent. Et alors il ne faut pas une grande équipe de 10 par contre parce que là ça fait un peu trop la fête. Et là par contre c'est moins bien. Mais quand ils sont deux ou trois ça se passe plutôt bien.

FRÈRE : J'ai eu une équipe comme ça une fois, c'était pas bien du tout. Je les ai pas repris mais

SŒUR : Pour moi il était trop nombreux

FRÈRE : C'était une équipe de copains. Et non et puis il y avait d'autres soucis.

Donc essentiellement par l'ANEFA que vous recrutez c'est ce qui marche le mieux ?

SŒUR : Ils me disent pas mais, ils appellent, ils disent qu'ils ont vu. Donc pour moi c'est que l'ANEFA, c'est sur le calendrier saisonnier là, donc pour moi ouais c'est ça principalement. Après il y en a qui appellent, les parents disent « mon petit gars la végétation pousse, il y a de la vigne dans le coin, t'appelle les viticulteurs et les arbo' et tu te débrouilles tu trouves du boulot » allez hop

Il reste encore donc encore un « vivier » ?

SŒUR : Oui oui oui et puis il y a plein de gens au chômage dans le coin logiquement il y a du potentiel

FRÈRE : normalement on a pas besoin d'aller loin si on prend tous les chômeurs s'il cherchaient tous du boulot on aurait pas de mal

SŒUR : On va pouvoir en avoir pour l'épamprage parce que de toute façon il y a une société qui ferme dans le coin donc

FRÈRE : C'est malheureux à dire mais ils gagnent trop cher. Je ne devrais pas dire ça mais il y en a vraiment. Parce que ceux qui cherche du boulot ils trouvent

SŒUR : On a eu des jeunes, des personnes qui cherchent juste une journée de boulot ils ne le disent pas mais juste une journée de boulot ou deux pour compléter leurs ASSÉDIC et puis basta ils reviennent pas. J'en ai une comme ça elle est venue, je sais pas ce qui lui est passé par la tête, elle est venue elle a bossé une demi-journée, elle était déjà venue chez nous, et puis là une demi-journée et elle est jamais revenue. Je lui ai dit il faut que tu viennes chercher ton chèque. Parce qu'à une époque j'envoyais les chèques.

Mais j'en ai un je me suis fait avoir il m'a dit qu'il avait pas reçu le chèque, je l'ai refait, et puis il a débité les deux. Donc maintenant ils viennent chercher le chèque. Et bien elle n'est jamais venue. Je sais que ce n'est pas bien, je lui ai jamais envoyé. Tant pis. Elle était déclarée, et bien elle a jamais eu le chèque elle n'a jamais débité. Voilà

FRÈRE : Ils seraient à 300 km on comprendrait mais là à 10 km. Ils ne veulent pas faire d'effort. Je ne vois pas pourquoi on en ferait

SŒUR : ils ne veulent pas bosser Ils ne veulent pas faire d'efforts. Il y a de tout mais finalement les jeunes, les personnes qui veulent bosser sont plutôt rares voilà. Et qui acceptent les travaux physiques parce que finalement c'est physique et puis c'est au SMIC.

FRÈRE si j'ai quelques retraités des fois qui le font mais c'est dur

SŒUR : c'est dur physiquement

FRÈRE : en général pour eux c'est dur. Parce que le dos pour des gens qui ont 60 ans 65 ans, plié en deux trois semaines. Ils ont la forme physique donc ça va, ils disent rien ils sont habitués à bosser

SŒUR : Et puis ils ont l'habitude de ne rien dire, ils ne sont pas de la même génération, Donc ils disent rien ils bossent quoi. Et puis ils vont au bout. Enfin c'est des personnes de confiance quoi

Ça c'est pendant les vendanges ?

FRÈRE : et même l'épamprage, Moins, mais j'en ai eu. Et j'en ai trouvé pour l'année prochaine

SŒUR : Et pour les vendanges cette année on a eu un retraité 85 ans quoi. et il voulait faire ça, il voulait faire ça, il s'ennuyait à la maison. Il en a ras-le-bol, sa femme m'a appelé elle bosse encore, mon mari il s'ennuie il voudrait faire les vendanges. il allait un peu moins vite et on en prenait soin parce qu'on ne voulait pas, mais il a fait les vendanges. Et il allait bien.

FRÈRE : Oui et il allait bien.

C'était quelqu'un du métier ?

FRÈRE : non pas du tout. Ça lui faisait plaisir de venir bosser.

Ça vous est arrivé plusieurs fois alors des retraités ? en besoin d'argent ou plutôt de ce profil-là ?

SŒUR : Alors il y en a ils s'ennuient, il y en a qui ont besoin de complément quand même souvent ça, c'est ceux qui étaient déjà dans le métier agricole ou..

FRÈRE : Je pense que c'est surtout des gens qui ont besoin d'un petit complément d'heures, de retraite, et puis faire des petits boulots comme ça de temps en temps

SŒUR : Et puis ça les occupe, il y en a ils ont juste besoin d'être occupé

FRÈRE : C'est pas des gens qui vont venir travailler 3 semaines. C'est des gens on leur dit il y a 3 jours-là, une semaine là

SŒUR : C'est pour ça que les vendanges c'est bien, c'est quelques jours par-ci par-là, ça leur convient. À la main c'est quelques jours par-ci par-là ça, leur convient.

Et est-ce que vous avez des amis et de la famille qui viennent ? ça se passe comment cette période des vendanges ?

SŒUR : Vu qu'on a pas le droit de travailler avec la famille on va dire que c'est que des saisonniers, on déclare tout le monde bien entendu. Quand on n'a pas de vendangeur et qu'on appelle de la famille qui est à la retraite ou, et bien je déclare tout le monde. Et tout le monde est payé.

FRÈRE : alors des fois ils ne déposent pas le chèque parce qu'ils veulent surtout pas, ils le font pour nous faire plaisir

SŒUR : non mais j'ai un oncle qui m'a dit "tu m'as fait augmenter mes impôts" il a dit ça en rigolant mais on ne le fait pas pour ça. j'ai dit oui mais le problème c'est que je ne peux pas déclarer et puis mettre pour tout le monde "n'est pas venu" je ne peux pas le faire pour tout le monde si j'ai 10 gars qui sont venus et que je mets "n'est pas venu n'est pas venu n'est pas venu" la MSA va débarquer ça devient suspect je pense qu'on a le droit parce qu'on a le droit de faire un peu de bénévolat logiquement.

Il n'y a pas une tolérance sur Certaines périodes ?

SŒUR : Alors dans ce département c'est moyen on ne sait pas trop parce que logiquement on pourrait faire des journées vendanges avec des personnes. si on veut faire une journée vendanges avec nos caviste etc. Il y a des régions ils le font c'est autorisé il n'y a aucun souci. Mais chez nous c'est un peu

FRÈRE : la MSA du département ils ne veulent pas trop entendre parler de ça

SŒUR : Ils sont pas trop motivés alors que ce n'est pas du travail au noir. Parce que c'est ça le problème. ils pensent que. ce n'est pas qu'on pique le boulot des autres c'est. Voilà c'est pas pareil mais bon.

Des journées vendanges, est ce que vous pourriez me préciser un petit peu ?

SŒUR : Ça peut être une journée plutôt communication. C'est-à-dire qu'on a des professionnels, caviste ou restaurant. On les invite à passer une journée à faire des vendanges. On a des vendanges à faire, ils viennent passer la journée. Donc ils bossent mais c'est aussi la découverte de comment nous on fait pour que derrière il puissent vendre nos vins correctement par exemple. Il y en a plein qui font ça

Vous vendez à qui ? vous faites de la vente directe ?

SŒUR : Oui On fait de la vente directe principalement au particulier. Et après caviste restaurant et un tout petit peu à l'export

Et vous avez quoi comme cépage comme vin exactement ?

SŒUR : Alors c'est *** et ***. Cépage en blanc c'est du chenin, En rouge c'est du pineau d'Aunis qui est peu connu, ça ne s'écrit pas OT ça s'écrit EAU et en rouge principalement après on a des cépage cabernet franc, inaudible, gamay en Cépage accessoire. Voilà. Et Un petit peu de Chardonnay pour les bulles.

D'accord. Et vous faites tout, vinification...

SŒUR : oui on fait tout.

Vous faites quel horaire ?

SŒUR : c'est 35 heures par semaine pour nous les horaires

Vous et vos salariés ?

SŒUR : ben nous on n'a pas d'horaire.

FRÈRE : On a notre dimanche [rire]

SŒUR : On essaie d'avoir notre dimanche. Mais quand il y a des salons on n'a pas notre dimanche. à partir de avril mai juin c'est tendu

FRÈRE : on va dire qu'on essaie d'avoir une journée par semaine

Vous y parvenez, à part en avril mai juin ?

FRÈRE : Pas toujours. Mai on ne peut pas. On n'a même pas une journée par semaine tout le mois.

Vous êtes à combien d'heures par semaine à peu près ?

FRÈRE : 35 [rire]

SŒUR : oui on est à 35 heures, du lundi au samedi De 8h à 18h

FRÈRE : on fait 35 du lundi au mercredi et on refait 35 du mercredi au dimanche ça dépend des fois

SŒUR : ça dépend des fois bon là cet après-midi j'ai des trucs en début d'après-midi et puis il faut absolument que j'aille faire mes courses j'avoue je vais aller faire mes courses Voilà parce que je n'ai pas envie d'être à 7h en même temps que tous ceux qui débauche et passer trois plombes à faire mes courses donc j'avoue. en fait on est en patron on a des petits avantages comme ça. Mais ma cartographie je vais continuer ce soir en rentrant à la maison quoi voilà Devant la télé je vais bosser

FRÈRE : ça dépend quand est-ce qu'on considère que la journée elle est finie

SŒUR : finalement on bosse tout le temps

FRÈRE : on y regarde pas forcément

SŒUR : On regarde pas. On fait notre métier aussi, enfin moi c'est ma passion. On aime bien ce qu'on fait aussi donc. Et on n'a pas de famille donc ça nous aide à bosser sans regarder le reste

Vous sentez parfois de la fatigue ou même d'être lassé ?

SŒUR : Non mais la fatigue.

FRÈRE : Il y a des périodes de fatigue oui ça c'est clair. Mais autrement non pleine forme, tout le temps, impeccable.

SŒUR : Période de fatigue et après quand le moment de commercialisation diminue un petit peu, des fois ça soulage un peu

FRÈRE : on a besoin de moment plus tranquille, ou de partir pour souffler, parce que sinon on y arrive pas il faut sortir un peu

Vous arrivez à partir en vacances ?

FRÈRE : ou sortir un peu ça fait du bien

SŒUR : De temps en temps. Des week-end on essaie de se prendre des weekends De temps en temps oh

tu gardes la cave moi je m'en vais

FRÈRE : chacun son tour

SŒUR : et puis ça nous arrive parce qu'on a beaucoup d'amis en commun - puisque on est du même métier - ça nous arrive. oh c'est bon là c'est un weekend où ça devrait être calme tant pis on ferme le samedi on part. On demande à papa de gérer la cave voilà. Mais en général sur le coup on fait une alternance.

FRÈRE : Mais au printemps autrement c'est plus facile pour nous de prendre une journée en semaine que le weekend

SŒUR : parce que les vendredi après-midi et samedi c'est des grosses journées de vente. Donc il vaut mieux que je parte le mardi par exemple, ou dimanche lundi mardi, quand on part on fait dimanche lundi mardi voilà.

D'accord. Et vous dites que vous avez beaucoup d'amis dans le secteur de la viticulture aussi ?

SŒUR : oui les copains d'études en fait.

Qu'est-ce que vous avez fait comme formation l'un et l'autre ?

SŒUR : BEP. lui il a fait un bac pro moi j'ai fait un BEP pas dans la vigne mais BEP agroalimentaire, bac technique, et puis après j'ai fait le BTS viti, et donc je me suis retrouvé avec ses copains de BEP, parce que mon frère n'aime pas l'école, donc je me suis retrouvé dans la même classe que enfin on avait le même niveau on a passé le bac en même temps Le brevet des collèges tout ça le bac on a passé tout en même temps.

Sauf que moi j'ai continué, lui il s'est arrêté au bac, et moi j'ai fait un BTS une licence et puis un diplôme d'œnologie donc j'ai un bac + 5. Et je me suis retrouvé en BTS avec des copains à lui de sa classe donc en fait on a beaucoup d'amis en commun et puis voilà. Notre vraiment groupe d'amis il est en commun

Et du coup vous, vous avez fait un bac pro c'est ça

FRÈRE : oui

SŒUR : en alternance il a fait parce que

FRÈRE : CGEA

Comment vous avez décidé de reprendre l'exploitation ? comment ça s'est passé avec les parents ?

FRÈRE : pour ma part c'était un choix dès le départ j'ai vite pris la direction de la vigne

SŒUR : c'est-à-dire que tu as toujours voulu reprendre l'exploitation

FRÈRE : ouais voilà travailler dans la vigne. L'exploitation, moi, je me suis pas posé de question. c'est bien plus simple comme ça

Et vous ?

SŒUR : Pour moi l'exploitation devait être reprise par [mon frère] parce que c'est enfin voilà. Et puis l'entreprise, quand [mon frère] est revenu sur l'exploitation, a grossi. Ils étaient deux sur l'exploitation, il était associé avec papa. Le jour où papa part à la retraite on fait comment ? [mon frère] tout seul ce n'est pas possible. Moi je suis œnologue, j'ai travaillé à l'extérieur dans l'œnologie conseil.

Alors c'est très bien l'œnologie conseil, mais il me manquait... j'ai été élevée dans une exploitation viticole qui faisait la vigne le vin la commercialisation c'était très varié. Et l'œnologie conseil on arrive après la bataille. C'est-à-dire on arrive quand le raisin est en cave et il faut corriger les problèmes. C'est trop tard. Enfin voilà moi j'avais besoin du complet. Et puis je me suis aperçue que j'étais très bien à la maison, je suis revenue, enfin j'ai repris l'exploitation. Ça me correspond mieux en fait. Ça s'est fait tout seul en fait. Ce n'est pas une obligation, je ne me suis pas senti obligée, mais j'ai trouvé ça logique parce que [mon frère] tout seul de toute façon soit il aurait diminué en ha, soit il aurait fallu qu'il trouve un bon bon chef de culture. Parce que tout seul il n'aurait pas pu gérer.

FRÈRE : j'aurais fait autrement C'est les papiers qui m'auraient fait chier

SŒUR : oui tu aurais fait autrement. Tu aurais trouvé une secrétaire.

Et vous ça n'était pas votre premier choix pour autant ?

SŒUR : et bien c'est pas ça mais je pensais qu'on ne pourrait pas vivre à deux sur l'exploitation qu'on ne pouvait pas être à deux à l'époque

FRÈRE : à l'époque où je me suis installé avec papa il n'y avait pas assez de vigne pour vivre à deux. Avec papa on avait commencé, c'était pour plus tard que je reprenne, et puis qu'il parte à la retraite. Mais du coup comme j'étais là, on a agrandi. Et au bout de 4,5 ans c'était plus possible. Si papa partait à la retraite, on ne pouvait pas faire autrement que de que de retrouver quelqu'un. Et puis en plus il est tombé malade au moment où il est parti un peu à la retraite. Je me suis retrouvé... si [ma sœur] ne revenait pas je me retrouvais tout seul. Ce n'était pas prévu, c'était la veille des vendanges, là je me serais retrouvé complètement...

SŒUR : en fait j'ai décidé de m'installer et papa est tombé malade. En gros ça s'est fait en même temps.

FRÈRE : Et puis tu avais du mal à trouver du travail aussi en tant qu'œnologue conseil c'était que des CDD

SŒUR : je ne trouvais que des CDD ça commençait à me gonfler. Je bossais sur l'exploitation quand j'avais pas de boulot enfin bosser j'avais pas forcément de contrat mais voilà. Et puis quand c'est exploitation familiale, nous papa nous a toujours fait participer au changement d'étiquette ou machin et tout. En fait c'était pas que l'exploitation de papa et [mon frère] c'était l'exploitation de la famille quoi.

FRÈRE : C'est notre bébé [rire]

SŒUR : et donc je suis revenue, je me suis installé et c'est très bien comme ça. et puis on s'est aperçu que vivre à deux sur l'exploitation ça passait quoi donc

Parce que vous l'avez un peu...

SŒUR : agrandie...

FRÈRE : Et puis on a fait ce qu'il fallait, on valorise les produits, on travaille différemment voilà.

SŒUR : quand [mon frère] est revenu vous avez fait en sorte d'avoir un bel outil de travail. Déjà papa avait un bel outil de travail. Ils ne se sont pas arrêtés là, ça a été amélioré, et nous on continue.

FRÈRE : et on l'améliore toujours

Tous les deux vous avez des enfants ? vous êtes mariés ?

LES 2 : non

Et vous êtes les 2 enfants uniques de vos parents ?

SŒUR : C'est ça [rire] il n'y a pas de petits-enfants les pauvres. Ben oui on ne peut pas tout faire [rire]

Votre maman était sur l'exploitation aussi ?

(Le frère s'absente)

SŒUR : non du tout. Elle travaillait à l'extérieur

Elle faisait quoi ?

SŒUR : elle était dans le notariat

D'accord. Au sujet de la réglementation Générale que ce soit qualité-sécurité normes, votre ressenti ? vos difficultés ?

SŒUR : alors j'ai fait des formations pour me mettre aux normes pour tout ce qui est DUERP. Et puis Papa sur sa fin de carrière a eu la visite, ce n'était pas la MSA, c'était l'inspection du travail, donc on a eu une petite liste à mettre à jour

Pour le DU ?

SŒUR : non mais pas que ça, une échelle pour monter, alors c'est plus nous qui sommes dans le chai, mais il a fallu qu'on achète une échelle sécuritaire etc. Et puis mettre je sais pas comment ça s'appelle, le panneau pour les salariés. Tout est consultable là. La convention, qui appeler en cas de souci, etc. Parce que ça j'avoue que c'était pas fait. Donc ça. On s'est mis aux normes. Après on est aux normes au niveau Phyto etc., on est aux normes. C'est-à-dire que Xavier quand il s'est installé ça faisait partie de son plan d'installation, ils ont contrôlé le local phyto, l'endroit pour nettoyer la machine, voilà pour la remplir. On a les effluents vinicoles, parce qu'il y-a viticole et vinicole c'est différent donc on a deux cuves. Voilà.

1'03'18

Et c'est quelque chose que vous arrivez à gérer sans que ce soit...

SŒUR : c'est-à-dire qu'il faut le faire avant qu'il y en ait trop à faire ça se fait au fur et à mesure. On n'a pas trop tardé c'est-à-dire que pour les effluents en vinicole c'est le syndicat qui a demandé à quelqu'un de venir chez les exploitants.

Le syndicat ?

SŒUR : le syndicat des viticulteurs. Je pense via la Chambre d'Agriculture, qui a créé quelque chose. Papa a été président du syndicat à l'époque. Et donc oui on appelle ça un syndicat alors c'est une ODG. En fait syndicat c'est un mot qu'on ne devrait plus dire parce que ce n'est pas un syndicat en soi.

C'est un syndicat technique ?

SŒUR : c'est un organisme de défense en fait et si on veut faire de l'appellation on doit avoir une ODG. Si on fait de l'AOC on est obligé d'avoir une ODG avant ça s'appelait syndicat et maintenant ça s'appelle ODG et on est resté sur le mot syndicat de l'AOC et syndicat c'est syndical donc en fait ça ne correspond pas

Et ODG ?

SŒUR : C'est Organisme de défense et de gestion. ODG c'est le mot légal aujourd'hui. Et avant c'était syndicat. Et nous on est resté sur le syndicat d'appellation

Le DU vous arrivez à le faire ?

SŒUR : Oui je le mets à jour. J'ai fait une formation Avec la Chambre d'Agriculture. Et on est ressorti au bout de 2 jours avec DU fait de l'exploitation

SŒUR : et puis j'essaie de le mettre à jour

Et vous y arrivez ?

SŒUR : Oui il y a pas grand-chose qui change. Après le principal c'est d'en avoir un et voilà

Vous le faites toute seule ?

SŒUR : Oui maintenant que je l'ai les modifs, je fais toute seule. Voilà il y a quoi aussi au niveau des normes. Par contre on ne fait pas l'entretien annuel. On ne fait pas d'entretien écrit. Machin truc

Vous ne le faites pas ?

SŒUR : Non. On ne le fait pas. Logiquement savoir ce qui va, ce qui ne va pas, machin, que le salarié il cause... Moi je sais que si je si je demande ça à mon salarié il va paniquer à bord. Il va dire « mais qu'est-ce qui se passe ? » Non mais parce que finalement on est une petite structure donc.

Vous en pensez quoi de tout ce qui se passe avec le glyphosate et tout ça

SŒUR : alors moi je pense bon le glyphosate n'est pas quelque chose, n'est pas un produit qui va faire qu'on va le boire comme ça on est d'accord, c'est un produit dangereux. Oui mais après tout dépend comment il est utilisé. Aujourd'hui c'est quand même beaucoup moins utilisé. En fait on nous reproche ce qui se passait il y a 30 ans. Et ils ne se sont pas rendu compte qu'on avait fait énormément énormément d'évolution ça n'a rien à voir. Chez nous ça fait plus de 20 ans qu'on ne désherbe pas en plein c'est énorme. Je parle du glyphosate mais de tout produit. C'est pareil pour moi. Le glyphosate c'est parti en cacahuète mais... C'est pour tout produit phyto de synthèse. Mais pour moi Phyto aussi d'origine naturelle parce que le cuivre c'est toxique je suis désolée. Les bios tout de suite ils nous engueulent. Mais c'est un produit dangereux et il n'est pas reconnu qu'un produit de synthèse est plus dangereux qu'un produit naturel comme le cuivre. C'est pas reconnu. Donc tout est dangereux, tout dépend comment l'utilise et en quelle quantité on l'utilise. Le problème c'est quand on nous sort le produit. A l'époque, il y a quelques années, on nous dit celui-ci il est très bien, donc tout le monde utilisait ça. C'était dans la France entière tout le monde utilisait ce produit. Forcément utiliser qu'un seul produit ça fait des quantités énormes. Le mieux c'est d'utiliser au bon moment le produit adéquat et de faire des variations et comme ça tout ira bien. Je suis désolée le sel c'est dangereux pour la santé mais si on n'en mange pas on est malade aussi. Donc voilà c'est ça. Il faut être raisonné, il faut réfléchir quoi à l'utilisation de ce que l'on fait. Donc pour moi le glyphosate est un produit qui aurait dû être diminué il y a bien longtemps, mais qui l'a été. Et effectivement il y a des résistances etc aujourd'hui surtout en agriculture générale. Nous en vigne on le vit un petit peu différemment parce qu'on n'en n'utilise pas les mêmes quantités non plus. Et puis dans notre secteur il y a très longtemps qu'on a mis en place l'enherbement naturel dans les vignes. Donc l'interdire à 100 % ça va être très très très très compliqué et financièrement très lourd pour les exploitations. Pour moi c'est juste qu'il faut apprendre au lieu d'interdire les produits qu'on considère socialement pas bon, dangereux etc. Pour moi il faut apprendre aux agriculteurs, viticulteurs, tout ceux qui utilisent ce genre de produit à le faire correctement et la diminution se fera naturellement.

Donc pour vous ça passerait par ...

SŒUR : par l'Éducation par l'utilisation parce que l'interdiction on se retrouve du jour au lendemain sans produit. Nous on avait pour l'esca, on a une grosse maladie en vigne qui s'appelle l'esca. les ceps meurent. Une maladie qui a été contenue pendant des années avec de l'arsenite de soude, produit extrêmement dangereux pour la santé humaine. Papa a sûrement été malade en partie à cause de ça. bon. OK. Il a été interdit. Aujourd'hui c'est un fléau. Dans les vignes on a aucun moyen, aucun. Le mieux quand même, il aurait fallu trouver une solution, interdire ce produit mais trouver une solution en face pour que parce que il y a des endroits où on se demande si ça ne va pas prendre le pli du phylloxéra. C'est en train de détruire le vignoble quand même donc voilà. Donc pour moi aujourd'hui il y a des produits de bio-protection qui sont en cours c'est arrivé trop tard. Et effectivement finalement on a du mal à vivre sans les grosses boîtes qui fabriquent ces produits. Donc c'est compliqué. Donc il aurait fallu les inciter beaucoup plus tôt à se mettre là-dedans. Et aujourd'hui tout ce qui est Chambre d'Agriculture il conseillent, quand même je suis désolé aujourd'hui on ne conseille plus de mettre du glyphosate à 100 % sur une parcelle. Plus personne ne fait ça. Mais c'est peut-être arrivé un peu tard ce qui fait qu'aujourd'hui dans les consciences... Mais ça fait quand même plus de 10 ans que c'est arrivé. Parce qu'aujourd'hui ça nous tombe dessus, mais nous on a commencé à y réfléchir. Faut pas croire les agriculteurs c'est pas d'aujourd'hui qu'ils ont diminué leurs doses, ça fait déjà plusieurs années. Donc il y a toujours une entreprise qu'on connaît, qui est bornée, et qui a toujours fait comme ça et qui ne veut pas changer. Mais il y en a toujours dans tout métier et voilà. Mais il y a quand même énormément de progrès de fait. Le problème c'est que là ça a été trop loin. Et aujourd'hui c'est la société qui va prendre la décision. Et donc nous on va se retrouver avec les erreurs du passé, c'est-à-dire on va se retrouver sans glyphosate, sans certains produits, mais pourtant on en a vraiment besoin à certains moments, pas tout le temps, à certains moments.

Et la norme HVE, elle vous permet ça de garder un équilibre, pour la vigne ?

SŒUR : ah oui oui oui. Terra Vitis également c'est plutôt sur du raisonné et sur l'alternance des matières active pour limiter bien sûr les résistances. Et la santé du viticulteur et du consommateur. C'est-à-dire que les CMR sont interdits voilà. Donc plein de choses comme ça. Mais l'interdiction des CMR là, le problème me force à utiliser un peu plus de cuivre, quelque chose que je n'utilisais plus. Parce que pour moi le cuivre c'est un métal lourd et donc ça pollue. Donc c'est un peu compliqué, c'est-à-dire que je faisais beaucoup d'alternance et je me suis retrouvée à utiliser du FOLPEL qui est une matière qui reste malheureusement. J'en utilisais plus et j'en réutilise alors ça m'embête. Voilà. Mais bon il y a des avantages et des inconvénients à tout, à force j'arrêterai d'utiliser du folpel mais voilà. Bon il y a des évolutions. Pour moi il y a des choses, en fait tout ce qui est utilisé en excès pose problème, c'est l'excès qui pose problème c'est pas l'utilisation elle-même.

Mais pour vous cette évolution elle se fait, elle est jouable ?

SŒUR : Elle se fait mais il ne faut pas nous foutre devant un mur et nous imposer quelque chose où financièrement on n'est pas prêt. Parce que Ça va vraiment mettre les entreprises en péril. je suis désolée nous on diminue petit à petit le désherbant et on travaille le sol mais si on nous demande du jour au lendemain de travailler sur l'ensemble de l'exploitation ça va vraiment être très très très très difficile. Voilà Il faut que les choses se fassent, qu'on s'équipe pour le matériel, qu'on apprenne à l'utiliser pour pas être débordé et pour pas que notre récolte en subisse les conséquences. Donc ça se fait pas du jour au lendemain, il faut qu'on apprenne.

Et vous pensez à la formation ? vous me disiez ça, il faut apprendre?

SŒUR : c'est en ayant des conseillers qui viennent. Alors des conseillers et non des vendeurs. Alors ça maintenant ça va être obligatoire.

C'est-à-dire ?

SŒUR : C'est-à-dire que les vendeurs ne pourront plus donner de conseils. Voilà donc les conseillers vont aller sur les exploitations et dire là tu as le matériel tu peux sur cette parcelle-là faire un essai tu verras comment ça se passe. Si ça se passe bien l'année prochaine tu feras 2 ha. Et puis tu t'habitueras et tu verras si tu valorise mieux cette récolte et bien tu pourras peut-être avoir plus d'argent et acheter le matériel en conséquence et faire un peu plus sur l'exploitation enfin. Les exploitations à l'époque elles ne passaient pas en bio du jour au lendemain. Aujourd'hui ils s'installent en bio, ils ont du mal à vivre. C'est pour ça qu'ils vendent Le vin à 30 € la bouteille. Parce que sinon ils ne s'en sortent pas, parce qu'ils ne produisent pas. Donc le but c'est aussi de faire bien mais de produire. Donc on ne fait pas ça du jour au lendemain. La vigne elle a besoin, si elle a été habituée à quelque chose, du jour au lendemain si on ne met plus rien, elle ne va pas résister, il faut une transition. Il faut qu'elle se forge une résistance. Moi si tu me fais courir 30 km demain je meurs, je ne peux pas physiquement. Et bien la vigne c'est pareil. On ne va pas courir un marathon quoi. Donc l'agriculteur il ne va pas passer du jour au lendemain à quelque chose, déjà qu'il a du mal à comprendre, donc si les choses se font petit à petit il va comprendre ce qui se passe mais parce qu'il va le voir

Donc pour vous il faudrait un accompagnement personnalisé

SŒUR : oui parce que chaque exploitation est différente. Le problème c'est qu'il y a des exploitations qui ont des problématiques où il y a des endroits où ils vont être obligé d'utiliser le glyphosate parce qu'ils ont pas le choix. Il faut juste réétudier. Ils vont commencer par limiter le glyphosate ailleurs et puis là ils vont voir et puis au fur et à mesure. Ils vont dire mais si en fait on peut peut-être faire comme ça. Il suffit qu'on passe ce matériel là, où qu'on sème cette plante qui va concurrencer l'herbe qui est résistante au glyphosate.. Enfin je ne sais pas, il existe plein de solutions, et puis ça va vite.

Mais il faut que les gens soient accompagnés on ne devine pas tout Alors on lit. il y en a qui lisent des bouquins c'est vrai que on lit beaucoup nous "La vigne", "viti" exetera il existe beaucoup de choses. on est passé sur les engrais vert maintenant, quelque chose qui n'existe pas encore assez en agriculture générale. on est plutôt dans l'agroenvironnement. On a planté des arbres des machins des trucs enfin voilà ça se fait petit à petit

Et ce serait qui pour vous les interlocuteurs ?

SŒUR : moi pour moi c'est les chambres d'agriculture

Plus que la MSA ou... ?

SŒUR : alors la MSA ils ne sont pas des conseillers.

D'accord parce que moi j'apprends petit à petit, qui sont vos interlocuteurs selon vos besoins

SŒUR : la MSA il n'y a pas de conseiller. La MSA c'est par rapport aux dangers de certains trucs. C'est-à-dire que la MSA peut venir en disant vous utilisez des produits, tout produit est dangereux qu'il soit bio ou pas bio. Donc quand on l'utilise c'est très important de faire attention. D'avoir un masque etc. Donc ça c'est la prévention la MSA c'est la prévention sur les risques.

La Chambre d'Agriculture c'est l'évolution, mais ils le font déjà. Faire une transition vers des choses un peu plus raisonnées au niveau des produits etc. Le problème c'est qu'il existe beaucoup de produits différents, on peut aller sur l'agroécologie, on peut aller sur le bio, qui pour moi n'est pas la meilleure des solutions

Pourquoi ? parce que moins de production ?

SŒUR : Non non non le bio c'est basé sur l'utilisation de produits d'origine naturelle point final à la ligne. ils ont que un produit ou deux, oui mais les résistances elles se font comment ? le bio pour moi ne veut rien dire en fait. Les gens pensent qu'il n'y a pas de traitement c'est faux. Le bio à une mauvaise

définition auprès des gens, des consommateurs. La définition est fautive. Donc pour moi le bio ce n'est pas la solution. Pour moi la solution c'est garder L'éco environnement. On a arraché des haies. Les agriculteurs qui voulaient des grandes parcelles ils ont arraché des haies. Bah oui mais aujourd'hui ils le regrettent. Parce qu'ils ont des maladies, des insectes qu'ils n'avaient pas dans le temps. Mais oui mais dans le temps dans les haies il y avait des petits oiseaux qui bouffaient les insectes qui aujourd'hui te font chier quoi. En fait je parle de ça parce que je suis dans une région viticole Où il y a peu de vigne. Il y a une grande diversité donc nous on a des soucis qu'il n'y a pas... on va dans le [autre bassin viticole] les cochilis vraiment il y a des gros soucis, sur [la commune] c'est pas quelque chose que je subis à foison quoi.

Après ça dépend quand on fait de la monoculture on sait qu'il y a plus de souci exetera. Donc il faut revenir à ce qui se faisait avant. Alors on a arraché les haies parce que c'était une perte de temps. Il fallait passer dans l'autre parcelle etc. Alors que maintenant ça fait plus qu'une seule parcelle. Pour les agriculteurs c'est ça. Et puis ça leur permet d'avoir des plus gros tracteurs, des plus gros machins.

Ils vont se réhabituer. Ça ne va pas forcément être une perte de temps parce que quoi qu'il arrive ils ont quand même plus de matériel qu'à l'époque donc ça va quand même être... Alors il va falloir qu'ils coupent les haies certes. Mais aujourd'hui qui n'a pas un entrepreneur dans le coin qui a le bras qui coupe ? Voilà nous on a des forêts à côté de nos vignes. Et bien on les fait venir on paye la facture ok d'accord. Et puis il y en a qui vont s'équiper du bras et parce qu'ils auront des grosses exploit'. Non ça va se faire petit à petit. En fait on a été trop loin dans l'agriculture intensive, mais ça fait déjà plusieurs années qu'on a fait marche arrière. ça fait déjà très longtemps qu'on a fait marche arrière. le problème c'est que c'est long. C'est juste que les gens n'ont plus la patience, mais dans tout hein. Ils n'ont plus la patience d'apprendre un métier. C'est comme quand on dit qu'on a du mal à trouver du personnel: ils veulent venir ils bossent ok. Mais ils veulent être payés le prix de quelqu'un qui est là depuis 15 ans. Et bien non mon petit gars tu commences au SMIC, t'apprends.. Voilà on veut tout, tout de suite mais ça c'est la consommation. En fait tout ça c'est englobé et les produits phyto sont rentrés dedans. Enfin pour moi c'est un problème bien plus grand que le produit en lui-même. Donc on a voulu tout en grand, tout en grand, tout en grand,

Mais petit à petit....

SŒUR : Voilà. C'est pareil les prix en agriculture. Les prix de tout ce qu'ils vendaient diminuaient, diminuaient. Donc pour vivre il fallait que ça grandisse. Au lieu d'apprendre, mais ça c'est les Coopé, au lieu d'apprendre à vivre de ce qu'ils avaient et donc à augmenter la valeur ajoutée de ce qu'ils produisaient. Et ça en vigne vu que nous on n'a pas de coopé ici, et bien c'est ce qu'on a fait on a pas de coopérative, donc on a appris à vendre notre produit nous-même et le valoriser. Donc on n'a pas eu besoin d'augmenter. Et puis on ne vend pas, on a pas les négoce et tout. Mais il y a des régions, vous allez dans le [autre bassin viticole] ils ne vont pas vous dire la même chose que moi. Parce que dans le [autre bassin viticole] le négoce malheureusement leur a fait beaucoup de mal beaucoup de tort. Il fallait qu'ils produisent, ils ont produit des quantités beaucoup trop importantes. Les prix ont baissé et aujourd'hui ils sont dans la merde. Aujourd'hui ils essaient de valoriser par des crus etc. mais ils sortent de 15 ans de grosses difficultés. Quand ils ont gelé, qu'ils ont sorti les sous-marins, ils ont gelé mais ils ont produit autant. C'était pas bon ce qu'ils sortaient et ça leur a fait énormément de tort. Ça à l'agriculture Générale avec la PAC qui leur a donné beaucoup de sous il y en a qui se sont pas bougés. En fait la PAC c'est bien mais ça a fait du mal pour moi. Ça a fait du mal dans le sens où tout le monde est resté sur ses lauriers et a pas évolué. On produit de l'alimentation, on produit les produits de base de l'alimentation de toute façon on disparaîtra jamais. Et ben si tu vois aujourd'hui on en est là. Et alors qu'on en a besoin hein. Sinon on ne vit pas, on est bien d'accord. Mais ça a été trop loin en fait.

Et puis aujourd'hui on importe. Pourquoi on a été importer des produits de consommation que l'on produisait nous-même ? on boit du lait qui n'est pas français non mais quelle idée! On produit bien assez chez nous. On est on est allé chercher trop loin.

C'est compliqué ça va pas se faire du jour au lendemain. Il va falloir passer malheureusement maintenant sur des choses radicales, c'est-à-dire que on ne peut plus prendre le temps de. Comme on aurait pu le faire il y a 20 ans. Non là maintenant ça va être des choses imposées, obligatoires, tout de suite et qui vont faire très très mal à beaucoup de gens. C'est dommage c'est vraiment dommage.

On aurait pu faire ça. Mais c'est la faute des dirigeants, de beaucoup de choses. Pour eux c'était pas un problème la PAC. Ils avaient des sous à l'époque. La France avait des sous. L'Europe avait des sous donc ils les mettaient les sous. Aujourd'hui il n'y en a plus. Et puis aujourd'hui on est dans la m... Tout ça c'est vraiment du Global. c'est vraiment... Donc... [rire] Vous avez d'autres questions ?

Le cœur de votre métier ? ce que vous préférez ?

Ah moi les vinifications, faire mon vin. J'adore ça. Et la relation avec la clientèle quand-même. Voilà. Je parle de mon produit à mes clients. On n'est pas en grande surface. Je fais pas les grandes surfaces c'est quelque chose que je ne souhaite pas.

Et votre frère s'il était là qu'est-ce qu'il répondrait ?

Je ne sais pas. Moi j'aime bien la diversité et je pense qu'il aime bien la diversité du métier lui aussi. Parce qu'on fait plusieurs métiers en un. Mais il aime bien la vigne, il aime bien être dans la vigne.

Et le plus difficile ?

SŒUR : Oh l'administratif. Tous les trucs chiants, qui nous font chier, et ils nous en rajoutent tout le temps. Là avec leurs trucs dématérialisés, alors ils viennent nous contrôler et c'est nous qui faisons leur boulot, et puis quand on fait des erreurs ils nous alignent

Et si la FNSEA, si vous aviez un besoin, qu'est-ce qu'elle pourrait ?

SŒUR : oh bah là elle fait déjà les bulletins de salaire donc déjà c'est très très bien. Très très très bien.

Est-ce qu'il y a autre chose ?

SŒUR : et bien des fois les contrats de travail des fois quand j'ai des questions c'est vrai que ça c'est bien

Vous vous adressez à qui ? la FDSEA ?

SŒUR : les contrat de travail, ah oui oui oui. Des questions juridiques, alors c'est vrai que ce sont des questions que, nous petite société, on ne se rend pas compte qu'il faut qu'on se protège. On n'y connaît rien, ouais les juridiques, les assurances, etc. Le service juridique de la fédé est finalement très important et je pense n'est pas assez utilisé. Je pense que c'est important. Alors je ne sais pas s'il est beaucoup utilisé, je ne me rends pas compte, mais quand un jeune s'installe si les parents sont fédé etc. il faut bien se servir du secteur juridique pour tout ce qui est baux etcetera. Les mises à disposition, les chemins pour aller... Si le chemin n'est pas à nous mais il y a un droit d'accès pour aller à la parcelle etc. Penser à ça parce-que des fois quand c'est mal fait... Et encore nous on n'a pas forcément toujours bien fait. En fait on fait toujours confiance à la personne à qui on achète ou à la personne à qui on loue et en fait on se fait entuber. C'est le problème dans l'agriculture. On ne s'est pas assez méfié de tout ça. les personnes qui ont acheté à l'époque des DPU à des prix, c'est n'importe quoi. il y a des agriculteurs qui se sont ruinés à acheter des DPU. Je ne vois pas à quoi ça servait moi. ça devrait pas se vendre ce machin-là. Nous n'en n'avons pas, je trouvais ça extraordinaire qu'on vende des DPU ça ne devrait pas se vendre

DPU c'est quoi ?

SŒUR : Par exemple ils ont la PAC, ils ont des parcelles, moi c'est ce que j'ai compris. Ils ont des parcelles et si c'était des céréales cultivées, dessus ça fait tant de DPU, ça fait tant d'argent de la PAC. Donc quand ils vendent la parcelle, ou ils louent la parcelle, ils vendaient les DPU qui correspondaient donc la somme qu'il avait reçu de la PAC. L'agriculteur fallait qu'il paye cette somme là parce qu'ils allaient l'avoir plus tard. Pour moi c'est de l'arnaque. Les agriculteurs se sont arnaqués entre eux avec ce

DPU. Pour eux c'était comme une vente de fonds de commerce en fait. C'est le chiffre d'affaires le DPU. Mais le DPU c'est des aides il faut pas croire. Pour moi ça a mis des sociétés en péril. Quand j'ai entendu parler de ça quand je me suis installée j'ai dit mais quoi ? Vous achetez des DPU, mais vous achetez ça, c'est des aides, vous achetez des aides, vous vous rendez compte de la stupidité du truc ? c'est n'importe quoi bref et il y avait d'autres questions ?

Ben, non, non, je reste sur vos besoins : en fait qu'est-ce que la FNSEA peut vous apporter ? vous ou vos collègues ?

SŒUR : Pour moi la fédé est très lié avec la Chambre d'Agriculture, en tout cas chez nous, parce que c'est la fédé qui a la chambre. Donc finalement il y a beaucoup de choses c'est la chambre qui fait et non la fédé mais c'est logique. Guider les entreprises pour être aux normes c'est important mais c'est la chambre parce que la fédé se dit c'est peut-être pas notre rôle, c'est peut-être plus le rôle de la chambre du côté conseiller. La fédé pour moi c'est la défense du métier. Et la Chambre d'Agriculture c'est le conseil. Et le fait que les deux chez nous soit liés ça permet.. Pour moi la fédé c'est la défense, la protection du métier. voilà. Apprendre aux agriculteurs à vivre sans la PAC quoi et à se débrouiller pour qu'ils aient plus besoin de PAC c'est important. Valoriser. Qu'ils aident à la valorisation du métier d'agriculteur. Je suis pas en agriculture générale. c'est tellement compliqué. Mais il se défendent. Dans la loi EGALIM ils se sont battus. La loi EGALIM va poser certains problèmes. Ca va être compliqué. Mais la défense du métier ou de l'agriculture en règle générale c'est ce que doit faire la fédé'.

Là elle s'engage sur le long terme sur une démarche de prévention des risques professionnels..

SŒUR : Bien-sûr oui oui. En fait la fédé vu que c'est la défense du métier, est beaucoup liés aux produits phyto, est beaucoup lié à l'état des salariés. Finalement ils doivent défendre aussi les salariés donc c'est lié. La protection du salarié, la protection du côté humain est important. donc être aux normes et avoir des entreprises sécurisées etc. Mais sans que ça plombe les entreprises non plus c'est-à-dire parce que le code français est le plus compliqué du monde au niveau de la sécurité. On ne peut plus rien faire. Un jeune ne peut pas monter sur une échelle ! C'est une catastrophe. On leur apprend à rester chez eux devant la télé. C'est pour ça qu'on ne trouve personne. Donc ça a été beaucoup trop loin. Je ne dis pas qu'il ne faut pas avoir de la sécurité. Je dis qu'il faut arrêter d'aller trop loin comme on a été trop loin en utilisant trop de produits. Et bien on a été trop loin. L'excès enfin voilà. L'excès. Et le code de la sécurité au travail en France il est excessif. On ne peut plus rien faire et de toute façon quoi que l'on fasse c'est notre salarié qui gagnera. J'ai beau avoir tous les papiers, il y a un problème, il m'envoie au prud'homme, je perds. Je le sais très bien. Donc voilà. Et là c'est trop

L'idée aussi c'est de sortir la prévention et la sécurité de ce....

SŒUR : de ce système oui oui oui.

Normé, ça peut être d'une certaine manière, contre-productif comme vous dites, ou en tout cas pas compris, pas bien appliqué parce que trop complexe...

Alors il faut de la sécurité au travail parce qu'on ne veut pas mourir, on veut le moins possible d'avoir un accident, mais le travail n'est pas sans risque. On prend la voiture ce n'est pas sans risque. Rien n'est sans risque, rien. Au bout d'un moment on veut toujours des responsables de tout mais à un moment malheureusement c'est la vie quoi hein voilà.

ENTRETIEN 4

L'entretien a lieu à la cave-boutique, dans le bureau de l'enquêté. Il avait oublié notre rendez-vous, mais me reçoit quand-même.

Tu es assez branchée, Tout ce qui est, tu es au fait de la bio, de la biodynamie ?

Oui...

Oui. Ok. Nature. Bon ben voilà c'est une première approche, C'est bien. Alors dans ce que tu me dis ce qui est assez marrant c'est que J'ai mon beauf qui est ex-PDG d'un grand groupe comptable qui a lancé une opération avec du monde un cabinet sur [grande ville voisine] qui est justement pour la santé des dirigeants

D'accord. Qui a lancé un cabinet c'est-à-dire ?

Ouais il y a un cabinet qui gère ça qui a pris X chef d'entreprise de tous niveaux. Et donc je fais partie de la série. Et là il devrait y avoir une petite vidéo prochainement sur moi. Parce que on a fait une première phase à Nantes. C'est des petits groupes. Là j'étais avec un Big Big Boss Boss sur [grande ville voisine] d'une très grosse entreprise allemande. Je sais plus, j'ai perdu le nom, peu importe mais, qui lui disait à la Réunion ben oui qu'il ne sait pas ce que c'est que le stress ou quoi que ce soit. Il y a tellement de gens qui lui amènent tout sur un plateau doré que voilà quoi. Et puis d'autres jusqu'à des problématiques très, même grave quoi, de reprise d'entreprise avec pas mal de soucis quoi, mais très important. Donc voilà je crois qu'aujourd'hui le cas de figure est quand même assez récurrent de gens qui se suicident tout ce qu'on veut.

Oui donc toi c'est FNSEA ? mais toi tu dépends pas du tout de ? Toi tu es extérieur

Je suis stagiaire

Oui tu es juste stagiaire, tu es dans la formation

Je suis en reprise d'étude. Et j'ai déjà fait un stage pour eux l'année dernière et on a renouvelé cette année donc. Eux ils rentrent un petit peu dans la démarche de prévention. L'année dernière je leur ai fait un état des lieux assez documentaire de la production agricole en général en termes d'emploi conditions de travail etc. Donc voilà ils veulent s'engager sur du long terme.

Le constat est assez triste je suppose ?

Oui, oui effectivement

Mais c'est moi qui suis sensée poser les questions [rires]

Ce que je veux dire sur le fond c'est le système qui me dérange. C'est juste ça qu'il faut comprendre. C'est un engrenage où le mec, le paysan d'origine, il met le pied dans l'engrenage et puis il ne s'en sort plus quoi. Sauf des gens comme moi, qui sont un peu tarés et puis qui ont dit il y a 25 ans, « je sors du système ». Donc je suis allé contre mes banquiers, je suis allé contre mes comptables, je suis allé contre tout le système. Et c'est grâce à ça si aujourd'hui je rayonne au niveau national et international.

Parce que vous avez...

Parce que j'ai démarré la biodynamie il y a 25 ans. Parce que j'avais un cursus étant gamin voilà de, de...

Oui. On peut commencer par ça alors

Parce que je ne suis pas arrivé à la biodynamie par hasard. Le hasard n'existant pas. Peut-être coïncidence si on veut mais. Et donc je me suis retrouvé avec un ami, qui est mon père spirituel, qui m'a soigné toute mon enfance en radiesthésie, en magnétisme si tu préfères, en langage clair. Et en fin de compte ça c'est quelque chose qui fait que c'est toi-même qui te soigne. Lui il est là pour t'aider à envoyer l'information à ton corps, qui fait que ça soigne là où ça ne va pas. Donc c'est de là, au fur et à mesure pendant des années que je me suis retrouvé à m'intéresser au côté nature des choses et surtout aux médecines parallèles, et puis surtout en matière d'agriculture. En fin de compte je pratique que l'opposé de ce qu'on m'a appris. C'est tout simplement ça

Parce que du coup vous avez quelle formation ? Vous partez d'où ?

Ben moi j'ai juste un BEP Viticulture-œnologie. Voilà je ne pars de rien. Mon père encore moins que rien. Donc il est parti il a construit son histoire avec rien. Ils étaient maraîchers, il a fait de l'élevage de veau en batterie, et puis après il a distribué de l'aliment pour les animaux

Il était agriculteur ?

Le grand-père était agriculteur mais avec une ferme comme tout le monde avait. Je veux dire il y avait 3 vaches, il y avait un cheval, et il vendait du lait quoi. C'était que dalle. C'était vraiment, voilà c'était l'époque. Il y a un siècle. Et mes parents ont démarré avec rien. Et puis on a beaucoup loué. Jusqu'au jour où il a démarré vraiment la viticulture en partant de zéro. Donc il a loué et puis voilà l'histoire s'est faite comme ça.

Il a loué ?

Il a loué à tous les gens qui avaient des vignes. Parce que mon grand-père avait un bout de rien du tout comme tout le monde. Comme à [commune voisine] on n'a pas pu s'installer, on est parti sur [cette commune] à partir de 1975. Et puis de 1975 on a construit notre histoire au niveau des vignes jusqu'ici. Et puis on a construit. Et bien ici on a pour ainsi dire 40 hectares de vigne. On a tout défriché

40 hectares ?

Oui. On est en tout sur 70 hectares. Avec zéro au départ. On a fait qu'acheter, défricher, replanter. Et donc mon fils aîné il est associé depuis 5 ans. Mon deuxième il est en train de monter la ferme sur le domaine, là. C'est lui qui reçoit le groupe là.

La ferme ?

Une ferme au sein du domaine si tu veux. Alors on a une chance inouïe. C'est que quand on a lancé la biodynamie en 1993 alors évidemment tout le monde souhaitait qu'on se casse la gueule parce que c'est l'ambition des chimistes je dirais entre guillemets. Et puis c'est grâce à ça si je t'ai dit qu'on a pu faire un super chemin. Je côtoie tout ce qu'il y a de plus grand dans le monde du vin, au niveau national et international. Donc ça c'est assez fabuleux. Et puis hormis le fait qu'on ait perdu des récoltes avec le gel, c'est Ça qui nous a mis un peu sous terre, et parce qu'on a construit cette cave. Sinon c'est la voie royale tout le monde y vient. Mais ils viennent par force, ce n'est pas par conviction. Et demain mais le vent tourne voilà on te donne des primes pour remettre du glyphosate, je pense qu'il y en a une partie qui le ferait. C'est un constat extrêmement triste. Moi je suis usé je te préviens tout de suite.

Et donc dès que vous avez commencé votre activité vous êtes parti sur une conversion ? quand est-ce que ça s'est passé ?

Non. Je me suis installé en 1984

Comment vous avez choisi de faire ça ?

Non je n'ai pas choisi.

Parce que comme vos parents était de la partie ?

Voilà c'est un prolongement je dirais. Je ne peux pas vraiment répondre pour te dire si c'est un choix profond ou pas. Mais l'histoire est faite et voilà. Mais j'ai aucun souci là-dessus sur le fond.

Aucun ?

Aucun souci sur le choix qu'on a fait à ce moment-là. Mais bon mes enfants ce n'est pas... Je dirais que ce n'est pas forcément du cadeau de faire ce genre du parcours. Parce que quand tu es à contre système. On a subi de très graves pertes par rapport au gel et comme on avait investi très lourd on pouvait très bien depuis 2 ans être à la rue. À la rue c'est-à-dire avec rien. Donc quand tu parles de tout ce que, les gens qui se suicident et autres, c'est monnaie courante. Parce que à un moment donné quand on est dans l'engrenage, que tu as le couteau sous la gorge. Est-ce que ma force c'est le fait que je ne me suis jamais occupé d'argent ? C'est pas forcément une qualité mais

Parce que qui s'en occupe alors ?

Bah c'est le problème des banquiers ce n'est pas moi [rire]. Je suis un malade mental, moi si tu veux. En gros, je caricature mais, j'ai toujours investi alors que je n'ai jamais eu d'argent pour investir. Et c'est grâce à ces investissements là si aujourd'hui on est ce qu'on est devenu. Alors en dehors de la biodynamie qui est un courant quand même... parce que bon c'est vrai que quand tu parles à des gens... hier soir aux gens qui étaient à table je dis "mais j'y suis depuis 1993" « 1993 ? » Ouais j'étais un des seuls dans le département. Au départ il y avait quelques-uns en Loire mais très peu. On était 25 en France. Moi j'ai démarré avec *Biodyvin* on était 20 personnes au plus, 15, 20. Mais comme c'était l'élitisme du monde du vin. Donc voilà ça m'a vraiment fait un chemin assez fort.

C'est votre parcours personnel, vous me parlez de la personne qui vous avait suivi...

Non c'est une résultante de ce que j'ai vécu avec cette personne-là. Parce qu'en fin de compte j'étais dans un club de dégustation à [grande ville voisine] et il y a un mec qui m'a parlé de biodynamie. J'ai dit c'est quoi ce truc. Et puis ça a été immédiat. Il m'a expliqué le truc et je me suis intéressée aussitôt à la chose. C'était ingérable, enfin pas avec nos moyens. Et comme j'ai toujours mis la charrue devant les bœufs. Je n'avais pas les moyens de faire ce que j'ai fait. Et je l'ai fait.

Alors votre exploitation elle était comment avant ? et après la conversion ?

Avant c'était en conventionnelle mais pas du lourd. Il y a plein de choses qu'on ne mettait pas. En matière de chimie on mettait des désherbants mais c'était à moitié réduit parce qu'on avait des plantes sous plastique, à tort mais c'est comme ça, Ça économise du désherbant. On ne mettait pas d'engrais chimiques, on ne mettait pas de produit pénétrant. Enfin il y a plein de choses qu'on ne mettait pas. C'était assez tendre ce n'était pas une chimie lourde comme certains ont pratiqué encore jusqu'à il y a très peu de temps. Et puis après on a basculé en transition pendant 3 ans on a converti tout le domaine. C'était un peu lourd à cette époque-là.

[il a un appel téléphonique]

Bon ça c'est des sujets qui nous perturbent un peu. Enfin c'est ce qui me perturbe le plus moralement.

Quoi ?

Le stress. Quand tu as des soucis liés à du commerce, où on passe dans le juridique quoi. Là c'est un

agent qui me faisait plus, il m'a fait zéro bouteille, Donc j'ai dit je rachète plus ma carte. C'est des mecs qui ne sont pas gentils qui sont blindé en plus et qui te provoquent avec...

Des agents commerciaux ? vous en avez combien ?

Oui. je sais même plus. C'est-à-dire que j'essaie d'être couvert sur toute la France. Donc j'en ai quand même pas mal. Je suis pas encore 100 %. Mais là j'en ai un sur le Nord qui faisait rien donc quand j'ai quelqu'un qui est sur un secteur et qui me fait zéro comme inaudible... non j'ai racheté ma carte il y a 10 mois ça s'est très bien passé. Il y a des règles très simples tu prends 3 années de commissions tu fais la moyenne tu payes 2 années voilà. Après tu as des mecs un peu tordus comme celui que j'ai encore actuellement Qui lui fait recommandé machin pour dire voilà indemnités, d'ailleurs je sais pas trop quoi c'est un nom latin qui veut dire préjudice moral alors que c'est moi qui ai le plus subi le préjudice. Non mais ça c'est le genre de truc tu vois

Comment ça fonctionne en termes de statut pour eux ?

Et ben c'est dans le commerce. C'est-à-dire que devant un tribunal, quelqu'un qui te représente il a le droit à une indemnité. C'est légal ça c'est pas un souci. Sauf que c'est le premier depuis 30 ans qui me met une indemnité d'ailleurs je sais pas quoi. C'est du vent parce que c'est un mec qui est blindé quoi. Il y a des mecs qui sont protocolaires. pourri quoi voilà. ça c'est le premier sujet. (inaudible) Ah non c'est vrai. Il y avait un mec sur le secteur de *** qui m'a pourri la vie il y a 5 ans. Qui était un ami. Il me devait 2000 €. Donc j'ai rappelé le contentieux encore ce matin pour savoir. pff De toute façon. Enfin c'est des voyous je dirais. Et après l'autre dossier qui est le plus lourd à gérer c'est ce que je vis depuis 3 ans. C'est quand on a construit ce chai, on a eu affaire à un architecte quelque part qui est ripoux. Puisque moi chacun son métier, moi je fais confiance à un médecin, voilà je fais confiance à l'architecte, il m'a fait un projet, mais pas du tout ce que je demandais. Et comme il est couvert sur tout, à chaque fois qu'il y a eu inaudible, il nous a fait signer. Donc on a attaqué au tribunal et tout. On vient de passer 3 ans. On a perdu le procès au début d'année. Donc on vient de changer d'avocat.

Mais Ça c'est le truc qui te travaille un peu. Parce que j'aime bien citer un film sur le sujet. Si un jour tu regardes un film qui s'appelle Detroit. C'est un film américain assez dur. Puisque à l'époque il y avait les blacks qui était encore mis de côté sérieusement, et puis il y avait une mini révolution dans la ville, et il y avait comment on appelle ça, le soir où tu as pas le droit de sortir

Le couvre-feu

Il y avait un petit concert bref il y a un petit groupe de jeunes musiciens qui voulait chanter et qui se retrouve dans un hôtel .. Qui les emmène voir dans une chambre où il y a des noirs... et puis dans la chambre y a des Noirs qui tire à l'extérieur comme ça avec un pétard mais à blanc ... Sauf que tu as la police et les militaires qui débarquent et toute l'histoire est faite sur il y a un flic qui est véreux il en tue deux ou trois. et la finalité du film c'est que comme les flics ont un avocat véreux qui sait bien les défendre, il est même pas perdant Alors qu'il a tué que des innocents C'est ça l'histoire. ça veut dire que tu peux avoir un dossier qui tient la route et tu peux être descendu en flèche parce que tu as un avocat qui est en face qui est très performant. Voilà tu as des assassins qui peuvent être libérés sans... Voilà donc c'est ça que je voulais dire. Et c'est ça qui est le plus pertinent dans notre monde. J'avais jamais eu affaire à la loi par rapport à ce genre de chose. C'est un dossier très lourd parce que c'est sur des sommes de 200 000 € l'histoire. Donc ce n'est pas zéro € et moi je suis déjà rendu à 35 000€ voire ça va être 40 000 € d'honoraires. Donc d'une part on se fait incendier parce que on a pas eu ce qu'on attendait, on a des gros soucis par rapport au bâtiment ; et puis en plus il te condamnent comme si tu étais un truand. Donc c'est tout notre faute c'est tellement pervers. C'est ça, c'est les deux choses qui m'empêchent de dormir quoi. Voilà. le reste voilà.

J'allais vous demander qu'est-ce qui était le plus mauvais côté du métier, parce que vous en parlez. Mais avant ça est-ce que vous pouvez me dire, le quotidien c'est quoi ? Qu'est-ce que c'est comme entreprise ?

Bah au quotidien c'est familial. Bon il y a des salariés ce n'est jamais simple. On est une moyenne de 10, ce n'est pas forcément toujours évident.

10 ?

Oui comme on a une moyenne de 10 ; ce qui me sauve moi c'est ça.

[il me donne un autocollant avec un logo de l'entreprise, un cœur et le mot "love" écrit]

Voilà ce qui me sauve. Le message que je te passe. Réponse à ta question.

Oui d'accord. L'amour du métier quoi?

Oui l'amour c'est traduit par la passion certainement. Parce que c'est nos tripes et on y passe 7 jours sur 7. Moi en gros ça fait 40 ans que je suis installé. Allez, je pense que bonant malant j'ai pris 4 semaines de congés.

D'accord

Bon (rire) mais je ne pleure pas. Bon je suis un peu usé parce que je me suis bien esquiné au travail. Et puis on s'est remis encore, moi je suis endetté jusqu'à 75 ans si tu veux. Ça va la vie est belle mais c'est pas un souci l'argent je te dis. C'est pas le problème de fond. Je pense que je vis bien le fait de ne pas en avoir plutôt que. Quand tu vois tous les gens qui en ont beaucoup des fois et puis qui ont des malheurs, pas facile bon bref. Donc c'est pas ce qui me fait avancer. Ce qui me fait avancer c'est la passion d'avoir, la réussite de ce que je suis, dans le monde professionnel quoi. Donc même si c'est compliqué parce qu'on est AOC***. Ça par contre c'est le plus compliqué dans le métier par rapport à l'appellation. Parce que tu vois je quadrille la planète dans le mois donc ça c'est le côté passion, le côté où je côtoie tout ce qu'il y a plus grand. Aussi bien clientèle Étoilée régulièrement, et ça c'est là c'est ce qui nous fait continuer d'avancer quoi. Donc ça c'est très intéressant. Et donc après c'est tout les aléas en tant que chef d'entreprise quoi moi je suis un mec gentil et je deviens de moins en moins gentil. parce que on est dans un monde moderne d'administration ou tu as des règles à respecter et que ceci et que cela et que beaucoup de gens ne sont pas.. Tu vois tu as des gens qui sont très, qui vont travailler comme si on était en famille ce qui va être le cas. Bon j'ai récupéré un collègue l'histoire est drôle c'est que c'est un collègue qui était vigneron ancienne génération qui a fermé la boutique. Et je l'ai récupéré en tant que salarié. Et ça évidemment c'est pas quelqu'un qui me pose un souci bien au contraire. Il est tellement heureux d'avoir retrouvé une vie, un salaire, des vacances, des weekends. C'est ça la nuance. *inaudible*. En plus j'ai failli le perdre il y a 15 jours parce qu'il s'est blessé chez lui Bon bref voilà.

Mais en parallèle de ça moi j'ai vécu des phases compliquées avec deux ou trois salariés quoi. J'ai eu deux personnes au bureau ou vraiment c'est l'inspection qui les a sorti de chez moi, c'est l'inspection du travail qui a sorti les gens de chez moi tellement c'est compliqué. C'est le monde à l'envers quoi.

Et donc c'était des... Pour comprendre, il y a combien de salariés dans l'entreprise ?

On est une moyenne de 10. Alors après C'est un peu complexe

Qui travaille dans les vignes, qui fait quoi en fait ?

J'en ai 1 2 3 4 5 6, il y en a un peu près 6 en moyenne. J'en avais deux de plus en janvier. La j'ai récupéré 4 bulgares pendant deux semaines pour se mettre à jour. C'est un peu près ça, ça bouge tout le temps. Et puis ça a toujours bougé parce que quand tu as affaire à des tordus. J'en ai eu un mais là, une espèce de malade mental ; un alcoolique donc lui c'était compliqué. C'est pareil ça c'est des phases de la vie qui sont les plus dur à vivre. Parce que là, la plus violente c'était, enfin deux comme ça, ou ça t'empêche de dormir quoi. Parce que c'est tellement violent. Et puis des gens c'est eux qui ont tous les

deux tort et c'est toi qui prend tout dans la tronche.

C'était des CDD ?

Ah non des CDI, CDI.

Parce que parce que pour comprendre, au niveau administratif, accueil, et à la cave vous avez quelques salariés, votre fils qui travaille avec vous, et des salariés permanents sur la vigne c'est ça ?

J'ai tout. J'ai mon épouse qui est en cave à 100 % *inaudible*, J'ai mes deux fils un qui est associé et l'autre qui bosse enfin qui bosse mais qui est en train de D'installer les affaires donc il est pas salarié aujourd'hui il était salarié jusqu'à il y a 15 mois donc c'est des phases un peu compliqué en transition. après j'ai Charline ici qui gère le site. Parce que ici ça a été créé pour développer la partie vente de détail, directe. C'est-à-dire que c'est là où on gagne le plus notre vie comme tout le monde en tant que commerçant. Et donc c'est elle qui gère cet endroit-là. Avec les visites dégustation et puis avec les accueil public, pour promotionner les visites ici, pour vendre du vin. Après j'ai des stagiaires qui sont là en même temps. j'ai un apprenti qui est là depuis l'été dernier qui sera là pendant 1 ans. ça c'est très bien mais je l'ai 2 semaines, 3 mois de mi-temps Donc il bosse beaucoup en vignes, enfin il bosse qu'en vigne. J'ai une autre fille qui est Un peu en vigne là, Qui est en formation sommellerie, qui est tous les lundis à Bordeaux.

Et puis après voilà donc là j'ai les quatre bulgares qui sont arrivés pour 2 semaines parce qu'on était un peu juste. J'avais deux saisonniers depuis novembre jusqu'à fin février. ça se passe très bien mais j'estime qu'on est en sous-effectif au niveau du côté de vigne par rapport à ce métier. Alors que tu prends un domaine en chimie il en a besoin que de deux. Nous il nous en faudrait 7 8 pour se mettre à jour, tout le temps. on est tout le temps dans le jus, dans le jus, dans le jus, parce que c'est gros. on est Pas dans le côté usine où ils font du jus du jus et puis ça se vend à tout bout de champ. on est pas dans le même créneau quoi. Nous c'est un créneau qualitatif. donc c'est moi Qui quadrille la planète pour le vendre. J'étais il y a 3 semaines entre Boston, New York, et *inaudible* donc tu vois du Nord au Sud. Là je rentre d'Allemagne, je repars un peu partout à chaque fois que je redescends je descends à l'autre bout de la France. Et Je vais faire comme ça toute l'année.

Ça c'est l'essentiel de votre quotidien ?

Oui mais je crois que l'an dernier, J'ai passé, mes gars m'ont dit on t'a jamais autant vu dans les vignes. Après c'est des périodes la c'est l'hiver le début d'année, mais après printemps-été je suis là quand même, jusqu'à la vendange. C'est la phase hivernale automne-hiver printemps que là où vraiment Moi je suis à dynamiser les ventes. Tu vois j'ai ça à répondre (il montre un tas de cartes de visite), Je vais le faire cet après-midi. Ça c'est pour Chine, Corée, Russie, pays du... pas le Canada, Québec, mais l'autre côté. J'ai la Finlande à re développer. La Norvège c'est en cours. Voilà donc le but c'est de vendre un maximum. J'ai croisé quelqu'un à côté de Toulouse ce weekend. Lui il dit la Hollande c'est compliqué comme marché.

Donc voilà j'ai gros à faire. j'ai croisé une nana samedi à côté de Toulouse. Et ce qui était drôle c'est que elle me dit c'est son anniversaire alors je lui fais une bise. Et puis la gamine 25 ans c'est le même âge que ma fille, la même année. Et puis ce qui est assez fou c'est que 10 minutes avant je parlais avec une nana qui était enceinte et je lui dis tiens j'aimerais bien emmener ma fille en Nouvelle-Calédonie pour un bon voyage pour ses 25 ans. Et la fille Elle est de Nouvelle-Calédonie et son père et importateur de vin. [rires]. Bon après il faut le programmer mais. quand elle a fait ses 20 ans ma fille je l'ai envoyé 9 mois à Honolulu apprendre l'anglais. Bon voyage. j'ai été lui faire ses 20 ans là-bas. J'ai vendu 1800 bouteilles là-bas. trop fier. bon voilà je parle très mal anglais, enfin je parle anglais mais je bafouille. J'ai appris l'anglais quand j'ai démarré les États-Unis il y a, entre 10 et 15 ans. Mais je vends, je vends, je vends, je vends, je vends de l'amour. Je vends du rêve. Et puis c'est le produit qui parle parce que mon baratin il vaut pas un cachou. *inaudible* Qu'est-ce qui t'a dit là ? des fois je réponds à l'envers donc.

D'accord. Alors... je garde mon fil...

C'est bien hein. le fil du vin bien sûr

La gestion des salariés du coup quand vous n'êtes pas là comment ça se passe ?

À ce niveau-là c'est moyen.

Enfin des salariés, des saisonniers aussi

Là où j'ai une lacune c'est qu'il me faudrait un chef de culture. Parce que mes enfants, comme j'ai un gars qui est là depuis 20 ans, Et puis l'autre qui est ancien vigneron. Donc c'est deux gars qui vont pas se faire commander. Donc Mes enfants ils ne peuvent pas être les patrons. Donc c'est un peu compliqué c'est ça qui est compliqué d'ailleurs.

Et votre fille aussi ?

Non ma fille n'est pas là. Non ma fille est encore en scolaire sur Nantes là en NRC; négociation relations commerciales (rires).

Elle vous rejoindra vous croyez ?

Par principe je dirais que non. Parce qu'étant donné la vie qu'elle a eue avec nous. C'est pas du rêve. Non elle veut voyager donc. De toute façon l'année prochaine à l'automne elle part je pense. Bon voilà. Elle voulait faire les langues elle a raté sur Nantes. Elle a fait 2 ans de fac de langue ça a foiré c'est dommage mais bon. Non mais bon après Ce serait bien parce qu'il y a un potentiel grave chez nous de développement.

Et pourquoi vous dites elle ne veut pas

Ben parce que le parcours de vie est quand même triste. Je te dis que je n'ai jamais eu de vacances que je n'ai pas de weekend que j'ai pas de vie donc. C'est pas avec mes enfants. Donc ils ont payé les pots cassés

Est-ce que c'est vous ou est-ce que c'est vos enfants qui disent "C'est trop dur" ? enfin votre fille en l'occurrence

Si je te disais un truc brutal un jour mon fils il dit à ma femme "tu crois que papa il sait qu'on existe ?" [Rires]. Oui enfin ça c'est pas la première fois que tu l'entends mais voilà. bon voilà c'est le parcours.

Est-ce que c'est vous qui dites ça où est-ce que ce sont vos enfants ? Parce que, comment ça se passe entre vous ? vous disiez tout à l'heure ça n'a pas été un choix, qu'est-ce qu'il en est pour vos fils par exemple ?

Oui... ben c'est bien un choix mais un choix indirect quoi, inconscient je pense. Je suis pas convaincu que. Alors évidemment le parcours c'est une réussite parce que ce n'est pas difficile d'aller faire du grand vin en Bourgogne ou à Bordeaux. Par contre créer là où on est venu. Quand on est arrivé au niveau [du département]. C'est un parcours. Bon j'ai des critiques là-dessus qui sont assez extraordinaire donc c'est ça qui est intéressant. Mais on rame à côté. La blague que je sors tout le temps "Vous savez si un jour c'est la fin du monde Il faut venir en [département], il y a 30 ans de retard" [rires]. Non mais voilà le parcours n'est pas simple même très dur. Pourquoi parce qu'on se consacre à un choix de biodynamie et de qualité ce qui fait que par rapport à [l'AOC] on n'a pas de retour sur investissement immédiat. C'est extrêmement lent tu vois c'est 25 ans. Cette transition-là donc c'est lourd. Si tu veux le but c'est à un moment donné de bien gagner sa vie. Et puis je n'ai pas de maison. tout est dans l'outil. Mon fils à sa maison. Bon. Voilà. Mais moi je suis à la rue. C'est le choix de vie. Bon j'estime que j'en

fais moins que mon père en a fait. Et je pense que mes enfants en feront moins que moi j'en ai fait.

Que vous en faites moins ?

Par rapport à mon père. Parce que mon père il a 83 ans Il bosse encore des trucs quand il y a besoin. Pour m'aider. j'ai pas la force qu'il a.

Que vous en fait moins dans la vie en général ?

Oui en général je parle. même si j'en fais beaucoup. ma femme me demande comment je tiens debout entre guillemets j'ai des soucis de santé voilà c'est pas simple tu vois je redescends de Paris du salon lundi. moi je prends un TGV et elle descend en camion. j'ai rendez-vous chez mon rhumato. parce que là l'autre jour avant de partir en déplacement j'étais pas bien du tout. donc moi la seule réponse que j'ai c'est anti-inflammatoire par rapport au problème que j'ai. Donc c'est pas très top. après j'ai des médecine parallèle que je n'ai pas le temps de m'en occuper vraiment. parce que je ne suis jamais là mais c'est compliqué. Donc je commence à payer un peu les pots cassés de ma carrière.

Là vous travaillez dans les vignes en saison ?

Quand je peux. Quand je peux. Ouais c'est une passion *inaudible*. Dans le bureau tu peux venir matin et soir j'aurais toujours des trucs à faire. Tu vois jamais le travail qui est fait. Quand j'ai démarré en 1984 je faisais la compta pour le domaine. C'était en dehors du boulot ça ne comptait pas. Normal. C'est l'ancienne génération.

Et là vous vous débrouillez pour aller dans les vignes de temps en temps parce que vous en avez envie ou... ?

Ah bah si je pouvais y être complètement oui ce serait mieux. Ben oui parce que C'est tellement autre chose. C'est un autre monde. Moi ma finalité si je pouvais c'est de travailler au cheval. Mais c'est compliqué

Ca se passe au niveau de vos contacts avec vos collègues viticulteurs ?

Alors si tu veux j'ai été pendant pas mal de temps au niveau du syndicat [de l'AOC]. Tiens je te montre c'est ce que je montre à tous les clients. **[il me montre une vidéo]** Non mais au moins ça va t'expliquer un peu l'histoire. Bon ça c'est chez mes parents, d'où je viens domaine ***, avec l'église du 11e siècle. La mer derrière. Ce n'est pas la Mère Denis. On présente toujours ça partout. C'est quand même sympa. Donc on a migré à 10 km, où on est aujourd'hui. Ancien pays de sel et de vin. Il y avait 100 vigneron, 100 Sauniers, il y a un siècle. On est tout seul. Donc les vignes qui sont entre les éoliennes là-haut. Là c'est le nouveau chai avec les 10 ha de vignes derrière. Qu'on a mis 30 ans à construire. Et on passe sur le gros secteur... Là ici on a 20 hectares et puis une friche. Mon fils a mis des abeilles... Ça c'est l'ancien bras de mer 5e - 6e siècle. Moi j'ai connu ça en vigne il y a très longtemps. C'est que de la friche aujourd'hui. On va défricher ça, c'est les grands terroirs. Et donc 5e 6e siècle, les vins du pays de *** partaient sur bateau. Parce qu'il y a un ancien bras de mer là. C'est ensablé donc il n'y a plus rien. Ça c'est mon fils aîné. Ça c'est une parcelle... Un terroir qui était mythique depuis 75 ans... Là c'est une fille que j'ai eue elle était à Sciences Po... Moi à l'époque, 2002, c'est quand on a lancé le projet ici. Voilà ça c'est quand même intéressant à visualiser pour comprendre notre histoire. Parce que ça c'est l'histoire et ça dure 2 minutes. Ça c'est encore un de mes salariés qui est parti chez un de mes concurrents. Enfin concurrents... Ce qui est top c'est qu'on paraît au cinéma de [grande ville voisine] quand il y a des opéras en direct. Comme on est partenaire il nous diffusent une vidéo d'une minute sur grand écran. C'est des opéras en direct, ils retranscrivent. Et alors nous on fait un petit vin d'honneur à la mi-temps. Ça nous fait une com' tu vois c'est sympa. Et on balance ça sur grand écran. Si tu veux ce qu'il faut comprendre, c'est que par rapport à nos produits, tu as des gens qui viennent ici qui te laissent 2000 €, en privé. C'est une réponse à une grosse partie des questions. Preuve que des gens

aujourd'hui achète du vin à 50 € Chez moi. Alors que [le vin de l'AOC] de base ça vaut 2,50 €. C'est juste ça. La différence donc c'est ce cheminement-là. Donc tu ne t'adresses pas à la même clientèle. Et aujourd'hui on est en train de raisonner pour retravailler ici toute la côte, pour l'été avec les touristes, qu'ils viennent un maximum ici. Donc ce serait vers quoi ? Vers la restauration. Plus on sera présent en restauration mieux ce sera. Ben les restaurants ils te disent quoi aujourd'hui ? Ils te disent bah oui c'est bio mais c'est 3 fois plus cher que les copains c'est tout. Mais les autres ils revendent de la mort. Moi j'y peux rien c'est pas ma faute.

Donc vis à vis des collègues moi j'étais dans le syndicat en 1984 pendant 20 ans. Et puis quand tu vas dans les réunions du syndicat et que c'est toujours l'opposé de ce que tu dis ou de ce que tu es, tu ressors avec une boule au ventre donc à un moment donné tu te casses quoi.

Le syndicat, Lequel ?

le syndicat [de l'AOC]

Le syndicat technique, l'AOC ?

Voilà oui. Donc après j'ai quitté. Je suis revenu à la veille de passer l'AOC et j'ai failli faire capoter le dossier. Parce que moi je dis ce que je pense. Et puis moi j'ouvre ma gueule quand je fais des réunions c'est pour causer c'est pas pour être amen amen amen. Je suis pas un politique moi. Et puis après l'an dernier il y a une demande de la mairie de [la commune] qui voulait qu'on se rapproche [ville voisine] parce que quand on te parle des [cette ville voisine] ça rayonne à l'international de partout. Alors que [la commune] il y a pas un Pékin qui sait ce que c'est que c'est. Donc le maire il dit « tiens on va se rapprocher [ville voisine] c'est sympa » donc c'est lui qui a pris la décision donc il s'est fait jeter avec la commune. Mais il m'a dit tiens ce serait bien que tu me cautionne dans la démarche. Moi j'ai cautionné la démarche viticole. L'image qualitative. Et puis dès que ça a été fait j'ai fait le suivre le mail à mes collègues. Et le lendemain ils m'ont dit bon bah *** on va faire un démenti dans la presse. Merci. 8 jours après j'ai démissionné du syndicat et j'étais vice-président voilà.

Parce que...

Parce qu'ils m'ont cassé.

[...]

Donc les viticulteurs de la commune ça ne les intéressait pas ?

Alors tu vas comprendre. Celui qui m'a cassé en live, qui a un peu fédéré tout le monde, ce qui est drôle c'est que sa carte de visite c'est écrit [ville voisine], vigneron à [ville voisine]. A l'opposé de son discours.

Comment vous expliquez ça ?

Parce qu'entre guillemets ils veulent le beurre et l'argent du beurre. Quand ils n'ont pas cautionné la démarche du maire. Moi c'était l'image, j'en ai rien à foutre de la politique. Je ne suis pas politique. Je vote pas depuis très longtemps. Comme c'est un monde qui me déplaît beaucoup. Voilà ils n'ont pas voulu suivre ce qui était demandé par la mairie. Moi en tant que président [de l'AOC] Enfin vice-président ils n'ont pas suivi mon discours. Donc ils sont venus me casser derrière donc j'ai dit et bien salut. Ce qui a entraîné quoi ? la démission de mon autre collègue de [autre commune]. On est sur la même longueur d'onde dans la dynamique d'appellation, de qualité.

inaudible

Donc c'est pas terrible. Donc voilà moi maintenant ils font leur vie je fais la mienne. Parce que si tu veux si mes collègues de [la commune], les jeunes, ils se sont installés c'est grâce à mon parcours. Parce qu'on a fait rayonner l'image [de l'AOC] au niveau national et international. Parce que au départ, il y avait que [l'autre commune]. Il n'y avait que ça, 250 hectares. Et donc moi vu le chemin que j'ai fait, et que je suis

assez côté par rapport à mon vin. Ça a fait rayonner le secteur et les gens, des jeunes se sont intéressés de venir. Donc ils sont revenus; il y en a trois qui sont venus. Un qui a repris le vignoble de mon collègue qui bosse chez moi ; et puis après les deux autres c'est un qui était disparu complètement, une ancienne famille viticole qui m'a cassé ; et un jeune qui vient de s'installer qui a bossé un peu chez moi.

Je reviens sur les salariés. Comment ça se passe les embauches ? Quand est-ce que vous embauchez des saisonniers ? vous embauchez qui?

Tu vois ça a été très compliqué au niveau des vendanges. C'est mon fils qui gère les équipes mais après c'était compliqué parce qu'on ne sait pas qui on embauche. Et il a fallu que je fasse 62 fiches de paie parce que ça fait que rentrer et sortir les gens. Avec des migr., avec des SDF, avec des cas de figures, de tout. J'avais même un mec avec un bracelet. Bah malheureusement ce qui reste sur le marché c'est des gens qui n'ont pas de boulot en gros. Alors autant quand c'est des jeunes qui repartent à l'école ça c'est cool. Parce que les jeunes ils étaient un peu dans le travail, même s'ils n'ont jamais travaillé. Et que d'autres c'est un peu des épaves quoi. C'est compliqué. C'est très compliqué.

Vous embauchez combien de personnes en gros ?

Pour les vendanges il m'en faut 40. En plus de nous. Il faut être 50.

Vous embauchez principalement sur cette période-là ou sur d'autres périodes aussi ?

Oui. Après les saisonniers, tu vois l'hiver, printemps, mais plus léger, plus facile. Il y a moins de monde, il y a besoin de moins de monde. Là, la réponse tu vois, elle est avec les Bulgares.

Vous n'avez pas un réseau local de gens que vous connaissez ?

Non non. C'est le plus triste. C'est dommage parce que c'est ce qui nous manque quoi. Oh c'est pas forcément évident. Donc c'est la partie qui est la plus complexe, qui est la plus chiant. Je crois que le monde moderne fait qu'aujourd'hui bah je suis un peu révolté du monde administratif. C'est-à-dire que on a créé un monde virtuel dans le travail Donc ça veut dire que c'est du bureautique. C'est triste. Alors que tu remets tout le monde dans les champs au niveau national tu n'as pas assez de monde quoi. Mais il faudrait que ce soit rémunéré à la juste valeur. Mais si on mettait dans la balance tous les gens qui se font soigner d'un bout à l'autre. Quand tu vois ce que ça coûte les maladies. Le mal a dit. Donc moi j'ai perdu ma mère j'ai perdu mon frère donc on sait ce que ça coûte. Donc si on mettait dans la balance tout ce monde de la chimie lourde, qui a tué et qui tue toujours, qui tue à petit feu toute la population. Et bien si on les mettait ces gens-là à bosser comme ça existait dans le temps, il y aurait certainement moins de malheureux au niveau des maladies. Au niveau alimentaire, l'alimentaire c'est une catastrophe ce qui se consomme. Au secours. Tu es déjà rentrée dans un volailler où il y a des milliers et des milliers de poules qui ne voient pas le jour ? Et tout le reste avec. C'est un monde qui me qui révolte me dégoûte un peu.

Ça a été quoi votre cheminement ? vous autant que les autres membres de votre famille, on en a déjà parlé un petit peu au début, comment vous avez fait la transition ? Qu'est-ce qui a fait que ?

Bah c'est le parcours que j'ai eu avant

Est-ce que vos parents étaient d'accord avec vous à cette époque-là ?

Non non. (rires) C'est là que c'est dur. C'est là que c'est dur. Non c'est pas le côté bio qui a posé des problèmes avec mon père. C'est la culture de la vigne. Parce qu'on est en vigne basse. Et la vigne basse, lui il est rentré de l'armée, les vignes elles étaient au ras du sol. C'est ça qui lui a fait peur pas le reste. Et la vigne qui avait jamais connu de désherbant de sa vie. On l'a récupérée. Et puis un jour on s'est retrouvés avec mon père et puis mon frangin en train de désherber parce que je m'étais fait dépasser,

j'avais pas l'outil. Ça c'est la taille des vignes d'un siècle au ras du sol. À cause des vents de mer.

Et donc du coup, j'essaie de rester sur mes questions pour ne pas vous prendre trop de temps

Yes. Oh bah tu sais je prends toujours sur moi. Tu vois le mec qui vient de m'appeler, il vient d'Allemagne, Hambourg. Passionné de vin, donc il va venir. Et il m'invite à dîner tu vois. Bon vas-y dis-moi tout.

Les problèmes principaux s'il fallait qu'on résume, quand vous embauchez ?

Il n'y a pas de problème, il y a que des solutions [rires]. Là je sais que à l'avenir j'ai besoin de recruter... Parce que j'ai une fille qui ne reste pas à l'automne. C'est encore une fille qui était complètement vigne, qui a 10 ans de carrière dans le Bordelais. Voilà je l'ai pas appris directement, elle m'a pas prévenu encore, toute l'équipe est au courant sauf moi. Ça c'est pas très grave. Non mais on a besoin de recruter des gens, des jeunes qui soient, qui aient de l'ambition. Alors après on n'a pas les moyens de payer les gens, nous, réellement à des niveaux importants. Parce que moi j'ai plus de *inaudible*... à l'entreprise aujourd'hui. j'en veux à personne c'est à moi

Vous les payez au SMIC ? 35 heures ? ou un non les saisonniers c'est différent?

Oui. Bah tout le monde est à ce tarif-là. C'est le minimum. Mais après ils sont tous payés plus cher que moi. Je dirais ça se promène entre 1350 - 1400 et jusqu'à 1600 euros. Et moi j'ai 1100. C'est mon problème. Bon après je prends ce que j'ai besoin parce que j'ai, le capital de l'entreprise est à moi. Donc tout ce que je prends c'est du prélèvement de mon compte. Mais bon c'est pas du salaire normal. Là-dessus c'est, j'aurais rien quoi. Mais bon comme je te dis je suis pas un mec d'argent.

Et vous avez quel statut ?

Mon épouse est salariée. Mon fils il est co gérant de la SCEA, la production, où il y a tous les salariés. Et Ici j'ai une SAS qui a été créé à l'investissement. Puisque il a fallu des partenaires financiers investisseurs pour mettre des billes. Pas la moitié mais presque de l'investissement. Et ces gens-là faut qu'ils aient des parts dans la SAS. Ce qui me coûte très cher parce que SAS ça implique commissaire aux comptes, avec des conneries quoi, double comptabilité, enfin bref des trucs tordus mais c'est comme ça c'est le jeu.

Sur les recrutements saisonniers, les problèmes de sécurité, est-ce que vous avez eu des problèmes particuliers ?

De toute façon, quand tu vois la réglementation au niveau du risque, moi j'ai mis justement l'ancien vigneron, je l'ai mis à suivre le dossier parce que nous on ne prend jamais le temps. Et puis l'autre qui a 20 ans de boîte lui il s'en fout. Fils de patron lui il en a rien à foutre.

À suivre le dossier ?

Bah de la sécurité, par rapport aux salariés. Aujourd'hui moi je sais que des collègues sont tombés sur un véreux : le mec il l'embauche, « ben désolé moi je travaille pas aujourd'hui, je n'ai pas les conditions requises pour travailler en sécurité ». Il sait parfaitement la loi. Non mais on est rendu loin c'est des trucs de malade quoi. Ça devient... c'est pour ça qu'aujourd'hui, quoi ? Qu'est-ce qui se passe ? Au lieu de se faire chier avec des gens qui t'emmerdent, tu prends des boîtes d'intérim qui viennent de l'étranger. Parce que les mecs ils ont 300 balles par mois. Alors ils partent ; ici ils ont 3 fois plus, 4 fois plus, et puis voilà. Donc on en est là.

30'20

C'est triste. Mais qu'est-ce que tu veux qu'on fasse ? c'est compliqué. Non c'est un souci parce que le problème qu'on a c'est que, pourtant on n'est pas beaucoup dans le secteur. Mais c'est qu'on a tous besoin

de monde en même temps. Et on n'a pas la chance d'avoir des... Alors je sais pas ; est-ce que le fait de les payer plus cher, je parle des vendangeurs c'est la grosse période, de les payer plus cher, de leur payer à manger, ceci, cela, amènerait un plus ? Strictement aucune idée.

Oui la question peut être posée

Quelle heure il est ? 16h

[Il demande à une employée de nous apporter un café]

Il y a quelqu'un qui s'occupe plus de ça, la partie recrutement ?

Alors si tu prends dans les vendanges. Bah on reçoit quand même régulièrement des demandes. Donc on fait un peu le point, c'est jamais simple. Par contre pour les vendanges c'est mon fils aîné ou le deuxième, c'est eux qui gèrent. Après on est vraiment à la recherche de gens. Alors moi j'ai pas vraiment la réponse mais j'aimerais avoir des jeunes qui sont motivés, qui feraient qu'on ait des gens qui ont envie, qui aient un cursus de carrière quoi. Moi ce qui me manque c'est quelqu'un qui cadre.

Un chef de culture ?

Ouais. pour encadrer tout le monde, pour que ce soit plus cadré. Parce que bon, il y a quelques petites lacunes sur certains sujets, que je ne peux pas aborder. C'est pour dire quoi, c'est pas simple.

Vous n'arrivez pas à vous partager entre vous ou avec vos fils pour faire ça ?

Ben ouais d'une part. Et puis J'ai toute l'équipe dans les vignes. Et puis il y a mon fils en train de mettre les amendements. Ils sont prêt à le faire.. mais inaudible ... il a autre chose à faire. Donc c'est un sujet un peu complexe et c'est le lourd du sujet. Mais si on était à l'aise financièrement il faudrait 6 à 8 personnes en vigne.

Et là vous êtes ? à 6 ?

3

Ça allait jusqu'à 6 non ?

Oui mais en comptant ceux de passage tu vois.

Du coup c'est votre fils qui fait le DU ? le cahier des charges ?

Non ça c'est directement. Non alors tout ce qui est saisonnier C'est principalement moi qui le fait. Moi j'ai tout fait dans la boîte. C'est moi qui faisais toute la compta, c'est moi qui faisais tous les salaires, tout le commercial, toutes les saisies. Donc je connais tout l'outil sauf que depuis 40 ans ça a évolué donc la dernière transition de logiciel j'ai arrêté. Je ne m'en occupe plus. donc c'est mon 2e fils qui s'occupe de tout ce qui est douane avec mon assistante. Parce que l'administratif c'est l'assistante. J'ai une fille qui fait que ça. Mais qui en même temps tient le poste de [la commune]. Alors sauf qu'elle est en arrêt actuellement, là, pour raison médicale, suite à une opération importante. Mais c'est elle qui fait vraiment le poste administratif du domaine et qui transfère tout au cabinet comptable, et qui gère en même temps la partie saisonnière de la vente. Sur l'origine du domaine où je t'ai montré sur la carte *inaudible* Principalement l'été. Donc après tout ce qui est comptable c'est un cabinet extérieur, tout ce qui est paie c'est le service juridique de la FNSEA avec [prénom] ça se passe très bien. C'est eux qui font tout ce qui est justement permanents. Et ce qui est saisonnier sur TESA c'est moi qui le gère, où mon fils quand il y a besoin, quand je ne suis pas là.

Est-ce qu'il y a des choses que vous pensez que la FNSEA pourrait vous apporter ? en gestion de la main d'œuvre, parce que c'est un peu la démarche de la FNSEA, autant qu'en prévention ?

Si tu veux moi je suis à l'origine de l'ADEF, avec ce qui s'est passé, enfin je veux dire je suis à l'origine de ce qui s'est passé, donc je connais bien le sujet. C'est pas si évident que ça parce que malheureusement ils prennent ce qu'il se présente quoi. On a beau passer par l'ANPE c'est pas toujours si évident. Le problème c'est la main d'oeuvre sur le marché qui n'est pas forcément celle qu'on a besoin. C'est pour ça que c'est vrai que moi je cogite beaucoup. C'est la première fois de ma vie où j'ai pensé que peut-être demain mes enfants aurait une machine à vendanger. Pour moi ce n'était pas concevable.

Oui en biodynamie ?

Il y en a plein qui vendangent à la machine à vendanger. Mais c'est pas, c'est hors sujet. Tu perds entre guillemets tu perds ton âme. En plus comme disait (inaudible) tu mets le diable dans les vignes. Façon de parler. Tu imagines tu es un pied de vigne : je te tabasse partout pour que tout ce qui peut tomber tombe. Mais parce que cette problématique de personnel quoi.

Le travail en biodynamie est-ce que ça demande beaucoup plus d'expertise de la part des salariés ?

Non tu te formes facilement.

C'est être à l'écoute en fin de compte de ce qui se passe. A l'écoute et regarder, c'est juste ce qu'il faut. Après c'est rien. On en fait tout un plat parce que c'est un peu ésotérique le sujet. Mais ce n'est pas du tout , c'est très simple. Tu as l'impression de passer pour un sorcier mais. Quand je fais mes démonstrations de préparation de (inaudible).. Tu te dis « mais qu'est-ce qu'il dit ? Il a bouffé la moquette ? Il a fumé ? » non mais c'est tellement simple à comprendre voilà

Après au niveau de la pénibilité ?

Ben c'est un peu compliqué. Bon j'ai eu un salarié qui était malheureusement handicapé mental, un peu, là qui a fini mal mais bon. Il s'est pris en débauchant un jour une voiture de plein fouet sur la route. Après ça a été compliqué avec nous. Heureusement à la fin il a réussi à partir en retraite. Mais bon c'est très lourd. Parce que les neurones ils se touchaient plus c'était compliqué. Donc voilà c'est des séquences pas faciles.

D'autres accidents ? Accident du travail ?

J'en ai eu une fois. Ben oui je suis passé, je me suis retourné sur mon tracteur. Je me suis pris du matos, en pleine vendange. Je me suis foutu la tête dans du matos. Je me suis ouvert le crâne. Dans un bout d'inox. Bon on m'a emmené à l'hôpital. on m'a mis des points de suture. C'est pour ça il a fallu que j'arrête. *Inaudible* J'ai plus le droit... Non mais ça va.

C'est des douleurs de dos que vous avez ?

Non alors le mot arabe, le mot barbare je veux dire, c'est le mot Covo calcinose. C'est de l'arthrose si tu veux, mais c'est généralisé, et c'est dans toutes les articulations. Donc c'est pas terrible. Donc là je vais voir plutôt pour ma hanche. Parce que ça me travaille. Il y a des moments où je vais pas pouvoir marcher. J'ai fait deux épanchements de synovie. J'étais en Allemagne avec des béquilles. C'est rien de méchant mais c'est parce que je ne me suis jamais arrêté. Là il faudrait que je me pose. Mon rêve c'est de partir 3 mois au Japon. J'y vais, pas tous les ans malheureusement. J'y suis allé 7 fois. Mais c'est du rêve. Mais Ça c'est du bonheur

Donc pas de vacances ?

Non mais les vacances je suis en voyage donc

Et les weekends ?

Ben maintenant je prends des dimanches souvent. Mais là le lundi souvent je me dis merde. Tu vois j'ai pas fait mon boulot. Parce que le dimanche pourquoi ? c'est le meilleur jour pour pas être emmerdé. Tous les jours tu as.. Tu sais la relation, la vie quoi ? C'est toujours garder une place pour l'imprévu. Tu étais l'imprévu du jour, Ça tombe bien. ça va tu es pas trop, tu es mignonne ça se passe bien (rire) je te taquine.

J'aurais peut-être dû vous rappeler hier

Non mais ça n'aurait Rien changé. Imagine.. Le nombre de, mon agenda il est à saturation. Et puis on me file des rendez-vous et puis je zappe quoi, ou je ne suis même pas là. Mais ce n'est pas bien grave, il n'y a aucun souci non. La nuance c'est toujours qu'on prend sur nous. Tu vois par exemple le mec qui a appelé tout à l'heure ça c'est de l'imprévu qui est compliqué. Parce que en tant que vendéen on sait recevoir. Tous les gens qui viennent ici ils partent avec... mais alors... ils parlent de nous il rayonnent après. Mais on prend sur nous ça veut dire que tout pendant ce temps-là. Le boulot on le fait après. Moi combien de fois je débauche de la cave il est 22h. c'est comme ça. parce que c'est mon karma et c'est ma vie. Mais bon On a été quand même, sur le bateau on était au creux de la vague.

Et tout ça a un impact sur la famille, ce rythme de travail ?

Ah ben oui complètement. Bon c'est un sacerdoce entre guillemets de faire ce qu'on fait. Pour l'épouse. On aurait dû se séparer 100 fois ou 1000 fois d'ailleurs. Ben ouais c'est un peu compliqué quand même. Si tu cherches un peu au fond tu vas trouver hein [rire] mais je ne t'apprends rien.

Mais c'est important de savoir comment vous le vivez

C'est pas une vie. C'est pas une vie. Ben oui il faut être clair. Moi je te dis ce qu'on vit c'est une passion, et puis tu as tellement de ... Mais la passion elle s'arrête un jour quand tu es sous le tracteur. Et puis c'est un avertissement. Il y a une seconde tu étais en dessous et là tu es en vie. J'ai des copains qui sont partis, moi, donc...

Avec des...

Des tracteurs oui c'est arrivé. Quand il se retourne, tu es en dessous c'est fini. Ça dure pas donc c'est bien. Mais c'est un peu violent quoi. Parce qu'on a tellement, j'ai tellement de projets moi en plus. Je suis un malade mental, j'ai des projets que tu n'imagines même pas. C'est ça qui est fou mais parce que je fais rayonner un endroit qui est magique. Et moi ce qui me blesse le plus c'est que l'être humain a mis une valeur à la terre. Alors que la terre appartient à la génération qui viendra après nous. Et c'est ce qui nous fait bouffer. Donc je ne supporte pas ce genre de truc. Donc toutes les familles se fâchent donc c'est le cas pour moi ça y est. Parce que moi je continue l'histoire du domaine. Donc il y en a une qui voudrait tout récupérer. Et quand tu cause un peu du *inaudible*, du prix du foncier dans les régions viticoles côtières, mais c'est à te mettre une balle. Plus personne se cause. Donc c'est cette tristesse

Plus personne ne se cause ?

Ouais. Ben les familles sont fâchées à mort parce que ça vaut des millions. Donc voilà il y en a qui ont tout perdu, d'autres qui ont tout gagné. C'est pas compliqué ça.

[La salariée apporte le café]

Qu'est-ce que vous pensez des polémiques actuelles sur le glyphosate etc. ?

[Silence]

En gros qu'est-ce que vous pensez des évolutions que ça suppose...

[rire] Non mais enfin je pense que mon discours tu le connais. En fin de compte tu as deux choses dans la vie. Tu as la vie, et t'as la mort. Donc je ne peux pas cautionner cette démarche. Non mais je vais répondre à ta question sous une autre forme.

Ou même par rapport à vos collègues ?...

Ah mais je ne veux plus me battre pour les autres. Je vais te faire comprendre une chose extrêmement simple. Dans la biodynamie tu as la planète Terre, qui est complètement liée à tout ce qui est astral. La plante s'alimente de 2 à 5 pourcents du sol. Et ça ce n'est pas qu'on apprend à l'école d'accord ? Tout le reste c'est cosmique. Ça veut dire que quand tu fais des semis et que tu as une plante qui pousse tu as la graine, la feuille, la tige, les fleurs, et le fruit pour l'année suivante. Donc Monsanto a déconnecté en fin de compte la plante. Ce qui fait qu'il n'y a plus de graines, bizarre. Donc le paysan il faut qu'il rachète. Et le monde moderne - que tu subis avec tes téléphones ; et puis là c'est la 5G qui va tout détruire les enfants, c'est beaucoup plus grave - est en train de déconnecter la terre du cosmos. Et Maria Thun, qui a passé sa vie pour la biodynamie, pendant 70 ans a fait des expériences en déconnectant la plante du cosmos avec un écran simplement tu vois. Hop première génération la plante fait une graine. Tu continues 2e génération il y a plus de graines parce qu'elle est déconnectée de là-haut. Toutes les forces sont cosmiques. Ça c'est vraiment la compréhension du monde du vivant et tout ce que tu... Si tu commences à bouquiner là-dessus tu vas comprendre. Ne bouquine pas Steiner tu vas pas capter. C'est pas la peine ça sert à rien. Il faut faire un cheminement. Tu ne peux pas comprendre comme ça. Tu peux juste commencer par le sol la terre et les champs par Claude Bourguignon.

Ah oui...

Ben il cause beaucoup dans le poste, voilà dans les médias. Parce que c'est un ancien ingénieur de l'INRA qui est sorti parce qu'il s'est révolté. Et qui montre les effets pervers de la chimie dans le monde. Tout ce qu'on enrichit d'un côté, on pille un pays de l'autre. Donc je ne peux pas être contre cette histoire de glyphosate parce que c'est un faux sujet. Comme je te dis aujourd'hui si les... Est-ce que tu as vu les reportages sur nos enfants nous accuseront ? Voilà c'est toutes les réponses à ces questions-là tu ne peux pas cautionner ces démarches. C'est pas possible. Et on te dit qu'on nourrit plus l'humain avec ça mais c'est faux. A aucun moment tu as empêché quelqu'un de crever sur la planète de crever de malnutrition avec le monde moderne ? Donc c'est tout faux. Et tu sais très bien que depuis des années on donne des primes pour détruire plutôt que d'enrichir les gens. C'est quand même grave. Donc je ne peux pas cautionner. On est en train de tuer la terre à petit feu. c'est tout donc voilà c'est mon avis.

Et comment vous pensez que la transition peut se faire ? Dans le milieu de la viticulture par exemple ?

Par toi, par toi, par toi.

Ah je ne suis pas viticultrice, ni...

Non tu as pas compris. Tu es actrice. Tu es consomm-actrice. C'est juste ça le sujet, rien d'autre. Je résume en une seconde. Qu'est-ce qui s'est passé quand il y a eu la vache folle ? Bizarrement du jour au lendemain tous les consommateurs ont arrêté d'acheter, bizarrement du jour au lendemain. C'est que quand tu es dans le mur que les gens changent. C'est rien d'autre.

Oui mais pourtant il y a des gens comme vous qui changent de mode de production ? Comment vous pensez que ça peut évoluer au niveau de vos collègues ?

Et ben tu veux que je te dise. C'est inné. La génération elle vient avec. Que tu le veuilles ou non.

Donc pour vous ...

Ça se fera progressivement. Ce sera une transition normale, naturelle. Et ce qui est grave c'est... ce qu'on oublie dans le débat parce que les gens ont du mal à admettre que c'est lié, c'est l'écosystème de la planète qui est complètement dérégulé. S'il y a des catastrophes de partout sur la planète c'est pas sans raison c'est uniquement lié à ça. Tu es déjà allé aux États-Unis ?

Oui

Tu as déjà vu les orages là-bas la puissance que ça a ?

Non

Moi j'ai pas décollé sur Boston à cause des orages. Mais j'ai cru que c'était la fin du monde. C'est démentiel la puissance. Voilà on est rien. et quand tu vois tout ce qui se passe de partout voilà. Tu vois alors j'étais avec une copine samedi à côté de Toulouse qui est une ancienne de la bio qui s'est remariée avec un vigneron Par là-bas. Donc elle me dit "tu sais que moi j'ai commencé à méditer, et je veux rayonner pour que les choses se fassent" Mais moi j'ai baissé un peu les bras.

C'est-à-dire ?

J'ai plus envie de me battre par rapport aux autres. Non j'ai passé l'âge. Enfin moi personnellement je n'ai pas la force. Parce que je suis peut-être usé je ne sais pas.

Ma question c'était, voilà ; en termes de branche professionnelle, comment vous, vous pourriez évoluer ensemble ?

Regarde aujourd'hui [l'AOC] 50 % de la production [du département] est en bio aujourd'hui. 50%

Oui donc c'est quand même une évolution.

Ben c'est positif. Surtout pourquoi ? parce que tu as quand même mon collègue qui est intelligent et qui a les moyens - Bon c'est un autre sujet mais qui a les moyens - Automatiquement aujourd'hui ils représentent les deux tiers de l'appellation à lui tout seul. Et mes collègues qui sont passés par chez moi à l'origine ils sont en train de basculer en bio après de la chimie lourde, même très lourde. Par contre ce qui n'est pas normal, celui qui m'a cassé, lui il bossait chez un domaine en biodynamie en [autre bassin viticole]. Et puis quand il est revenu s'installer ici, il a démarré en chimie. Il y a une logique dans cette démarche ? Et puis en fin de compte c'est le premier à communiquer sur la bio. C'est tellement illogique, C'est tellement énervant que, voilà tout faux. Ça sert à rien. moi je n'ai pas envie de cautionner ces gens-là.

Ni de, par exemple travailler avec vos collègues en bio, [de l'AOC] ?

Ben non de toute façon moi je n'ai pas besoin de travailler avec eux. Enfin il se débrouillent.

Vous ne coopérez pas non plus sur d'autres sujets ? Échange de saisonnier je ne sais pas...

Non il y a rien. Il y a personne qui a du monde. Non d'ailleurs tous mes saisonniers ils finissent chez un de mes collègues, bizarrement. Il les recrute. Ceux avec qui j'ai... c'est moyen chez moi, ils finissent chez lui. [rire] c'est bien. Moi ça me va bien. Non mais ça me pose aucun souci. Non mais là dessus, c'est compliqué. J'ai inaudible par contre 2 années de suite Il m'a envoyé son équipe à lui, une équipe de 8 pour me faire avancer. donc voilà. Avec lui, évidemment, si vraiment je suis dans la mouise je l'appelle quoi.

Vous avez déjà bénéficié d'actions, d'aide, de la Chambre d'Agriculture, de la MSA...

Pour ?

Aide pour s'adapter aux normes, aux nouvelles réglementations, pour la prévention des risques, pour ...

Alors il y a eu des formations. Mais moi j'ai fait il y a longtemps et puis j'ai un rappel tous les trois mois dans un email mais j'ai jamais fait le dossier quoi

Pour faire ?

Dans la prévention des risques moi j'ai jamais fait. Donc c'est pour ça que j'ai mis mon salarié. Parce que moi je peux pas. Donc il faut alors quelque part je pense qu'il serait plus facile, mais je pense que [l'animateur FDSEA] est pas chaud, mais la meilleure réponse à ça c'est qu'il faudrait qu'il y ait quelqu'un d'extérieur qui viennent faire l'audit mais le faire c'est-à-dire qu'il fait le cahier des risques.

Le document unique ?

Oui pour les risques comme ça ben c'est fait. Et ce qui a été lancé, après c'est à l'entreprise de le continuer. Mais ce serait la meilleure démarche

Un guide ?

Oui mais il crée la première, il crée l'outil ici

Un guide avec une formation ?

Mais ils le font, ils le font ça. L'idéal ce serait qu'ils viennent carrément, que il y ait quelqu'un qui soit mandaté pour venir sur le domaine, chaque entreprise. Il Recense tout, et il remplit le truc. Extérieur, mais au moins, parce qu'on passe son temps à faire que ça.

Parce que, c'est pas vous qui vous occupez de ça, le DU comment vous le faites ?

Bah c'est mon second là, mon salarié qui a fait la formation et là maintenant il est en train de le faire. Voilà c'est lui qui s'est retrouvé qui a failli passer l'autre jour qui a fait l'accident chez lui donc

Ok et le cœur du métier ? ce que vous préférez ?

Et ben je te l'ai donné, dans mon sticker.

Bon pas en un mot en une phrase ou deux alors ?

Le cœur du métier ?

Ce qui vous tient, quoi ?

Ben c'est ce que je t'ai dit la reconnaissance. Dans le haut du pavé de la grande gastronomie nationale et internationale. Ça c'est vraiment ce qui me fait avancer. J'ai l'article du... itinéraire d'un gourmand. Le mec il est passé à l'automne dernier, juste au moment des vendanges, il est passé il a fait un petit truc, reportage machin. Quand j'ai vu l'article, j'en ai chialé quoi. C'est tellement sensible ce qu'il a écrit que voilà ça te touche. En plus c'est une belle revue. Et puis en couverture donc. Et là il m'a invité hier. Il m'a dit « tiens si tu peux venir je fais un dîner avec 7 chefs étoilés à *** » je fournis du vin, j'offre mais je suis invité. C'est cette relation-là qui est magique. Le monde du commerce c'est un monde de relations.

À condition que tu aies un bon produit. Parce que c'est pas parce que c'est bien emballé que ... Voilà donc c'est cette réussite là. Et puis après la réponse de fond je te l'ai dit je suis pas un mec d'argent, j'ai sauvé un patrimoine que tu peux pas remplacer. Ça sera ma carrière moi ça. c'est ma vie quoi tu vois on est parti de [commune voisine] avec rien On est venu [commune] on a construit un truc. Et on revient à [commune voisine] Ça c'est tout mon rêve

Vous avez des frères et sœur ?

J'avais un frère que j'ai perdu. Et puis mes sœurs j'en ai une qui ne me parle plus. Jusqu'à la fin de nos jours à cause de cette histoire de succession. Quand on a perdu ma mère. Et pourtant c'est la plus riche de toutes

D'accord. Elle ne travaille pas du tout dans le secteur ?

ah non non non non non. Les filles n'ont jamais travaillé sur le domaine Elles ont eu leur vie. Voilà tu vois c'est triste.

C'est une dispute par rapport à la transmission ?

Oui voilà c'est qu'elle voulait récupérer un quart du domaine. Alors que nous on a passé déjà 30 ans de notre carrière, à l'époque à le construire, mais ça ça ne compte pas c'est normal. Enfin c'est comme ça que ça fonctionne. Est-ce que c'est la faute des parents ? De ne pas avoir réellement dit « tiens au départ Allez hop y a 4 lots terminé » Moi j'ai protégé mes enfants dans le sens où tout mon patrimoine... Parce que aujourd'hui ils vont pas y passer leur vie. Parce que moi j'ai passé ma vie à construire. Ça sera cadeau entre guillemets, indirectement. Parce que j'ai des amis vigneron et ils ont récupéré de leurs parents enfin, mère et beau-père, et ils ont eu couteau sous la gorge toute leur vie. Si je t'explique les conditions qu'il a vécu le mec mais, c'est, tu te demandes quoi. Il a commencé par travailler tous les étoilés. Et et on lui disait "bah tiens vous restez pas déjeuner ?" "ah bah non j'ai un autre rendez-vous". Sauf que si tu veux il dormait sur les aires d'autoroute, il se rasait dans les aires d'autoroute, il bouffait un casse-dalle. Il pouvait pas aller payer 200 ou 300 ou 500 balles de déjeuner. Il avait rien à bouffer c'est ce cursus la qui est intéressant. Donc tu vois il y a des parcours. Ca explique que si tu trucides tes enfants en disant « tiens vous allez me payer trois milliards maintenant » ça sert à quoi ? c'est pas le but de la vie ?

Parce que du coup vous, vos parents ils vous ont transmis ? à vous et votre frère?

Ah non non moi j'ai tout payé moi. Je suis endetté. J'ai tout acheté moi. J'ai tout payé je passe ma vie à payer.

Et vous étiez associé à votre frère à l'origine ?

À l'origine oui, pendant 17 ans avec mes parents, mon père. Et après mon père passé en retraite, ma mère a pris sa place, et mon frère a basculé d'associé à salarié. Au bout de 17 ans ; parce qu'il était ; bon un peu compliqué, alcoolique, dépressif, tu vois, pas simple le parcours.

Et votre mère aussi était sur le domaine Elle ne faisait pas autre chose?

Ah oui elle y a passé sa vie. Bon elle est morte 56 ans 66 pardon. Et mon frère 52. Donc voilà c'est des parcours compliqués. Moi je veux transmettre, de toutes façons je ne vois pas comment tu peux. Vraiment il faut que l'entreprise elle génère du cash pour qu'ils vivent bien. Parce que sinon tu peux très bien dire « bah demain on arrête tout ». Pourquoi continuer de se trucider ? Voilà, donc je vais faire ce qu'il faut pour les protéger par rapport à l'histoire. on a une structure GFA qui sera où il y a le foncier, la structure de production, la structure commerciale, Voilà. Moi je demande une maison le jour où je peux et puis voilà C'est mon cursus tu vois. Donc tu as des bonnes réponses là tu crois. [Rire]

Oui j'ai des réponses. Vous avez quel âge ?

Quel âge tu me donnes ?

Je sais plus, vous en avez parlé tout à l'heure ?

Tu me donne quoi alors ?

[...]

52 ?

58. C'est vrai que beaucoup ne me donnent pas mon âge. Mais c'est le corps qui l'a peu importe en fait.

Et quand est-ce que vous allez arrêter ?

DSLS

DSLS ?

Dieu Seul Le Sait. Ça vient d'un ami décédé - Une belle fortune vigneronne il s'est tué en ULM - et puis les vigneron « tu achètes tes barriques où » ? Donc ça le faisait chier donc il a mis DSLS sur ces barriques et c'est resté très connu dans le monde du vin. C'est juste ça

Ok. On a un peu fait le tour... Mais, votre point de vue sur, comment vous pensez que ça va évoluer le métier ?

Ben tu vois bien ce qui se passe. Qu'est-ce qui se passe dans le monde agricole ? Qu'est-ce qui s'est passé ? ça a été une évolution du petit au très gros et plus tu es gros plus tu bouffes tous les autres. Donc moi je n'ai jamais voulu être gros. D'ailleurs je ne supporte pas d'être gros [rire]. Et puis je ne suis pas à l'aise d'ailleurs - j'ai du mal je plains les gens qui sont obèses ça me blesse presque j'ai pitié pour eux. Mais j'ai jamais voulu être gros dans le sens l'entreprise mais c'est tellement génial de rayonner avec une équipe c'est du bonheur quand tu es avec une équipe que ça avance. Et moi c'est protéger ce n'est pas une question de richesse. La richesse c'est à l'intérieur. Le reste c'est que du physique. Le jour où tu pars il y a personne qui part avec quelque chose.

Vous pensez que ça va évoluer comment ? vous voyez on parle du malaise agricole... ?

Tu as une partie de la réponse dans ce que je t'ai évoqué. Ça veut dire qu'on devra revenir un peu en arrière.

Et vous pensez que ça va se faire, ça ?

Pour l'instant je ne pense pas. Mais tu l'as un petit peu dans les villes, avec les villages qui recommencent à... Tu verras tu auras la réponse à ça parce qu'il a été écrit il y a 30 ans déjà ce bouquin tu as la réponse. Le monde moderne a fait que tout est agglutiné dans les villes et puis maintenant il faut en sortir. Donc c'est une catastrophe

Quel livre ?

Le sol la terre et les champs de Claude Bourguignon. Tu l'as déjà enregistré. ça c'est vraiment une base et c'est listé ça ce genre de détails. Parce que si tu veux il ne faut jamais oublier que la terre c'est quand même celle qui nous porte et qui nous nourrit. Moi je serai pour que, pour revenir il y a quand même beaucoup de gens qui viennent de la ville, qui arrêtent tout et qui se mettent paysan. Alors bon tu as aussi

le côté un peu ... fumer la moquette ... Tu iras voir le film *inaudible* je ne sais pas si tu l'as vu ?

Non

C'est assez marrant ça vaut le coup de le voir parce que c'est vraiment tous ces gens qui viennent de la ville. Et qui viennent en campagne reprendre un bout de vigne. Et puis voilà c'est du bonheur, et les vins nature et tout. Sauf qu'ils ont quand même les femmes. Leurs femmes qui les aident pour bouffer sinon il bouffent pas. Et puis ça devient rentable au bout de 10 ans. Et puis bon il y a beaucoup d'entraide. Mais pour moi c'est pas forcément la réponse. Et ça prouve surtout que il y a beaucoup de choses qui peuvent être fait dans ce sens-là.

Vous êtes adhérent à la FNSEA?

Oui oui oui oui. À tort.

Vous êtes, c'est une position minoritaire?

Ben je suis à l'opposé. Tu veux la réponse elle est extrêmement simple la réponse elle est uniquement liée à [l'animateur FDSEA]. Mon côté FNSEA. Le reste j'en ai rien à secouer, j'en ai rien à cirer. Je devrais être paysan machin je sais pas quoi. voilà moi je m'entends très bien avec [l'animateur FDSEA]. et je l'estime beaucoup c'est un mec très sérieux, qui a gros niveau et voilà. Voilà ce lien par rapport au côté, c'est lui qui me protège entre guillemets par rapport à tout ce qui est juridique. Donc c'est lui qui me fait les contrats vendanges machin tout ce que tu veux. et puis dès qu'il y a un truc qui coince voilà. Alors confidentiellement, j'ai fait un rendez-vous il y a quelques temps sur un sujet qui est un problème au domaine. Bon j'y allais pour moi. Lui il faisait ce qu'il fallait pour me protéger, mais je n'ai pas fait vis-à-vis du salarié parce que je ne sais pas ce qui se serait passé. Donc comme tu vois c'est ces sujets là qui sont très délicats.

C'est ça pour vous la FNSEA le conseil, le droit juridique, le droit social ?

Ah oui oui ça s'arrête là, c'est juste la casquette, il y a que ça. le reste ... Parce que si tu veux malheureusement la FNSEA il prône quand même le conventionnel quoi. Ils prônent le système c'est pas dans ma démarche.

Oui

Si tu veux je pense qu'il y a des grosses lacunes. Ça va être la même lacune si tu raisones ministère de la Santé. C'est une catastrophe la Buzyn. Je vais te vacciner de tous les bouts jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de parcelle de toi qui reste ancrée à toi. Voilà c'est un système. Donc bon ce n'est pas notre démarche. C'est tout voilà. Après je n'empêche pas les gens de faire ce qu'ils veulent faire. C'est comme ça que tu avances, tu sèmes et puis tu récoltes.

Ok. Bon je crois qu'on peut terminer à moins que vous ayez quelque chose à rajouter

Ah non, non, non [rire] il faut que j'avance. J'ai pas mal de taf donc

Et bien merci.

ENTRETIEN 5

L'entretien a lieu dans une salle de l'exploitation, là où les salariées saisonnières déjeunent en général. Nous nous déplaçons ensuite dans le bureau car il y fait plus chaud (l'enquêté attendait que son associé termine un rendez-vous).

Est-ce que vous pourriez commencer par me décrire globalement votre exploitation, votre entreprise ?

Deux sociétés chez nous premièrement Le GAEC de *** avec deux associés Donc moi *** avec un tiers *** avec qui j'ai pas de lien de parenté. Une présentation des personnes vite fait Ça peut être intéressant ? *** a 54 ans mariée avec *** qui est infirmière ils ont trois fils 22, 20 et 18 ans le dernier. Et moi 38 ans marié un enfant *** qui a 3 ans et demi. Donc le Gaec deux associés un salarié à temps plein 39 heures et une saisonnière qui est là 8 mois de l'année à 39 heures aussi, et une deuxième saisonnière qui est là 6 mois de l'année à 39 heures également. En termes de production On a une partie laitière donc production 500 000 litres de lait par an avec un effectif moyen d'animaux, du veau de ce matin à la plus vieille vache qui a 10 ans, à peu près 160 bêtes sur l'exploitation en permanence. Une partie grande culture qui représente un peu près de 240 hectares. Quand je dis grande culture, c'est culture de vente, culture fourragère

De vente ?

Alors de vente des céréales qu'on produit mais qu'on ne consomme pas et qu'on vend. Via le *inaudible*, une coopérative, un négociant, n'importe qui. Les céréales, culture, enfin production fourragère pour les animaux, dans cette surface-là, y compris les prairies, *inaudible* enherbé, et ainsi de suite. et à côté de ces 250 hectares là, 36 hectares de vigne

Et vous êtes ...

On est deux associés, plus le personnel qu'on a, au quotidien. Alors en plus, je zappe deux saisonniers pendant un mois, enfin répartis sur mai-juin la valeur d'un mois, en plus pour le travail dans les vignes. Les associés font le travail grandes cultures lait, je chapote la vigne et les salariés travaillent uniquement chez nous dans les vignes mes salariés ne vont pas dans les cultures ne vont pas aux animaux donc un salarié viticole pur et dur. Et une deuxième structure donc la SARL sur le même site qui a pour rôle avec un bâtiment de la production photovoltaïque le stockage des céréales du GAEC et un site de stockage matériel sous ce même bâtiment Voilà

Vous faites bien de préciser

Oui oui 2 structures juridiques séparées, une qui a bien son rôle de commercial de valoriser les céréales et de les stocker, le GAEC et puis voilà.

Et vous faites la vinification aussi ?

Alors on ne fait plus la vinification. On récolte, on presse, on refroidit on éclaircit. Ça part en moût 48 heures après. On a fait le choix depuis une dizaine d'années de faire comme ça. Auparavant, il y a encore 15 ans, on avait que 7 hectares de vigne, et on vinifiait tout, et on vendait quasiment la totalité sur l'exploitation.

Vous êtes à combien d'hectares vous m'avez dit maintenant ?

Et vous vendez, vous allez dans une coopérative ?

Alors non on travaille avec des négociants qui nous achètent nos vins, nos jus de raisin en mout quoi, deux négociants différents qui sont du secteur. Et on travaille comme ça

D'accord. Est-ce que vous pourriez, au niveau de la vigne, on se concentre sur la vigne, me décrire en gros vos grandes étapes du travail de la vigne, et ce qui fait la spécificité de votre travail ici ?

Alors historiquement, sur l'exploitation il y a toujours eu les productions que je viens de décrire. En plus à une époque il y avait de la viande, on faisait de l'engraissement de jeune bovin, du taurillon. On a arrêté suite au départ d'un troisième associé. Et en fait on a continué à remplir nos bâtiments qui étaient destinés à la viande en génisses laitières pour pouvoir augmenter notre quota laitier. Avec l'accord de notre laiterie, on a pu faire ça. Donc on a squeezé une production qui était économiquement très difficile. Ça fait 20 ans qu'on faisait de la viande, on était démotivé et fatigué de...Donc on s'est concentré sur le lait

Ça c'était quand ?

*** est parti de chez nous en 2012. Donc depuis 2012 ans ne fait plus de viande enfin 2013 le temps de vendre tous les derniers animaux. Historiquement donc sur l'exploitation il y avait du lait, il y avait de la viande, il y avait des céréales, et il y avait de la vigne. Et donc [l'associé] s'est installé en 1996. Auparavant ses parents, auparavant ses grands-parents, et auparavant ses arrière grands-parents, qui avaient racheté cette propriété à des nobles, qui arrivaient quasiment en fin de vie, et en fin de portefeuille également, qui avaient besoin de vendre.

Les arrière grands-parents donc ?

Oui Les arrière grands-parents de [l'associé]

Donc ça fait quelle année fin 19e début 20e ?

Oui c'est à peu près ça. Donc c'est ça la chronologie de l'exploitation. Et il y a toujours eu cette production-là. Alors au fur et à mesure des générations ; je sais que ses grands-parents donc les grands-parents de Denis, enfin non, avant les arrière grands-parents, donc les nobles possédaient déjà sur l'exploitation 30 ou 40 hectares de vignes. Ça a été l'époque du phylloxéra. Donc les vignes ont été arrachées, énormément de forêt ont été replantées à la place de ces vignes. Et petit à petit il y a eu un petit peu de déboisement, et puis par l'agriculture entre guillemets moderne, le remembrement des choses comme ça. Donc les parcelles de bois ont été refaites, et il s'est planté petit à petit un peu de vigne. Jusqu'à quand je me suis installé en été en 2003. On avait que 7 ou 8 hectares de vigne

Donc vous avez développé...

Alors on a replanté sur des terrains qu'on possédait ; on a pu bénéficier de l'arrêt de certains voisins ; on a plus développé, et on a repris surtout l'exploitation d'un de nos salariés en fait qui était exploitant à une époque et qui a décidé d'arrêter par la démotivation d'être chef d'exploitation. Donc on travaillait déjà en copropriété sur du matériel et voilà en discutant du matériel il nous a prévenu nous a dit voilà moi dans 2 ans je pense arrêter on a du matériel ensemble si ça peut vous intéresser bah voilà donc ça a été ça les étapes pour développer la partie vigne. Parce qu'à l'époque avec cette surface de vigne là, 7 hectares 8 hectares, il n'y avait pas de salarié sur l'exploitation il n'y avait pas besoin. Surtout qu'à l'époque il y avait déjà un troisième associé tout ça a fait que l'exploitation à bougé un peu.

Et du coup ça c'était quand pour avoir une idée du temps...

La grosse augmentation du vignoble s'est faite en 2014 donc c'est tout récent.

Et ça se développe bien ?

Ça se développe bien parce que en fait on a repris des vignes à des voisins, avec des gens avec qui on travaillait, mais à chaque fois sur ces vignes-là, les contrats de vente ont suivi en fait. C'est-à-dire que les gens avec qui ils travaillaient, nous on y travaillait déjà. Et en concertation avec eux, on a dit « nous voilà on reprend du foncier mais est-ce que les contrats vont suivre ? » « Oui, sans problème les contrats vont suivre » Donc tête baissée on a repris les vignes et on a continué à travailler. En fait chez nous ça a changé l'entreprise parce qu'elle a gonflé, elle a augmenté, elle s'est développée. Mais après sur le réseau de commerce sur le débouché sur la suite ça n'a pas posé de problème. Parce que c'est que les jus de raisin, les moûts partaient, et même négociant, même personne, même courtier même transporteur, donc voilà ça coule de source quoi.

D'accord.

Alors pour les étapes de la vigne ? parce que du coup on a...

Oui, oui, allons-y

La première étape Grosso modo 1er novembre la vigne elle n'a plus de feuilles, c'est que du bois. Donc il faut qu'on la taille. Je zappe quelques parties techniques où on passe avec le matériel ? On va au plus simple ? ou bien plus précis ?

On peut aller au plus précis oui, oui parce que ça peut vous faire penser à des problèmes, des...

Surtout que nos salariés, enfin surtout *** le salarié qui est permanent à 39 heures fait tout type de travail chez nous. Il n'y a pas un travail qu'il ne fait pas.

Ah oui ?

Oui, oui alors que nos saisonnières les filles ne font pas certaines choses

Donc il y a vous et votre permanent sur la vigne ? Puisque votre associé n'est pas sur la vigne. Et ensuite les saisonniers ?

Après si vous voulez de répartition de temps de travail, [l'associé] s'occupe des grandes cultures, la moitié du temps qui est pris par les animaux, et un petit peu de tout ce qui est comptabilité, c'est lui qui la fait. Moi je fais l'autre moitié des animaux on fait ça à deux, et je chapote tout le travail des vignes, et en plus on fait notre gestion de trésorerie sur les deux structures en fait.

Alors sur le travail de la vigne, date fatidique on peut partir du 1er novembre. En fait les lignes sont déplumées, il n'y a plus de feuilles. C'est que du rameau, du sarment. On passe avec une machine, ce qu'on appelle du prétaillage. Comme son nom l'indique prétailler c'est une première étape avant de tailler. On supprime une certaine hauteur du sarment dont on n'a pas besoin. Quand on taille donc, en fait ça nous permet de gagner du temps, on passe avec une machine, on enlève, c'est mécanique.

Deuxième étape, on passe, nous on le fait au quad, on passe descendre les fils - les vignes au printemps elles poussent. On a besoin, avec des fils releveurs, d'accoler notre ramure pour pouvoir passer une machine lessiveuse pour avoir des rangs bien fait, comme une allée de thuya en fait -

Donc ces fils sont relevés. Nous, pour pouvoir tailler on a besoin de les descendre. En fait les fils sont retenus par des petites agrafes soit métalliques, soit plastiques, soit carton. Et on a besoin de les descendre. Ces fils sont retenus en plus de ces agrafes-là par des vrilles. En fait la vrille naturelle de la vigne, une espèce de petit scoubidou. Et c'est très dur à tirer. Donc auparavant on le faisait à la main. Maintenant on a essayé de mécaniser, ça fonctionne très bien. Donc on le fait au quad pour juste un ordre d'idée comme ça : 36 hectares de vigne, tirage de fil à la main, pour une personne c'était un mois de travail à 39 heures. A cette époque-là les jours sont plus longs on peut faire 39 heures. Aujourd'hui, 36 hectares de vigne, au quad 3 jours. Donc ça méritait qu'on s'y penche.

Troisième étape, la taille. On coupe les rameaux, on tire les rameaux qui ne nous servent plus, on les met dans le rang, et on attend de passer avec le broyeur. Dans la saison, une étape qui se fait du 15 novembre au 31 mars. Une grosse période. Une fois que ça, c'est fait, on passe avec un broyeur pour broyer le sarment qu'on a mis entre les deux rangs. En même temps on a un petit peu d'apport organique à faire dans les vignes. Soit de l'engrais chimique, soit de l'engrais organique. On a de la réparation de piquets, de fils de fer. Des fils de fer qui sont coupés quand on taille, des piquets qui sont cassés des fois avec le matériel pendant les vendanges, ou après.

On arrive à peu près au mois d'avril. On a deux systèmes de taille chez nous : une taille courte... Vous voyez comment est faite une souche de vigne ? C'est le premier viticulteur que vous faites ?

Non, non. C'est le 4eme entretien

Alors c'est bon ça commence à rentrer !

Voilà... Mais c'est différent d'en parler que de voir...

Ah oui, oui, c'est vrai. Et ben, on ira dans la parcelle de vigne à côté, après si vous voulez. Donc une souche de vigne qui est grosse comme ça, qui fait 60 cm de hauteur à peu près. Deux systèmes de taille chez nous. Un système de taille courte où on ne laisse que les petits bois, comme ça, entre 2 et 4 cm en fonction des souches. Et un système de taille long. Deux petits bois et un grand bois sur lesquels sont posés les raisins. Alors une taille courte pour certains cépages qui ont besoin d'être taillés court pour produire un certain nombre de raisins. Et d'autres cépages qui ont besoin d'être taillés sur une taille longue pour pouvoir produire un certain nombre de raisins. Il y a des cépages, une taille courte suffit pour produire le raisin, et d'autres cépages, il faut tailler beaucoup plus long pour avoir cette même quantité de raisin, voire des fois plus, où voire des fois moins.

Ça dépend des cépages ?

Ça dépend des cépages.

Vous avez quoi comme cépages ?

On a Cabernet Franc, Cabernet Sauvignon, Grolleau noir, Grolleau gris, Gamay noir, Chardonnay, Pinot Noir, Chenin. Chardonnay, Chenin deux cépage blanc, à jus blanc, pour faire des vins blancs, ou des bulles blanches, ou des bulles rosées en assemblage. Et après, tous les autres que j'ai cités, des cépages rouges à jus blanc. A l'intérieur du raisin la chair est blanche. En fait on obtient quelques vins blancs à une faible pression, autrement des vins rosés et des vins rouges, le truc classique quoi.

J'ai dit que sur des tailles longues, du coup il nous reste un bois. Ce bois là il faut qu'on le plie en fait. Il faut qu'on le plie en forme d'arc, en demi-cercle, sur un des fils de fer. Parce qu'en fait, en le pliant, ça va pincer les vaisseaux qu'il y a dans le bois, et ça va permettre le développement homogène de tous les bourgeons. Si on ne le faisait pas, la sève elle n'est pas plus bête qu'une autre, elle monterait dans le bois et elle ne servirait que le dernier bourgeon, pas le premier. En fait on aurait une grosse différence de croissance sur tous les bourgeons.

On a plié nos baguettes, les piquets et les fils de fer ont été réparés, l'engrais a été mis, on a broyé le sarment. On arrive à une période où les vignes, en fonction de l'état, si elles sont sales, plus ou moins sales, en fonction des adventices, des herbes qu'on a, on adapte le désherbage. Alors chez nous on est en système conventionnel, entre guillemets un peu agriculture raisonnée, chose comme ça. On n'a plus la qualification parce qu'on a arrêté de le faire.

C'est-à-dire ?

Alors Agriculture raisonnée c'était une qualification via le réseau FAR je pense qu'il existe encore donc en fait c'est un genre de démarche qualité À chaque fois qu'on fait quelque chose on doit justifier ce qu'on fait

C'est un cahier des charges pour avoir un label ?

Oui c'est un cahier des charges. Oui un genre de label

Ce n'est pas comme HVE ?

Non. La qualification agriculture raisonnée ressemble à la HVE sauf que là HVE c'est le summum. On est en pleine qualification HVE d'ailleurs. On est en train de le faire. Là j'ai fait la première étape de formation

Ah oui, d'accord. Vous m'en parlerez après ?

On en parlera après. On adapte le désherbage par rapport aux herbes qu'on a. Chez nous, on désherbe uniquement sous les souches, ce qui est obligatoire dans une bonne partie des cahier des charges de l'appellation ***. C'est-à-dire que un rang sur deux, dans tous les rangs, au milieu du rang, sous le passage du tracteur, soit il y a de l'herbe, donc de la fétuque, soit il y a un couvert végétal qu'on implante tous les ans, et qu'on détruit où qu'on roule, qu'on broie, et qu'on cultive

C'est ce qu'on appelle l'enherbement ?

Alors non l'enherbement c'est la fétuque.

C'est au milieu ?

Alors oui l'enherbement c'est ce qu'on appelle... C'est au milieu entre les 2 rang de vignes, sous le passage du tracteur. En fait ça nous permet de, cette surface là on n'a plus besoin de la désherber. Nos parents le faisaient, nos grands-parents le faisaient encore. Aujourd'hui on n'a plus besoin de le faire. C'est une partie où ça reste au naturel, enfin le plus possible. Donc chez nous c'est comme ça et on désherbe uniquement sous les souches en fait. Plus ça va, plus on rétrécit le passage du désherbage sous les souches. Auparavant sur un rang les souches étaient piquées, nous on pique à 1,90 mètre ou 2 mètres, l'écartement des rangs en fait. On était à peu près à 1 mètre d'enherbement 50 cm de chaque côté de désherbage. Aujourd'hui on est plus près des 35-40 cm de chaque côté, que de 50 cm. Petit à petit on essaie d'écarter notre surface enherbée parce qu'on se rend compte que déjà ça augmente la portance pour les tracteurs. On n'est plus en train de rouler sur de la terre. Donc voilà pour l'érosion. On a plutôt tendance à rouler sur de l'herbe. Parce qu'il y a quand même un bémol à faire ce genre de chose. C'est que la fétuque qui est implantée, ou le couvert végétal, il ne faut pas qu'il rentre en concurrence avec notre plante. Notre plante qui est la vigne. Parce qu'il y a quand même le fruit. Il faut que ça produise du vin, qu'on puisse voilà, faire tourner la boutique. Surtout que chez nous on est à un système négoce. On vend très peu à la cave en bouteille des choses comme ça donc la valorisation est différente.

C'est-à-dire ?

On vend l'hectolitre, donc les 100 litres, de Rosé d'Anjou 150 € donc 1,50 euro le litre. Quand vous vendez à la cave au détail, au particulier, ou cave à vin des trucs comme ça, vous êtes plus près des 2,10 € ou 2,20 €, mais le travail est complètement différent. Parce que nous on s'arrête à l'éclaircissage. Ça part en citerne, c'est pas fermenté, c'est pas du vin c'est du jus de raisin. Et les collègues qui font ça ils le font fermenter, ils l'éclaircissent, ils le filtrent. Il y a la mise en bouteille, la commercialisation il y a d'autres charges donc c'est justifié. Nous on a moins de charges ; on le vend moins cher. Par contre on peut difficilement se permettre d'avoir une baisse de rendement en fait. C'est-à-dire que on sait qu'en fonction des années le rendement il est de 60 hecto. si on fait 57 ; si on fait 58 il y a pas de souci on va boucler l'année ça va le faire. Si on sait qu'on fait 2 années à 50 hecto, on a connu des années de gel - chez nous on est un peu gel ? *inaudible* -2 années de suite il faut pas une troisième à partir du moment où c'est une troisième année bah voilà économiquement c'est plus compliqué

Une fois que le désherbage est fait la vigne commence à pousser. Alors après, dans cette même période-là, quand je dis on a un vignoble, c'est tout le monde dans toute la France. On a un vignoble qui est en train de... On a une maladie dans la vigne qui s'appelle l'esca qui est un peu le cancer de la vigne. On a des souches qui crèvent, on ne sait pourquoi. Il y a un champignon. Donc on est obligé d'arracher ces souches crevées et de les remplacer par un jeune plan avec un tuteur, un pochon, une protection quand on désherbe. C'est à peu près à cette période-là qu'on fait ça aussi...La vigne elle commence à pousser, c'est là où on va commencer à ébourgeonner. En fait quand on a taillé il y a des bois de taille sur le reste du corps de la souche. En dehors de ces bois de taille là on a des brins qui poussent, des gourmands en fait, comme sur un pied de tomate ou sur n'importe quoi. Ces brins-là n'ont rien à faire sur la souche parce-que en fait c'est un tire-sève ça va pomper de la sève pour rien. et si on ne les enlève pas en plus l'année prochaine quand on Taillera c'est beaucoup plus de temps à passer et de coupe à faire. Donc on les enlève en vert ce qui nous permet de pas faire de grosses cicatrices sur la souche parce qu'à partir du moment où vous les cassez en vert la sève coule et ça cicatrise. à partir du moment où on taille l'hiver ça fait une plaie de taille ça fait un cône de détachement voilà. C'est une baie vitrée pour la maladie c'est une porte d'entrée c'est nickel. Donc on fait l'ébourgeonnage qui dure chez nous entre trois semaines et un mois, avec les petites plantes. On fait des vignes qu'ont 1 an et des vignes qu'ont 60 ans pour les plus vieilles. Donc ça dure à peu près un mois. D'où les 2 saisonniers qu'on prend en plus à cette période-là. La vigne a poussé, a beaucoup poussé. Là il faut qu'on relève nos fils, parce que la vigne elle a poussé. En fonction des cépages soit ça pousse bien droit, soit ça pousse un peu en éventail. Donc là on enroule le fil, on sert tout pour avoir nos rangs nickel. Souvent on le fait en deux étapes. Parce que ce serait beaucoup trop simple d'avoir une période où ça pousse tout pousse tout seul et puis on relève et puis on passe la machine. donc il y a des fois ça pousse plus ou moins bien il y a du froid il y a du chaud il y a de la flotte il y a des choses comme ça Donc des fois on est obligé de passer deux fois on ajuste la hauteur des fils de fer hop on reprend et puis on refait une fois que ça c'est fait je dirais le gros travail manuel de l'année il est quasiment fait quoi parce que après c'est quasiment que du travail de tracteur ou de la mécanique quoi nos fils sont relevés et donc on a juste à tailler nos rangs nickel-chrome à la machine Entre-temps sur le sol la fétuque l'enherbement a poussé un petit peu donc ça arrive qu'on ait à passer un ou deux coups de broyeur dans la saison. Pendant cette période de pousse de vigne aussi on a tous les traitements. Tout ce qui est fongicide sur la vigne, qui se fait en fonction de la pousse et de la pluviométrie.

Est-ce que vous pourriez rentrer un peu dans le détail à ce sujet ?

Sur le traitement des vignes ?

Oui et j'y pense maintenant, est-ce que vous pourriez me donner le nom des produits que vous utilisez en fait ? ça me permettra de mieux comprendre...

On utilise des fongicides. Alors pour bien formuler le truc : on n'utilise pas des fongicides à tout-va. A chaque fois qu'on intervient dans une parcelle de vigne elle est justifiée. Par exemple il y a encore 5,6 ans on utilisait encore des insecticides. Aujourd'hui on l'utilise de mémoire ça doit être sur 5 % de la surface totale de la vigne sur les 36 hectares. On arrive à avoir par une confusion sexuelle naturelle ; en fait la diffusion de phéromones dans les parcelles, on trouble les papillons, ils pondent n'importe où, et du coup on n'a pas cet effet de vers dans la grappe qui nous zappe une partie de la récolte. Donc ça on a trouvé une solution là-dessus. Après dans notre système conventionnel donc on utilise des fongicides. À chaque fois qu'on intervient c'est, il a tombé de l'eau la plante à un besoin. On utilise beaucoup plus de produits préventifs qui sont entre guillemets le moins néfaste pour la nature. Alors c'est nos vendeurs qui nous le disent. On se renseigne un peu sur internet mais on n'est quand même pas le dernier des cons. Donc voilà on essaie de se renseigner un peu quand même. Ça nous paraît vrai, en même temps sur ces produits là on a des délais de rentrée dans les parcelles pour nos salariés comme pour moi-même qui sont beaucoup plus courts. On se dit quand même il y a un peu de logique quoi. Il y a des fois on n'a pas le choix il faut utiliser des produits curatifs parce que la maladie est là. Le champignon est là. Il y a deux gros trucs sur la vigne c'est le mildiou et l'oïdium. L'oïdium on arrive à le gérer c'est une maladie chez nous sur le vignoble qui ne se passe pas trop mal avec du préventif ça le fait sans problème quoi. Quand

je dis préventif c'est souvent les produits c'est 14 jours de rémanence. Si on suit le papier que certains de nos techniciens nous disent tous les 14 jours il faudrait sortir l'appareil à traiter pour traiter. Systématique. Alors on ne le fait pas bien entendu. Parce que déjà notre portefeuille aurait très très mal. et puis ça ne sert à rien de jeter les produits à tout-va parce qu'on est dans le collimateur de tout le monde. Que ce soit nos collègues à côté enfin citoyen n'importe qui. Donc on ne le fait pas généralement il y a des fois on va traiter tous les 15 jours. Déjà ça a son importance de zapper une journée parce que sur un programme complet, sur un traitement qui va durer 4 mois, ça a une certaine importance il y a des fois on arrive à zapper 2 traitements dans l'année. Et il y a des fois on ne va pas traiter pendant 3 semaines voire 4 semaines parce que la plante elle supporte un certain pourcentage d'attaque de maladie. Elle est capable de contrôler, de la réguler. Et on sait que par exemple 2% de mildiou sur une souche de vigne ne va pas nous impacter plus de 3 % de la récolte. Donc on sait que s'il y a des taches de mildiou sur les feuilles ce n'est pas beau esthétiquement. C'est vrai que ça ne fait pas nickel. On a un voisin qui dit tu as vu tu as de la maladie mais on s'en fiche parce que ça n'a pas d'impact sur la récolte. Donc on compense un peu. Après je n'ai pas tout le nom des produits en tête mais je sortirai mon relevé de Phyto et puis je vous les sortirai

Oui d'accord je veux bien

À chaque fois qu'on a une dose de produit, pour aller jusqu'au bout de la logique, on utilise un produit, N'importe quel produit je vais dire la dose au hasard. 3 kg de l'hectare généralement à 3 kilos d'office quand on achète nos produits quand nos techniciens font notre programme de traitement parce qu'on essaie d'acheter nos produits en morte-saison c'est-à-dire en début d'année aujourd'hui ça n'existe plus morte-saison

Morte saison ?

C'est-à-dire que la morte-saison nous permettait de bénéficier sur nos vendeurs de produits d'une certaine ristourne, des prix dégressifs parce qu'on a acheté nos produits en amont pendant l'hiver en fait. Donc nous ça nous permettait de s'organiser d'un point de vue de la trésorerie, d'un point de vue des stocks des choses comme ça. Enfin aujourd'hui ce n'est plus possible la loi a changé. Donc vous achetez un produit du 1er décembre jusqu'au 14 juillet ce sera le même prix. Ce n'est pas forcément plus mal il y a des gens qui n'avaient pas forcément la possibilité d'acheter les produits l'hiver qui les achetaient pendant la saison. Le soleil brille pareil pour tout le monde donc voilà

Et puis d'un autre côté c'était également un gros argument chez certaines entreprises qui vendaient les produits. "acheter le produit chez moi en morte-saison ça coûte moins cher" c'est du pipeau c'est des conneries. Les produits sont moins chers quelque part il y a forcément une entourloupe derrière. Un produit qu'on est censé utiliser à 3 kg chez nous déjà on va squeezer forcément 1 kg. Je considère qu'il y a un kilo c'est la marge du revendeur ça. Parce que on connaît nos produits on connaît nos matières actives on sait que certains produits par exemple à 3 kilos on sait très bien qu'en de bonnes conditions météorologiques un kilo et demi ça fonctionne. Par contre il faut être pointu c'est-à-dire que j'ai besoin d'avoir l'hygrométrie et s'il ne fait pas beau à traiter dans les vignes à 14h l'après-midi il faut que j'y sois à 2h du matin. C'est-à-dire que il y a forcément une compensation quelque part. [rire]

Donc ça, ça fait partie de notre un peu de notre côté bio chez nous quoi enfin voilà. C'est peut-être une caricature mais voilà. Les traitements sur les vignes est raisonné comme ça. Pareil pour le désherbage la dose est forcément réduite.

Alors avec tout ce qui se passe actuellement, vous, quelles évolutions vous avez eu là-dedans ? Parce que vous disiez tout à l'heure, plus vous avez de l'enherbement, plus vous traitez une plus petite surface sous le pied, vous dans vos pratiques comment ça s'est passé ?

La première étape elle a été économique parce que quand on voit le prix des produits c'est un truc de dingue. Après elle est forcément environnementale alors je vais parler pour nous, pour l'exploitation. On n'est pas forcément plus montrés du doigt que certains voisins, mais on se sent un peu dans le collimateur.

Ah oui ? Dans le village ?

Ah non pas dans le secteur, pas dans le village. Là je parle pour l'ensemble des viticulteurs on est un peu montrés du doigt quand on utilise des produits. Donc quand on a pensé à moins désherber sous les souches, on s'est dit bah voilà on va faire un effort là-dessus . et puis on s'est rendu compte que l'effort qu'on a fait il est bénéfique parce que on utilise moins de produits, on désherbe moins. La fétuque est pas venue en concurrence de la vigne, ça n'a pas joué sur notre rendement ; mécaniquement pour entretenir l'herbe notre broyeur était suffisamment large pour broyer la surface qui a augmenté de fétuque. Donc ça n'a pas posé de souci

Vous avez opéré un peu par tests ? Vous étiez en capacité de le faire...

Oui oui ça n'a pas changé grand-chose quoi. Nous la seule crainte qu'on avait à partir du moment où on laisse pousser l'herbe dans les vignes, qu'on augmente la surface, c'est la concurrence avec la plante et la diminution du rendement. Après on peut la compenser cette concurrence-là. On peut ramener de l'engrais chimique, et puis de l'apport foliaire sur les vignes. Mais là ça ne sert à rien parce que si on diminue d'un côté et qu'on ramène de l'autre et ben ce n'est pas la peine. Alors ça a été un ensemble. On a augmenté notre rangée de fétuque, et de l'autre côté, un rang sur deux, on a un couvert végétal en fonction des années, des types de sols, des semences qu'on met, on a forcément un couvert végétal qui aide à minéraliser tous les éléments fertilisants du sol, même la matière organique, entre autres Les sarments qu'on broie sur place quoi

29'21

Et on a forcément un apport d'azote qui se fait par ce couvert végétal. Donc il y a des choses qui ont été bouffées par la fétuque qu'on a augmenté et qui ont été ramenées par le couvert végétal ça s'équilibre à peu près. Alors c'est très compliqué dans la vigne de trouver un équilibre Mais on y va à tatillon. Et puis ça fonctionne, voilà.

Après on est tous pareils ; nous on est en campagne, on a beaucoup de parcelle de vignes qui sont enclavées dans les maisons. On n'a pas de parcelle de vigne autour des écoles, je touche du bois, mais on est très enclavés dans les maisons Alors moi j'ai trouvé un petit système avec quelques maisons qui sont autour de notre parcelle de vigne avec qui on s'entend bien et puis on a des contacts avec ces gens-là. C'est-à-dire ils savent quand je traite parce que je leur envoie un SMS et je traite la nuit. Alors même l'été en fait ils comprennent que je traite la nuit, même si il faut qu'ils se lèvent et qu'ils ferment leur fenêtre ou le velux, ils le font parce que je considère - et eux ils 'acceptent aussi - je considère que ben je le dérange pas parce que c'est la nuit Les produits sont beaucoup moins volatils la nuit parce que l'hygrométrie est plus importante ça descend au sol c'est bien plus vite restitué à la plante. Nous on a moins de perte parce que quand vous traitez avec les appareils qu'on a aujourd'hui quand vous traitez il y a que 50 % du produits qui va sur la plante il y a la moitié du produit qui fout le camp alors si on revient la dose de 3 kg

Ah bon, comment ça se fait ?

Et ben en fait on utilise des appareils centrifuges en fait avec une ventilation. Donc la ventilation même si elle est dirigée sur la culture entre la sortie de l'appareil et la culture il y a forcément des fois 50 cm le moindre courant d'air fait que... Enfin c'est des grosses sorties de canon donc c'est hyper volatile Donc on fait ça sur nos parcelles de vigne. Et à partir du moment où on a été papa, Denis bien plus longtemps avant moi, il me l'a dit tu verras il y a des choses que quand on devient parents on voit différemment. C'est vrai j'ai dit. oui il y a pas de souci. Et c'est vrai que quand on devient parents il y a des choses on est bien plus sensibilisés parce que on regarde la télé on écoute la radio on lit la presse on lit les magazines on se promène on va en vacances on voit ce qui se fait ce qu'il ne faudrait plus faire d'ailleurs on voit plein de choses donc il y a des choses si on peut les améliorer, Autant les améliorer. Dans le juste milieu, de continuer à pouvoir gagner sa vie Et sans changer un système d'exploitation qui fonctionne plutôt bien et qu'on ne soit pas forcément changer à 100 % il y a des choses qu'on veut faire évoluer voilà c'est-à-dire que chez nous on n'est pas une génération où on passera en bio. À la génération

des fils à Denis ou du mien s'ils s'intéressent à l'agriculture ils le feront peut-être. Nous on n'est pas prêts

Vous n'êtes pas prêts ?

On n'est pas prêt. Alors je dis peut-être que à la veille de ma retraite on y sera peut-être, mais on n'est pas près, quoi. Enfin pour l'instant on n'est pas prêt

Mais...

On ne ferme pas la porte non plus

Vous n'êtes pas prêt maintenant mais vous avez quand même passé des étapes ?

Oui parce que on utilise, si on zappe la surface de la vigne, par rapport à quand je me suis installé en 2003 j'ai pas de chiffres en tête mais j'utilise au moins 30 % de phyto en moins. Quoi. Pas sur la surface globale mais à l'hectare de vigne 30 % en moins. Alors Phyto désherbage et puis fongicide quoi. Et insecticide qui représente plus que 50 % de la surface, on a complètement squeezé ça. Ça, ce genre de truc ça a été la première étape chez nous.

Donc il y a eu l'aspect financier, il y a eu le voisinage aussi, comment ...

Ce n'est pas le voisinage pur. C'est la vision des gens extérieur à notre métier en fait

De manière un peu concrète, est-ce qu'il y a quelque chose qui vous a fait un peu "tilt" ?

On n'a jamais de personnes qui sont venues nous voir et qui nous ont dit "arrêtez de traiter, attends euh, la pollution vous allez nous tuer". Non. Et puis on n'a jamais été montrés du doigt en fait sur la commune sur le canton, jamais. Mais c'est par ce qu'on voit, ce qu'on entend, la logique, nos enfants enfin...

Vous me dites que vous envoyez des textos ?

Bah on est dans une certaine démarche, on fait des efforts

C'est des gens que vous connaissiez déjà ?

Oui ah ben oui dans le village tout le monde se connaît

Ah oui donc qu'est-ce que vous entretenez comme relations alors avec autant les collègues, que les voisins ?

Non non on s'entend bien avec les collègues. Oui on s'entend bien il n'y a pas de souci. Mis à part on a toujours des soucis avec un voisin avec qui on s'entend pas parce que là il m'a piqué une parcelle de terre machin bordel Des trucs comme ça mais ça c'est dérisoire. Après on a vu l'évolution de notre commune. Là on est aujourd'hui je crois que ça doit être 700 habitants à peu près. Il y a 15 ans il y avait 200 personnes de moins. Et puis il y a eu création de 2 lotissements complets ; des anciennes des habitations ou les gens sont décédés il n'y avait plus personne maintenant y a toute une famille. Donc les habitants ont augmenté il y a plus d'habitants. C'est des gens qui sont pas forcément issus de la campagne, encore moins issu du milieu agricole, qui ont certaines attentes et quand ils viennent habiter à la campagne c'est pour un confort de vie et une qualité de vie quoi donc envers ces gens-là quand on peut faire des choses différemment et surtout mieux on le fait on essaie de le faire c'est pas toujours évident c'est ce qui fait la différence entre des habitants qui ont toujours vécu à la campagne et des habitants qui décide de vivre à la campagne

Des gens qui ont toujours habité à la campagne et ils vont nous voir passer avec un pulvé, ils vont nous

voir passer avec un épandeur À engrais, Avec un épandeur à fumier, ou une tonne à lisier... Ils vont dire ah tiens les gars ils font ça, tient ils font ça oui. D'autres personnes vont dire ils font ça, est-ce qu'ils ont droit de le faire comment ils le font... Ben oui parce que en fait on a eu une réunion publique il y a quelques années sur la commune pour parler de plein de choses. Et le sujet Agricole est revenu. Et Denis faisait partie du conseil à l'époque donc lui qui était à la tribune a Pas pas forcément discuté Mais moi j'étais là donc

Conseil municipal ?

Oui conseil municipal. Donc moi on m'a donné la parole, donc je l'ai pris. Et donc je me suis expliqué avec des gens que je ne connaissais pas. en fait je leur ai dit on essaie de Faire les choses le mieux possible. Par contre on n'est pas prêt à ne plus avoir un seul pulvérisateur sur notre entreprise, essayez de le comprendre. On fait des choses : on traite la nuit quand vous n'êtes pas là... Je vous donner un exemple : l'année dernière j'étais en train de traiter mes vignes. Donc j'étais en train de traiter. C'était en fin d'année scolaire, donc on était en juin un truc comme ça. Et c'est vrai que on a une chance on a une grande parcelle on est sur une butte et à chaque fois qu'il y a des promeneurs qui arrive on les voit parce que les chemins sont très éclairés. On voit s'il y a des gens qui arrivent quoi. Et là j'ai vu des gosses, j'ai vu des petits arriver avec l'école. Je ne sais pas ils étaient peut-être à la marche à 10 minutes de moi à peu près. Et ben j'ai coupé mon pulvé et puis j'ai changé de parcelle. Je suis allé dans une parcelle ou je sais que j'allais croiser personne parce que c'est entouré de bois. Donc voilà j'ai changé. et puis peu de temps après j'ai revu la prof elle m'a dit « je t'ai vu traiter là-bas et tout ». Elle dit « tu es parti alors je ne sais pas si c'était pour du bien ou pour du mal. je sais pas si tu nous avais vu ». J'ai dit « si si je vous ai vu au loin. Je suis revenu traiter une demi-heure après que vous soyez passés ». Et puis c'est tout quoi. Donc il y a des choses qu'on peut faire et qu'on fait. Il y a d'autres choses c'est compliqué.

Et vos collègues, les autres viticulteurs, ils font comme vous ? vous en discutez ?

Ben oui, on en discute euh, oui on en discute quand on fait des réunions techniques. Tu as traité la nuit pourquoi tu as traité l'autre nuit Parce que déjà tu m'as dérangé je dormais je t'ai entendu. je dis je traite la nuit parce que Voilà les produits sont bien plus efficace et puis c'est tout. et puis ça dérange moins de monde. Donc oui on en discute un peu. Après je sais que on a des voisins qui ont plus de salariés que nous. Faire travailler un salarié la nuit c'est pas toujours évident il faut gérer le planning voilà. Et puis la pénibilité du travail. Donc il y en a qui le font il y a peut-être des voisins qui ne le font pas Après moi je ne juge pas mes voisins

C'est pour savoir si c'est un truc...

C'est de plus en plus courant quand-même

Et si c'est des choses dont vous parlez

Ah oui bah il y a pas de sujet tabou on essaie de faire les choses bien donc

Donc réunion technique à l'AOC, au syndicat ?

Non c'est des réunions technique Cuma On se regroupe pour du matériel et puis c'est l'occasion après la réunion le pot tiens bah cette nuit t'a traité ou la nuit dernière tu as traité tu as pas trop de maladie si j'en ai un petit peu C'est pas méchant Bon bref

Et on n'avait pas fini le...

Alors la suite de la vigne. Alors dans toute cette période de végétation, désherbage, fongicide, donc un désherbage, plusieurs fongicides s'il le faut, À partir du moment où la vigne elle est accolée relevée palissée donc on passe la machine Pour épointer bien propre

Là on arrive juillet août la période très creuse dans les vignes parce que la vigne en fait elle a fini sa croissance elle va consacrer sa sève et son énergie à faire mûrir le raisin donc en fait de en termes de végétation ça pousse quasiment plus. Une fois que les vignes sont accolées la machine pour écimer pour que les rangs soient bien propres On va la passer tous les 10 jours ça va nous représenter à peu près 4 ou 5 passages dans le mois d'août si on l'a parce qu'une fois ça nous suffit

On va arriver à la veille des vendanges fin août début septembre. Notre salarié est en vacances au mois d'août période classique

Et vous ?

Moi non non parce que c'est une période où notre salarié permanent il part en vacances les filles elles sont en vacances aussi donc il faut bien quelqu'un pour surveiller les vignes faire un petit peu de travail et tout et puis [l'associé] c'est à cette époque-là qu'il part en vacances donc on ne peut pas tous partir en vacances en même temps

Mais vous en prenez quand même des vacances ?

Oui oui ben je préfère partir au printemps là Dans quelques semaines je pars avant le rush des vignes. On arrive aux vendanges donc la période de vendanges chez nous qui dure à peu près ça dure à peu près 17 journées de vendange répartis sur 5 semaines. Alors on vendange, on presse, on éclaircit, ça part à la citerne. Donc il y a un roulement chez nous de jus de raisin, de moût qui est rapide chez nous. Et les journées où on ne vendange pas [le salarié permanent] va dans les vignes et coupe tous les sarments sous les souches qui sont crevés suite à la maladie qui s'appelle L'esca pour pouvoir les arracher en fait avant qu'on commence à tailler Pour qu'au printemps on puisse les remplacer voilà c'est de l'anticipation du travail Une fois qu'on a fini les vendanges nettoyage de la cave des choses comme ça et dans les vignes et ben petit à petit les vignes vont perdre leur feuille là où on a des agrafes métalliques pour retenir nos fils On les ramasse. alors chez nous c'est simple parce que il y a une agrafe en fer de chaque côté du piquet en bois ou métallique donc même s'il y a des feuilles on n'a pas besoin de les chercher dès qu'on arrive à un piquet on sait qu'il y a une agrafe Donc on les ramasse. et après petit à petit les feuilles vont tomber et on repart dans le cycle on prêtaille et on redescend les fils Avec le quad et puis ainsi de suite

Les vendanges c'est mécanique ou ?

Mécanique. Mécanique sur la quasi-totalité de la surface sauf sur la surface qui nous permet de produire du *** dont le cahier des charges nous impose une vendanges manuelles ça représente à peu près une journée de vendange manuelle avec une dizaine de personnes

C'est le seul moment où vous avez plus de saisonnier du coup ?

Oui c'est la seule période. Sur les journées

Et les embauches de saisonnier ? Vous avez des saisonniers réguliers entre guillemets?

Oui les filles [2 salariées saisonnières] Ça fait déjà 3 ans Quels sont chez nous. et puis après sur les deux personnes dont on a besoin pendant un mois c'est hyper aléatoire c'est-à-dire qu'on travaille avec un relais emploi de *** qui est pas très loin d'ici où c'est à la fois des gens qui sont en réinsertion et puis des gens qui veulent travailler seulement dans le cadre saisonnier 2, 4,6 mois de l'année parce que ça leur convient il ont une autre activité à côté donc ça bouge en fonction des plannings de chaque viticulteur Et bah y a des gens on ne les retrouve pas d'une année sur l'autre Et le problème c'est que quelques fois ça nous arrive d'avoir des gens qui ne sont pas du tout formés à faire ce type de travail. Donc chez nous ça va on les garde un mois, on est capable de les former la formation ébourgeonnage palissage aller en deux trois jours c'est fait quoi

Est-ce qu'on peut revenir juste sur les saisonniers ? parce que vous avez vos saisonniers qu'on dit

"régulier" et ceux qui viennent

Sur un mois les deux personnes oui.

C'est pendant quelle période ?

C'est mai juin .

Et pas pour les vendanges pour le *?**

Non Non non parce qu'en fait ça peut arriver qu'ils reviennent mai juin et ça peut arriver qu'ils reviennent au mois de septembre pour faire la journée de vendange ça peut comme ça ne peut pas.

Donc ces gens-là ont les formes ébourgeonner comme palisser Relever les fils Deux trois jours de formation répartis sur une semaine avec l'ambiance du travail et puis la vitesse au travail je dirais qu'en une semaine c'est acquis quoi Après ça fait le boulot quoi

C'est vous qui vous occupez de les former ?

soit c'est moi soit c'est [le salarié permanent] mon permanent parce qu'en fait il a le rôle Salarié et autonome Et puis d'encadrant en fait donc quand je suis pas là pour gérer les gars c'est lui qui le fait

Et au niveau du statut il est

Alors au niveau du statut il est technicien hautement qualifié il a pas le statut du chef d'équipe Ou encadrant. Mais c'est équivalent sur Le taux rémunérateur c'est équivalent Donc c'est lui qui le fait quand je ne peux pas le faire et chez nous ça se passe plutôt bien parce que réparti sur un mois 4 semaines voire 5 semaines d'ébourgeonnage de palissage les gens ont le temps de se faire à l'entreprise à l'exploitation à l'équipe à nos habitudes le transport les trucs comme ça et puis ils ont temps surtout de se former et de faire le travail quand on forme une personne et puis Qu'elle est chez nous seulement 10 jours il faut se mettre à la place de la personne elle est à peine au taquet sur le travail et hyper performante que la saison est finie quoi. Donc c'est pour ça alors en fonction de l'année c'est pas toujours évident à gérer mais je préfère prendre une personne de moins et garder deux personnes plus longtemps pour qu'elle puisse se faire la main Parce que je me dis que si l'année prochaine je peux les récupérer et bien elles sont déjà formé et si je ne peux pas les récupérer si elles vont chez un autre viticulteur et ben c'est le voisin ou un autre viticulteur qui habite plus loin qui va bénéficier de la formation mais au moins elles sauront travailler Alors je dis les filles comme Les hommes mais

C'est plus des femmes ?

Généralement c'est plus des femmes oui. Et on apprécie que ce soit plus des femmes parce que la ponctualité, les filles sont plus ponctuelles que les hommes ; le sérieux au travail

Le sérieux ?

Alors le sérieux dans l'attitude ; les performances liées à la qualité du travail. C'est-à-dire qu'une femme est bien plus minutieuse qu'un homme. Alors je parle toujours pour un saisonnier je ne parle pas pour Bruno mon permanent. Mais bien Plus minutieux qu'un saisonnier homme. Et la performance par rapport à la qualité du travail il n'y a pas photo. Je vais demander à une femme, je vais passer derrière elle je vais dire voilà ça c'est bien ça c'est pas bien, ça tu devrais faire comme ça, comme ça elle va le faire. Physiquement si c'est compliqué pour qu'elle le fasse elle va tout de suite me le dire. elle va me dire non tu sais je suis déjà au taquet je peux pas faire plus. Bon bah d'accord on va s'adapter et puis c'est tout. L'homme si vous lui dites ça, " ah bah oui oui pas de problème je vais faire oui oui je vais faire" par contre il va mal le faire. la majorité du temps hein, enfin c'est du vécu je ne parle pas pour les autres. Donc c'est saoulant. Parce que le travail qui est mal fait au printemps on le retrouve à la taille. et moi je

ne le fais pas parce que j'ai pas trop le temps mais [le salarié permanent] chez nous a le don de repérer les rang en fonction des saisonniers [rires] Et avec *** mes deux saisonnières que j'ai une bonne partie de l'année ça se passe bien parce qu'il dit aux filles tiens 'as vu *** ça c'est ton rang j'en suis sûr. Alors elle le reconnaît et puis *** c'est pareil elle reconnaît le sien. Et puis il dit aux filles vous avez vu là là les gars qu'on avait l'année dernière et ben c'est une catastrophe Alors les filles elles disent oui oui tu avais raison. Donc c'est pour ça je préfère avoir, après si j'ai que des hommes je m'en fiche mais

Du coup vous arrivez à retrouver les mêmes

Ça dépend c'est aléatoire. Alors après des fois des bonnes personnes entre guillemets qui travaillent très bien, au bout d'un moment il ne reste pas saisonnier très longtemps. ils sont vite embauchés en tant que permanent en CDI quoi. Parce qu'on les repère, les personnes compétentes, et qui sont avantageuses au travail au premier coup d'œil on sait que ça va le faire quoi.

Et ça se trouve alors du travail permanent dans le coin ?

Oui parce qu'il y a toujours des viticulteurs qui cherchent des permanents. Il y a des départs en retraite, il y a des domaines qui évoluent, ils s'agrandissent, ils se développent, donc il faut de plus en plus de main d'œuvre.

Dans le coin du moins ?

Oui oui dans le coin. Donc il y a des gens qui trouvent du travail.

OK. Donc en ce qui concerne les salariés saisonniers en général, pas de souci particulier à déplorer ?

Non. Et si on a un souci de ponctualité c'est vite recadré. Une fois ça arrive à partir du moment où c'est justifié la voiture elle est tombée en panne, il y a un problème de santé, pas de problème. Ce que je n'accepte pas c'est que quelqu'un arrive en retard sans prévenir. C'est-à-dire que mon téléphone est allumé, est ouvert en permanence 24 heures sur 24. je leur dis des fois aux personnes qui travaillent chez nous, je dis "vous avez un problème à 4h du matin je suis sur le point de me lever je m'en fous vous m'envoyer un sms on a des téléphones c'est fait pour ça" parce que le pire c'est quand [le salarié permanent] m'appelle et que je suis pas dans les vignes et qu'il me dit et "ben ce matin il manque une personne tu es au courant" je dis "non je suis pas au courant" et ça ça fout la journée en l'air parce qu'on a prévu sur le planning de travail de faire par exemple un hectare de Cabernet et on sait que le soir on ne pourra pas le faire parce qu'il manquait une personne on n'était pas complet. Alors ça généralement si elle revient le lendemain si elle n'a pas un bon moyen de me justifier son absence elle passe un sale quart d'heure [rire] ah oui oui ça là-dessus je suis intransigeant. Après on a tous des soucis on peut tous avoir un problème de voiture, de santé, d'enfant, je suis prêt à tout entendre mais il faut prévenir

Et puis s'il y a un souci qui est récurrent et puis ça se représente et bien la personne est amené à ne plus travailler chez nous c'est tout. Il faut sabrer des fois dans le vif parce que sinon on n'en finit pas. Je suis chef d'exploitation, je suis responsable de la vigne, je m'en occupe. Je suis prêt à faire un peu de social mais je ne suis pas assistante sociale c'est ça la différence. j'ai connu par le passé des fois avec des stagiaires des apprentis des trucs comme ça je n'ai plus envie de connaître ce genre de chose. Voilà.

Donc c'est votre permanent qui fait la gestion d'équipe quand il y a des saisonniers ? L'accueil ?

Oui quand je ne suis pas là. Alors l'accueil souvent je suis là le matin.

En fait nos deux saisonnières qui sont là une grosse partie de l'année. Les filles elles connaissent la boutique elles n'ont pas besoin que je leur rabâche les choses. C'est plus aux nouvelles personnes qui arrivent chez nous pendant un mois là. le premier matin, la première embauche je suis là. je leur explique comment ça fonctionne la pièce pour manger c'est là, les sanitaires ils sont là-bas, vous arrivez le matin si on embauche à 8h je veux vous voir à moins 5 dans la cour. C'est pas à 8h Parce qu'à 8h vous

êtes dans le camion vous montez dans les vignes avec [le salarié permanent] ou avec moi. Les règles c'est moi qui les donne et si il y a besoin de rappeler les règles dans la période [le salarié permanent] le fait très gentiment dans les vignes bah non tiens ce matin arrive plutôt à 7h55 parce que c'est le bordel. S'il voit que ça ne fonctionne pas, ce n'est pas son rôle, il me dit. Si on se voit pas il m'appelle le soir. Il me dit tu vois avec telle personne ça ne fonctionne pas, il me rigole au nez. Demain matin tu le chopas, tu fais quelque chose. Bon d'accord. Le lendemain matin on règle le problème, terminé. Les règles c'est moi qui les donne [le salarié permanent] est là juste pour le rappel de règles, donner les infos mais, c'est moi le patron. C'est ce qui fait la différence avec son statut, qu'il aura peut-être un jour, certainement, de chef d'équipe en fait.

Au sujet plus de la prévention, et si je vous parle réglementation, À quoi vous pensez ? comment vous faites ? qu'est-ce qui vous embête ?

Alors quand on entend réglementation c'est tout ce qu'on n'a pas le droit, et tout ce qu'on le droit.

Au sens large, autant qualité, sécurité, ce qui va bien, ce qui ne vas pas..

Oui, oui. En terme vestimentaire par exemple on n'a pas trop de contraintes Parce que quand il faut qu'on mette un ciré parce qu'il tombe de l'eau, Donc on n'a pas le choix. Non mais c'est des trucs bêtes mais voilà. La réglementation dit que à partir du moment où on a traité les vignes où on a mis un fongicide, le matin où il y a un point de rosée, les salariés ont l'obligation de porter un ciré en fait. Pas de contact avec du tissu sur la plante. Ils le font, quelquefois. Mais par contrainte parce que quand on travaille dans les vignes et qu'il y a de la rosée et on est trempé jusque-là. Donc ils le font parce qu'ils vont être trempé. Ils ne le font pas pour se protéger. je leur explique pourtant je leur dis faites-le parce que vous allez être protégés. Ils le font pour ne pas être trempé. Donc ils le font. Après dans la saison par exemple la période de taille On taille avec des sécateurs électriques chez nous.

Vous en êtes satisfait du sécateur électrique ?

Ah oui. Et puis on ne reviendra pas au sécateur manuel. On fait Du travail au sécateur manuel sur les jeunes plants, des vignes qui ont 1 an, parce que le sécateur électrique on n'a pas la même dextérité et puis tout ça. Mais on a besoin de travailler au sécateur manuel. Mais sur une grosse saison de taille - chez nous de taille c'est 15 novembre 31 mars - si on taillait tout as la main [le salarié permanent] ça fait longtemps qu'il serait déjà handicapé et moi aussi. Donc on a nos sécateurs électriques. Je fais tant que possible l'effort de changer un sécateur électrique tous les 2 ans pour avoir le dernier modèle. ah je ne les ai pas là. Entre un sécateur qui a 2 ans et un sécateur que j'ai racheté cette année - alors cette année en plus j'en ai acheté deux - il y a je crois que ça doit être 60 pourcents de moins en poids. C'est énorme. Vous prenez une batterie comme ça, L'autre sécateur vous le prenez Et vous faites ça quoi.

C'est comme les téléphones un peu...

Voilà c'est un peu le même principe. Donc ça c'est des choses que j'essaie de faire pour diminuer la pénibilité du travail. On taille forcément les vignes avec une paire de lunettes. Un coup de sarment c'est vite arrivé. Alors même moi je les mets. Donc tout le monde les met chez nous

Même vous ?

Même moi. Parce que j'ai du mal à porter quelque chose voilà sur le visage ça me saoule un peu. Donc même moi je les mets parce que ça fait tellement mal j'ai été plusieurs fois pour me soigner les yeux aux urgences et tout donc voilà. Je connais. Donc lunettes, gants anti coupure, coqués au bout des doigts, sur la main qui chope le sarment.

Pas de souci pour porter les gants?

Si. Si, si. Si si. Alors on a essayé le gant connecté, relié au sécateur, qui fait que quand la lame s'approche du doigt la lame s'arrête. Alors ça ne marche pas. Ça marche bien quand il fait beau et sec mais à partir du moment où vous avez un petit peu d'humidité il y a un risque. Il y a le risque par l'humidité, Il y a le risque par les ondes des téléphones il y a un risque par plein de trucs. Et moi je l'ai essayé et la lame elle ne s'est pas arrêtée, Sur le sécateur enfin sur le gant quoi. Alors j'ai pris le gant, je l'ai ramené chez le fournisseur, j'ai dit moi ton truc je n'en veux pas. Il m'a dit et bien c'est très rare. J'ai dit oui mais moi des doigts j'en ai 5.

Et puis quand est-ce qu'il n'y a vraiment pas de d'humidité ? Que le temps est vraiment sec ? en juillet peut-être?

Oui alors que nous on taille du 15 novembre au 31 mars. Pendant la période pluvieuse. Donc j'ai zappé. On a des gants en cuir avec les embouts de doigts qui sont coqués. Alors ça n'a pas empêché à une de mes saisonnières *** de se couper cette année. Pour la simple et bonne raison que c'est les gants en cuir. Alors on a deux paires chacun : une paire fourrée et une paire non fourrée. On a connu mi-février une période où il a fait très très chaud. Donc *** a enlevé son gant parce qu'il faisait chaud malgré la paire non fourrée. Et à midi, à la débauche, en tenant le long sarment du bois qu'on laisse en épluchant - parce qu'il y avait des vrilles et puis des rafles de raisin- je vais dire qu'elle l'a mal tenu. Parce qu'elle a reconnu après l'avoir mal tenu son sarment. Quand on épluche comme ça au niveau des yeux, au niveau des bourgeons on le fait en deux fois. On tire la baguette à l'extrémité, on épluche comme ça. Quand notre lame de sécateur est arrivé au milieu de la baguette on fait ça et voilà. C'était à la débauche, elle a pris sa baguette tac tac tac sauf qu'elle s'est coupée le petit doigt. Donc en dessous le petit doigt d'ici à ici une grosse virgule comme ça. Donc voilà après ça s'est bien passé. [le salarié permanent] l'a ramenée ici. Moi je n'étais pas là, mon associé l'a amenée à la clinique de la main. Elle s'est fait recoudre. Elle ne s'est pas coupé un tendon sauf que la lame est venue rayer l'os donc elle elle a été arrêtée un mois. Donc inspection du travail, j'ai eu l'inspection du travail 2 jours après dans la cour qui a voulu que je leur explique donc j'étais pas dans la parcelle avec eux donc c'est [le salarié permanent] qui a été envoyé on leur explique ce qui s'est passé :

- est-ce qu'elle avait le gant ?
- non elle n'avait pas le gant
- où étaient les gants ?
- les gants étaient dans le camion
- vous leur faites signer une décharge ?

Je dis oui je leur fais signer une décharge

C'est-à-dire que je les oblige à mettre les gants : je leur fais signer une décharge quand même heureusement. Et en fait l'inspection du travail m'a dit

- mais il faut les obliger à mettre les gants
- alors je leur dis mais on ne travaille pas dans un bureau nous donc je dis comment on fait pour obliger les gens ?
- ils m'ont dit et bien de toute façon c'est la réglementation donc au bout d'un moment si les gens ne veulent pas vous leur collez des avertissements ou des blâmes
- je dis nous on est une exploitation agricole on ne gère pas une multinationale. Moi si je mets un blâme par exemple à ma saisonnière j'ai des relations qui vont être beaucoup plus compliquées au quotidien dans le travail je vous le dis tout de suite oui oui oui.

Alors je suis tombé sur des gens gentils honnêtes mais un peu fermés sur la réglementation l'inspection du travail. Donc ben j'étais dans mon tort. Donc pas de souci ma salariée ma saisonnière n'as pas porté plainte. Bref ça s'est bien passé elle a eu un mois d'arrêt.

Vous étiez quand même dans votre tort ?

Oui parce que je ne leur ai pas imposé

Parce que vous n'avez pas respecté les règles de sécurité ?

Oui exactement. Et malgré qu'elle n'avait pas son gant. J'aurais été censé, enfin j'aurais dû être capable de prouver à l'inspection du travail que je lui avais mis un avertissement ou un blâme parce qu'elle portait pas son gant. Alors c'est des trucs que nous on peut enregistrer, et puis mettre dans notre bureau sur le cahier du salarié. Mais moi je ne fais pas ça, je ne fais pas ce genre de choses. ça fait partie des protections voilà. on a des gants pour tailler. Vaste sujet la réglementation. On a des gants pour tailler. Après le reste de l'année je sais que Bruno les met très peu. Mais les filles les mettent les lunettes. Les filles portent les lunettes également pour ébourgeonner, pour palisser aussi. ça nous arrive des fois même si le brin est tendre pendant la saison quand on relève les fils Le brin peut taper dans les yeux des trucs comme ça donc les filles mettent des lunettes.

Et ça ça se porte bien ?

Ça se porte bien et en plus on a des lunettes claire où fumées quand il y a du soleil.

Les autres viticulteurs, est-ce qu'ils font un peu comme vous : différents types de lunettes, différents types de gants, renouvellement des sécateurs ? est-ce que vous pensez que ce sont des pratiques...

58

Alors Sécateur peut-être un peu moins. Ça a un coût un sécateur. Ça coûte 1500 €. J'en change au moins 1 tous les ans. Cette année j'ai fait l'effort d'en changer deux. même si on revend les vieux au bout de 3,4 ans, mais la moitié du prix seulement. Donc ça fait quand même pas mal d'argent à remettre pour un sécateur neuf. Ça décote très très vite. Oui je pense que le voisinage fait à peu près comme nous. Des bons gants, des bonnes lunettes, et de bon vêtement de pluie c'est rentré dans les mœurs. Parce-que on se rend compte que c'est indispensable pour bien travailler. Alors après ça se fait peut-être moins dans des grandes structures, ou petites structures d'ailleurs, où les patrons - alors c'est peut-être méchant par rapport à mes voisins, même pas mes voisins les viticulteurs en général - qui vont peu avec leurs salariés dans les vignes. Je ne dis pas que c'est une généralité. Moi j'ai des copains qui ne vont pas du tout dans les vignes, parce qu'ils passent leur temps à vendre leurs vins et à travailler le vin en cave, mais leurs salariés ne manquent de rien. Et je connais d'autres personnes qui ne vont pas dans les vignes parce qu'ils font d'autres choses, où les salariés se plaignent parce qu'en fait le patron ne vit pas leur quotidien et leur paye pas ce qu'il faut. ça existe. Moi ce n'est pas le cas je travaille avec eux des fois. Chez nous à côté de ça on ne leur achète pas de casquette parce qu'ils ne sont jamais contents de ce qu'ils ont. Il y en a un qui porte une casquette, l'autre il porte un bob, l'autre il porte Autre chose. Bref. Ils achètent un peu ce qu'ils veulent parce que on a un fournisseur de vêtement en fait et à chaque fin d'année avec le cadeau de Noël je leur file un bon d'achat je dis "vous allez là-bas vous achetez ce que vous voulez. Même si vous achetez un sac de croquettes pour votre chat, vous être censé acheter une casquette alors vous vous débrouillez moi je ne veux pas en entendre parler".

Voilà. Ça fait partie du relationnel et de la confiance que j'ai avec mes salariés parce que je ne peux pas tout leur imposer non plus. Parce qu'autrement je vais passer ma vie dans le magasin à acheter des vêtements de travail.

Du coup vous entretenez de bonnes relations avec vos salariés ?

De bonnes relations parce que dès qu'ils ont besoin de quelque chose ben si je leur fais pas tout de suite parce que enfin c'est un problème économique, ou c'est prévu, je leur dis "et bien dans deux mois vous aurez ça", "dans un mois vous aurez ça" mais généralement je le fais.

Et vous sentez qu'ils Ils viennent vers vous dès il y a un truc ? il n'y a pas de distance euh

Oui. Bah oui parce que je considère que même s'ils ont une mauvaise paire de bottes, mêmes s'ils ont un mauvais ciré, ça fait comme s'ils avaient un mauvais sécateur, ou ça fait comme si le tracteur il fonctionnait mal. A partir du moment où ils se font chier au travail avec un outil qui fonctionne mal, et bien ils vont perdre du temps, ça va les agacer, ils vont me dire "bah tiens ce soir j'ai fait que ça, j'aurais

dû faire ça, mais j'ai fait que ça" alors je vais leur dire "ce n'est pas grave c'est pas une catastrophe. Tu as mis plus de temps" "Oui mais c'est à cause de ça." Alors là, moi quand j'entends ça : Bon bah d'accord, demain on change parce que

Et du coup à ce sujet-là comment vous faites le DU ?

[rire] bonne question il faut que je le mette à jour d'ailleurs. Je l'ai fait avec la Chambre d'Agriculture. D'ailleurs je ne l'ai même pas là. Il est rendu à la chambre. Je l'ai fait avec la Chambre d'Agriculture. Et là il faut que je le fasse évoluer parce que ça fait 2 ans que je ne me suis pas mis dedans. Et comme il faut que je le fasse pour la qualification ... donc il y a tout un volet là-dessus. Il faut que je le fasse évoluer. Alors j'attends un peu aussi pour le faire évoluer parce que, gros bémol chez nous : c'est ici que nos salariés mangent le midi. Alors de temps en temps. Pas [le salarié permanent] parce qu'il habite juste à côté donc il rentre chez lui tous les midis. Mais les filles habitent assez loin donc elles mangent là. Il y a un frigo, il y a un micro-ondes, il y a une table, mais il n'y a pas d'évier et ce n'est pas isolé. Mais ici ça leur convient parce que l'hiver quand on taille elles mangent dans le camion au bout de la parcelle et elles ne veulent pas changer. Donc comme on n'est pas aux normes là, au mois septembre juste après les vendanges on remonte derrière tout un réfectoire qui va vraiment être bien pour eux, avec tout un bloc sanitaire, doubles toilettes, douche et vestiaire. En fait vestiaire où il y aura de l'affichage de réglementation des choses comme ça parce que aujourd'hui je ne le fais pas. Quand ils me demandent un truc je leur réponds. voilà.

L'inspection du travail ils vous en ont parlé de ça ?

Si si. Alors le jour où ils sont venus pour le contrôle ce n'était pas l'objet. Mais ils ont fait un contrôle il y a un an et demi sur l'affichage de réglementation. Quand c'est comme ça ils previennent. Ils nous ont prévenu la veille et j'avais eu le temps de préparer mes panneaux. J'avais affiché mes panneaux, et il y a une des deux personnes qui m'a dit "mais vos panneaux sont très propres et dans votre pièce il y a des toiles d'araignées" et je lui ai dit "je fais souvent les poussières" elle a un peu rigolé elle a dit " faites attention à ça parce que quand vous avez le salarié avec qui ça se passe bien il n'y a jamais de problème. A partir du moment où vous avez peut-être un saisonnier qui va travailler 15 jours chez vous et qui va vous chercher des poux dans la tête, nous on va revenir et même si on croit les chefs d'exploitation sur parole, on regarde bien plus le salarié - il a été honnête - le salarié, ses attentes, que les conséquences que pourraient avoir le chef d'exploitation. Bon j'ai dit j'ai bien entendu donc c'est pour ça qu'on va se mettre aux normes. Ca a un coût. Chez nous le bâtiment qu'on va monter, réfectoire sanitaire et tout c'est 30000 €. C'est pas une paille parce que on veut faire les choses bien : isolé, carrelage, télé, radio, machin des trucs comme ça. Des fois je préfère attendre un an ou deux ans, si tout le monde comprend, et puis que ce soit bien. Donc c'est des choses qui vont évoluer dans le DUER. Parce qu'on construit une nouvelle cave, avec un nouveau bâtiment à matériel. Donc il y a nouvelle électricité, nouvelles normes, plein de choses sur l'écoulement logique de la vinification. Même si on ne vinifie pas, le raisin arrive brut, il passe dans le pressoir. En fait la traçabilité d'un produit brut à un produit fini propre, il faut pas qu'ils se croisent. Donc on est en train d'imaginer la nouvelle cave qui sera comme ça. Donc le DUER rentre complètement là-dedans, aussi avec toute la prévention sur les risques

Vous en parlez à vos salariés ? enfin vous le faites un peu avec eux ? ou ils peuvent le consulter ?

Beaucoup plus [le salarié permanent] parce que c'est lui qui chapote un peu chez nous, enfin qui est mon second entre guillemets, et qui travaille un petit peu à la cave pendant les vendanges. Je lui ai dit "alors tu vois on a déjà pensé ça. Donc si tu as quelque chose à dire, si tu penses que ça part bien, si tu vois les choses différemment, dis-le moi". Donc il me l'a dit, il m'a apporté des trucs que j'avais pas pensé, qu'on avait pas pensé avec [l'associé], et qu'on va mettre en place.

Et puis les filles elles ne sont pas à la cave pendant les vendanges. C'est la période où elles ne travaillent pas chez nous. En fait *** et ***, les deux saisonnières, quand j'ai besoin de leur demander c'est bien plus dans le travail dans les vignes. En fait je leur dis "cette année les filles on va essayer un nouveau tuteur pour les jeunes plants, on va essayer de nouvelles attacheuses, on va essayer un nouveau sécateur.

Vous me dites si ça va, si ça ne va pas, de nouveaux gants, de nouvelles lunettes et nouveau ciré enfin des trucs comme ça. Après je sais que quand on a pensé à faire le réfectoire je leur ai dit un soir elles étaient là. J'ai dit "voilà on pense faire ça. Le réfectoire il fait telle surface et tout". Et ben elles ont dit nous on n'a rien à dire, c'est formidable. C'est une baraque que vous allez construire. " Donc ça leur convient quoi. Alors on essaye le plus possible, et puis tant qu'on peut, de les impliquer et de leur demander ce qu'ils pensent, ce qu'elles pensent. Après c'est à nous de faire le tri. Et puis voilà. Je suis convaincu que ça fait partie du bon fonctionnement de l'entreprise en général. Parce qu'on ne peut pas tout imposer.

Je vous posais la question avec l'exemple du DU, parce qu'il a un peu mauvaise réputation, mais l'idée de base c'est ce partage dont vous me parlez...

Je pense qu'il a mauvaise réputation parce qu'en fonction des exploitations ça peut être un pavé qui est épais comme ça. Je vais aller voir si [l'associé] est encore au bureau et on va aller au chaud au bureau. Après sur la prévention, on parlait des vêtements tout à l'heure, Après sur d'autres choses par exemple la cave qu'on est en train de penser. Il va y avoir beaucoup de choses de plain-pied dans la nouvelle cave il va y avoir des choses avec un gros dénivelé on va monter un quai de 5 m donc il va y avoir Forcément des grands escaliers en aluminium des choses comme ça c'est des choses qu'on a pensé dans la nouvelle cave et qui sont faciles en mettre en œuvre qui sont un peu coûteuse à un escalier galvanisé avec des marches plutôt douces ça coûte une blinde mais c'est aussi le quotidien de [le salarié permanent], des filles demain si elles vont à la cave, que du mien. Après sur les tracteurs par exemple je sais qu'on ne change pas les tracteurs tous les ans. Les tracteurs vigneron chez nous font à peu près 500- 600 heures par an. C'est un tracteur qu'on change tous les 5,6 ans. À chaque fois qu'on change, qu'on change une occasion, on rachète Forcément à neuf. Et à chaque fois qu'on rachète neuf on monte forcément en gamme. Alors en puissance de tracteur, mais surtout en qualité de poste de conduite. Tous les nouveaux tracteurs qui sortent, on reste toujours sur la même marque on est assez fidèle, la cabine et forcément mieux quoi. Bien mieux insonorisé, la clim' bien plus performante, le système de chauffage bien plus performant. Des choses comme ça quoi.

Pour quel matériel vous allez à la Cuma ?

Sur du matériel le broyeur à sarment qui sert très peu, juste l'hiver, c'est quelque chose qui coûte cher par rapport à l'utilité qu'on a et qu'on est capable d'avoir à plusieurs pour amortir sur une plus grosse surface. La machine pour enfoncer les piquets, on pourrait faire venir l'entreprise mais une machine achetée en CUMA à plusieurs voilà. Après une grosse raison c'est économique. Après sur le matériel on envisage de changer notre appareil à traiter dans les vignes. Pas cette année peut-être pas l'année prochaine mais dans 2 ans je pense.

Ça évolue vite ça?

Oui ça évolue très très vite surtout que là depuis quelques années ils ont sorti le nouveau pulvérisateur confiné. C'est-à-dire que c'est plus une ventilation qui diffuse le produit sur la plante, et qui nous permet de mener 4 rangs de vigne, on a une rampe qui passe au-dessus des rangs. On va passer, je pense qu'on va l'acheter ce type d'appareil là, on va passer sur une pulvé confinée donc un tunnel qui englobe Le rang de vigne avec des diffuseurs. Donc à la fois qui fait sas pour qu'il n'y ait pas trop de dérive et qui fait surtout récupération, Tout le produit qui passe à travers la plante comme ça de travers il est récupéré, repompé, réinjecté dans les cuves. Et en fonction des périodes de la pousse de la vigne, celle qui est très peu poussée, on a récupéré 90 % du produit. Arrivé au mois d'août on va récupérer 10 % mais 10 pourcents sur 36 hectares de vigne avec un pulvé', on traite beaucoup plus de surface. Donc économie de surface, économie de produits et voilà. Donc ça on va y passer.

Au niveau matériel pour les traitements vous avez un local phyto ? Comment ça se passe d'ailleurs, c'est vous qui faites ?

C'est moi qui traite. Tout ce que je peux traiter, je traite. [le salarié permanent] me remplace quand je ne peux pas le faire, ou quand j'ai traité toute une nuit, le matin, il faut finir. Le matin c'est moi qui fait l'alimentation des animaux, donc c'est [le salarié permanent] qui va finir le traitement sur la vigne. Mais autrement j'essaie de faire le plus possible quoi.

Et vous mettez toutes les protections ?

Oui oui oui. Je mets bien plus mes protections que [le salarié permanent] peut les mettre. Alors je me fâche pour qu'il les mette. Mais on a une combinaison, on a un masque, on a des gants, on a nos lunettes. Enfin on a un masque intégral avec ventilation donc on est tranquille. [le salarié permanent] c'est un ancien chef d'exploitation qu'on a repris quand il a décidé d'arrêter. Quand il est venu chez nous travailler il avait de très mauvaises habitudes et petit à petit il les perd. ça a mis du temps. Alors c'est la contrainte de mettre sa combinaison son masque. Alors les gants, il les met, ça c'est pas un souci. Mais il est bien plus à l'aise sans rien pour mettre les produits dans le pulvérisateur. Même si on sait que la contamination elle est là parce que les produits sont hyper concentrés. Nous on utilise beaucoup de poudre dans les vignes. Donc du coup c'est très volatile vous avez toujours cette petite poussière qui remonte quand vous videz vos bidons. Et ça c'est un truc de fou si à ce moment-là on n'a pas de protection et ben

Du coup il..?

Il les met parce que si jamais je le vois dans la cour et qu'il ne les met pas, là ça gueule

Et qu'est-ce qu'il vous dit ?

Bah il y a des fois il l'a à côté de lui en plus. Il me dit ben je l'ai déposé pour faire quelque chose. Je dis si tu l'as déposé pour aller pisser ou fumer ta clope. Il ne fait pas ça en traitant mais des fois ça arrive le temps que le pulvé se remplisse il s'écarte de 10 m et il fume sa cigarette. Je dis pour remettre le bidon qu'il manquait tu remets ton masque, ce n'est pas compliqué. Je dis quand tu vas aux toilettes tu remontes ta braguette est bien là c'est pareil c'est le même principe. Voilà. Oui oui c'est des trucs que je lui impose. Après le local Phyto chez nous est aux normes. Mais c'est pareil c'est quelque chose qui va être refait. Parce que on a besoin de refaire notre plateforme de lavage de matériel. Enfin notre plateforme phyto est aux normes mais notre plateforme de lavage de matériel n'y est pas. Quand on lave n'importe quel véhicule on est censé récupérer tout ce qui est fuite d'hydrocarbure, et aujourd'hui on ne le fait pas en fait. Même si notre tracteur il n'y a pas de fuite de fioul il n'y a pas de... On est censé récupérer. Donc il y a des choses à refaire.

Vous avez déjà eu des accidents ? Importants ?

Non. Ah non non. [la saisonnière] elle s'est coupée. [le salarié permanent] il y a quelques années s'est mis un coup de marteau sur le pied en enfonçant des tuteurs. En fait en tapant sur un tuteur en bois dans des jeunes vignes le marteau lui a échappé et il lui est tombé sur le pied. Alors il faisait ça au 14 juillet. Le 14 juillet dans les vignes les chaussures de sécurité c'est compliqué. Donc il était en sandales. C'est tombé sur le gros orteil. En fait ça lui a cassé tous les petits os. Donc il a été arrêté 15 jours trois semaines et puis c'est revenu. Il n'en souffre pas mais voilà. Donc ça là-dessus il y a tolérance aussi parce que on n'est pas censé travailler en sandales dans les vignes. On est toujours censé travailler avec des chaussures de sécurité. Mais je leur ai dit à l'inspection du travail quand ils étaient venus, contrôle il y a 2 ans; Je leur ai dit "trouvez une chaussure de sécurité ventilée, souple, dans laquelle n'importe qui ne transpire pas ; quand on travaille, qu'il fait 30 degrés l'après-midi quoi". Je leur avais dit "on essaie de bosser à 6h le matin en période très chaude. Mais on ne peut pas toujours travailler très tôt le matin parce que pour faire 39 heures par semaine c'est compliqué, si on veut respecter le planning et la réglementation des heures avec toutes les pauses qui sont imposées". Alors des trucs comme ça il ne

répondent rien parce qu'ils n'ont pas de réponse. La réponse facile c'est "vous êtes censé faire suivre la réglementation, vous êtes censés l'imposer".

Comment ça s'était terminé cette fois-là ? La responsabilité était la vôtre ?

Non ah non non c'était la sienne il avait ses pompes dans le camion donc il aurait dû travailler avec ses chaussures c'est tout.

Non parce que pour votre salariée qui n'avait pas mis son gant la responsabilité a été...

Oui elle a été reconnue.

Est-ce que vous avez déjà bénéficié d'aide, MSA, FNSEA, Chambre d'Agriculture ? Tous types d'accompagnement dont vous avez pu bénéficier ?

Financier ?

Oui financier ou autre

[on change de pièce, bureau]

Alors on se fait beaucoup aider par la Chambre d'Agriculture à chaque fois qu'on imagine un truc. Par exemple là, le réfectoire ou des choses comme ça. Donc c'est eux qui nous ont aidés. Après sur le juridique on a notre juriste, on embauche quelqu'un qui nous aide, qui nous dit la réglementation.

[l'associé arrive dans le bureau]

Voilà. Après on a pu bénéficier une fois de l'aide à l'embauche pour une personne qui n'est pas restée qui a décidé de ne pas rester dans l'entreprise.

C'était la MSA ?

Oui C'était une aide sur les charges. C'était une aide à l'embauche quoi. Sinon c'est tout.

Pas d'accompagnement sur le DU, sur...

Alors ça si. Toujours avec la Chambre d'Agriculture, donc j'ai eu le DU, là le HVE, et puis c'est tout. Je suis en train de chercher euh.

Sur l'embauche de saisonniers ? sur le management ?

Non. Non non non

Et donc je reviens avec ma casquette FNSEA est-ce qu'il y a des choses dont vous pourriez avoir besoin qu'eux pourraient vous apporter ? Dans tous les sujets qu'on a abordés

Tous les ans on a le catalogue des formations de la fédé qui nous est transmis. On voit toutes les formations qu'il y a, management des choses comme ça. On ne pioche pas dedans parce que pour l'instant j'en ai pas beaucoup besoin, ça se passe pas trop mal donc voilà. On sait que c'est à disposition. Donc si on en a besoin on prend dedans.

Mais il n'y a rien qui vous préoccupe, où vous auriez besoin d'un soutien?

Non non. Sur nos salariés, sur la réglementation non.

Sur votre évolution par rapport aux traitements est-ce que vous auriez besoin de ...

On a toujours besoin d'être aidé et après on fait la part des choses. On a un technicien qui vient ici nous faire notre programme de traitement et puis nous vendre des produits. Donc on a ça, et puis on fait pas mal de choses parce que lui il est pour vous conseiller sur la protection des cultures mais il est également là pour nous vendre des produits donc voilà.

Vous en êtes satisfait ?

On en est satisfait. On est plutôt fidèles avec les gens avec qui on travaille. On sait que ça se passe bien. On est un peu moins quand on s'aperçoit que l'entreprise nous vend des produits hors de prix et puis on est capable d'avoir la même qualité de produit ailleurs. Après ça c'est des raisons commerciales voilà. On est plutôt une génération où on est capable de reconnaître les maladies dans nos vignes, les mauvaises herbes qu'il y a par terre. Donc on est capable d'adapter à la fois le produit le plus efficace à la bonne dose, tout en diminuant la dose qui nous est conseillée à chaque fois. Parce que on sait qu'avec diminution de dose ça fonctionne quand même, avec des bonnes conditions météorologiques.

Vous parlez de génération, ça change à votre avis ?

Ben j'espère que les jeunes qui sortent aujourd'hui de l'école, qui sont à la veille de l'installation sont encore plus performants que nous pour s'occuper de nos cultures parce qu'autrement je ne vois pas l'intérêt. Nous on l'a fait, je l'ai fait quand j'étais à l'école, je l'ai fait grâce au stage chez d'autres viticulteurs. Et puis je l'ai fait depuis que je suis installé jusqu'à aujourd'hui. Et je le ferai encore jusqu'à ce que j'aie l'âge de la retraite. On le fait plus, nous, moi, mon associé, que mon père qui a 75 ans quoi. Mon père qui a 75 ans je l'ai vu de désherber, traiter ses vignes. Il le faisait avec le produit comme le technicien lui demandait de faire. Après il l'a fait un peu moins, mais il l'a fait pendant longtemps parce que c'était l'époque qui était comme ça quoi.

C'est quoi ce que vous aimez dans le métier ? c'est quoi le cœur du métier ?

Ma passion c'est de travailler dehors. À la fois travailler le végétal et l'animal. Là sur ma casquette de viticulteur, on a un plaisir c'est de planter de la vigne, c'est de la monter, de la faire grandir pour qu'elle puisse donner du raisin après, la garder le plus longtemps possible. Même si aujourd'hui, à cause de l'esca, le cancer de la vigne... Auparavant on avait des vignes qui poussaient jusqu'à 80 ans. Maintenant à 45 - 50 ans les vignes on les arrache. Elles font un tiers de moins de leur vie qu'elles ont pu faire auparavant. Le végétal. Et la vigne c'est une plante elle est formidable parce que, à l'école on a fait des profils, et on a appris que le système racinaire de la vigne descendait jusqu'à à peu près une dizaine de mètres de profondeur. Et il a été fait les profils avec des racines de vigne 25 ou 27 mètres, pas les racines principales mais les radicelles. C'est une plante, elle est top, parce que c'est une plante elle subit de la maladie, elle est capable de compenser. Donc elle peut geler, l'année d'après elle va repousser, elle va redonner du raisin. Quand elle est taillée correctement. Voilà. Il y a d'autres plantes ce n'est pas ça. La vigne en période très sèche elle compense, elle va chercher la flotte dans le sol. C'est pour ça qu'il y a de la vigne partout dans le monde quasiment. Il n'y a pas plus de vignes dans les pays désertiques, très chaud, que très froid. Donc voilà. Après c'est le travail du quotidien, c'est dehors c'est le grand air. Je zappe les contraintes de la pluie, du vent, et du gel.

J'en venais aux contraintes justement

Oui alors après sur les qualités, on a la passion, on fait un métier qui est sûrement plus diversifié que d'autres. Parce qu'on fait aussi bien de la bureautique, de l'administration, de la gestion, du management, de la culture, de la production, de la vente, du commerce, et puis un peu de philosophie, quand on se projette sur l'entreprise à N + 10 quoi. Il y a des métiers qui ne font pas ça. Voilà ça ça fait partie d'une grande qualité de notre métier.

Après sur les contraintes, on est comme tout corps de métier. On en a, quand il fait froid on a froid, quand il tombe de l'eau ça nous agace, quand il fait chaud on a chaud. Mais dame nature est bien faite, parce qu'heureusement qu'on ne maîtrise pas la météo. Parce que les gens feraient beaucoup de conneries, on ne serait pas d'accord entre voisins. Après on a quand même la réglementation qui nous pèse un peu. Elle nous pèse parce que on a la faucille au-dessus de la tête, on sait qu'on n'a pas le droit à l'erreur ça a une incidence tout de suite sur l'exploitation. Parce que si on fait une connerie, par exemple sur la PAC, sur les grandes cultures, bah c'est sabré déjà sur les aides PAC. Donc c'est important de... Pour 1%, 2%, 5%, c'est énorme.

17'

Du jour au lendemain vous avez la DSV qui vient chez vous, qui pense que vos animaux ne sont pas bien, qui sont capables de vous fermer les portes de l'exploitation. Donc c'est quand-même pas rien. Après sur l'environnement en général la contrainte qu'on a, mais je pense que c'est peut-être plus à notre système conventionnel, on a un lobbying aujourd'hui qui fait que les gens qui sont en conventionnel, en plus on ne regarde pas les gens qui sont en conventionnel et qui essaient de le faire le mieux possible ou les gens qui le font un petit peu moins bien. On est dans le collimateur de...

C'est-à-dire les différentes façons de faire du conventionnel ?

Oui c'est ça on est un peu dans le collimateur de gens, du quotidien, le consommateur, les citoyens, les ruraux, les néo-ruraux, par rapport à tout ce qui est l'aspect phytosanitaire, et puis effluents d'élevage : fumier, lisier, engrais chimique, donc on a tout ça.

Oui c'est ce que j'allais vous demander aussi, pour ce tout qui ce qui est glyphosate, produits phytosanitaires

Alors le lobbying sur le glyphosate. Les gens ils sont focalisés sur le glyphosate, inaudible. On en parle dans les directives, mais ils ne regardent pas les autres désherbants, ça n'a pas l'air de les déranger. Donc voilà. Ca c'est une contrainte, parce que je pense qu'il y a un manque de reconnaissance par rapport à des agriculteurs qui essaye de faire leur métier correctement en utilisant le moins de pesticides possible toujours dans le système conventionnel parce qu'on y croit à ce système là et oui c'est une contrainte ça. C'est une contrainte.

Et c'est quelque chose qui pourrait être allégé ou soulagé par des...

Je pense qu'il devrait y avoir bien plus de communication là-dessus. C'est-à-dire que on est en conventionnel on utilise des produits phytosanitaires qui sont dangereux mais on essaie au maximum de les utiliser dans de bonnes conditions avec la précaution qui va avec avec les protections également. Et en plus nos salariés le font, les utilisent. On est quand même responsable de ces gens-là qui travaillent chez nous donc on essaie de faire du mieux possible. Et c'est un système on y croit Ce n'est pas parce qu'on est en conventionnel qu'on est dans un système productiviste à fond là-dedans. Ce n'est pas ça, c'est qu'on y croit et que on essaie de faire le mieux possible

Donc ça vous le déplorez ?

Oui On déplore parce qu'alors c'est peut-être une caricature mais les gens aujourd'hui veulent manger bien sain et pas cher. Alors ce n'est pas possible sur le système bio ça. Quand vous mangez bio je n'ai rien contre au contraire mon fils *** qui a 3 ans et demi à un repas par semaine Bio ce qui est très bien. Il pourrait manger bio demain tous les jours ça ne me dérange pas du moment que ça ne m'augmente pas le prix de la cantine Mais ce n'est pas possible de faire du bio pas cher aujourd'hui quand il y a du bio pas cher dans les magasins c'est pas du bio qui vient de France. Et à partir du moment où ce n'est pas du bio qui vient de France, on sait que le bio qui vient pas de France dans d'autres pays c'est pas du bio. C'est un produit qui est tracé uniquement C'est pas un produit bio c'est ce qui fait la différence et je pense que ces gens-là ils ne sont pas conscients de ça ils ne sont pas conscient de ce qu'il se passe sur le bio qui vient d'ailleurs c'est une mauvaise image alors que sur le conventionnel un produit saint qui a été

élevé qui a été fait selon un système conventionnelle avec des produits phyto mais raisonné et justifié et bien voilà il faudrait pouvoir le mettre en avant de toute façon les produits phyto il a été prouvé et démontré que à doses autorisées et limitées alors je ne vais pas dire que ça n'est pas néfaste pour la santé mais c'est consommable C'est des produits qu'on consomme. Donc voilà
21'

Comment vous pensez que ça a évolué sur ce sujet-là et sur le métier plus généralement ?

Alors déjà on a un métier qui bouge beaucoup dans le sens où il n'est plus la tradition qu'un fils d'agriculteur reprenne la suite de ses parents déjà. Enfin l'aspect reprise pour l'avenir. Je ne sais plus combien représente l'installation des gens qui ne sont pas issus du milieu agricole Mais il y a une époque c'était 15 ou 17 pourcents donc ça a dû augmenter encore ça va en augmentant ce qui est très bien parce que les gens qui ne sont pas issus du milieu apporte un œil neuf une autre vision du métier Donc ça c'est quand même important Et c'est bien C'est même très bien

je pense que le monde agricole va continuer à aller vers des structures qui se développent de ferme moyenne de grande ferme alors je sais pas de très grandes fermes mais moi ça ne me choque pas de voir sur un site 250 vaches laitières ça ne me choque pas parce qu'à partir du moment où il y a le système de production qui correspond à un nombre d'associés en face ça ne me dérange pas à partir du moment où il y a l'aspect humain qui est en face Au contraire c'est des exploitations qui sont regroupés pour être plus performant technique économique voilà bon ça me choque pas je pense qu'on ira encore vers la et puis il y aura toujours De la petite exploitation il y a toujours des gens qui se dirigeront vers la petite exploitation avec un système direct, vente détail, l'accueil à la ferme, Bio, pas bio peu importe. Mais ça va continuer le système d'aujourd'hui il va continuer par la force des choses il y aura tête des fermes qui vont se regrouper s'agrandir se développer Parce que techniquement ils en ont besoin économiquement aussi mais il y aura toujours ce marché pour les petites exploitations parce qu'il y a un petit marché. et dire que demain il n'y aura que des petites exploitations bio et que de la vente au détail pour tout le monde c'est complètement utopique on aura du mal à faire tourner nos grandes firmes agroalimentaires tout ce qui est... sans parler de business mais d'abattoir, de grande surface, Parce que tout le monde ne fait pas ses courses chez le producteur ou la petite épicerie fine du quartier parce que tout le monde n'en n'a pas forcément les moyens il y a beaucoup de gens qui vont dans la grande surface par simplicité parce qu'il y a tout il y a électroménager il y a machin il y a truc donc pour avoir du jambon blanc de qualité pas cher on va avoir du mal à le trouver chez le petit producteur on va forcément le retrouver dans la grande surface qui peut amortir les charges et surtout les appuyer parce que par jour il tue je ne sais pas 5000 cochons donc

Vous pensez que ce sont deux modes de production qui peuvent cohabiter ?

C'est deux modes de production qui sont différents mais qui sont amenés à cohabiter qui cohabitent déjà. Et puis qui va continuer moi je ne suis pas, enfin l'un avec l'autre. Si tout le monde se respecte voilà je pense

Une question sur votre rythme de travail à vous, vous faites combien d'heure à peu près ?

C'est pas facile à compter nous. Parce que entre les pauses, le goûter, le café, [rires]
Non on va zapper le weekend parce que Le weekend avec la permanence aux animaux un weekend sur deux. Je ne sais pas en moyenne sur l'année parce que avec le travail des vignes les animaux au quotidien allez la fourchette ça va être 60-75 heures. Bah ce n'est pas compliqué on commence les vaches Le matin il est 5h et demi 5h45 on va prendre une heure une heure et demie pour manger le midi et puis jusqu'à 6h 6h30 le soir voilà après la traite des vaches quelques papiers. Alors l'hiver c'est différent des fois l'hiver le soir on finit Un peu plus tôt parce qu'on fait la traite un peu plus tôt. Mais l'été on fait plus d'heures. Il y a des semaines où on va passer moins de temps au bureau Il y a des papiers à faire mais c'est quelque chose qu'on va faire le samedi après-midi ou exceptionnellement ça peut arriver le dimanche matin. et voilà c'est à peu près ça le rythme je pense

Et vous me disiez que vous preniez des vacances ? vous arrivez à prendre des vacances à tour de rôle?

Ah oui. ah oui oui oui.

[Rires francs avec l'associé]

Ça vous fait rigoler ?

Oui oui

Non mais je n'entends pas toujours ça chez les viticulteurs

Ah si si si. Parce que on a une chance c'est que nos femmes travaillent à l'extérieur Donc elles ont des vacances donc on est censé prendre des vacances avec elles aussi. Non non mais on prend une semaine de vacances respectivement. Et puis on n'est pas non plus des ours au boulot. Quand on a des rendez-vous à l'extérieur privés on prend le temps de les prendre. Et puis si on a besoin de prendre une demi-journée je vais prendre un exemple pour aller s'acheter un jean en famille et bien on prend une demi-journée même si c'est en semaine.

Si je vous pose la question c'est parce que c'est pas évident chez tout le monde

Mais je pense que ça fait partie d'un petit avantage quand on est patron Enfin quand on est chef d'exploitation on a quand même cette possibilité de s'accorder je vais prendre pour moi tous les matins à 8h j'emmène mon fils à la garderie parce que à 7h et demi 7h45 Toutes les vaches elles ont à manger le travail que j'ai à faire tous les matins est fait. Et je l'emmène à la garderie. Parce que je ne l'emmènerais pas, je ne rentrerais pas chez moi le matin et le soir pour un petit comme ça, à 7h il est à table à 7h30 c'est pyjama, et à 20h c'est au lit. Donc la vie de famille autrement il n'y en a pas.

Donc vous arrivez à vous accorder des temps quand même

Oui, oui

[Rires avec l'associé]

Bah on a un rythme qui est quand même soutenu parce qu'avec les productions qu'on a les journées sont bien remplies et puis surtout que c'est toute l'année parce que la vigne le moment creux c'est août mais en août il y a toujours le travail des vaches le travail des vaches c'est tous les jours donc voilà.

Vous manquez un peu de temps en personnel ou pas

Pour l'instant non non parce qu'on arrive à s'en accorder un petit peu. Après c'est vrai que on se dirait tiens on essaie de mettre une deuxième semaine de vacances dans l'année en place on y arriverait je pense. Mais ça viendra peut-être demain avec des futurs associés si l'exploitation est amenée à se développer.

Vous pensez à développer ?

Oui parce que on bosse quand même 65-70 heures par semaine donc si on le fait c'est qu'il y a du travail. [l'associé] est plutôt sur la pente vieillissante même s'il est encore jeune mais voilà il y a des choses il faut que ça évolue En termes de temps de travail de pénibilité de choses comme ça

Vous pensez maintenir cette taille d'exploitation ou... vous voyez ça comment

On ne sait pas demain on peut très bien imaginer un associé deux associés trois associés de plus avec je

ne sais pas, ou on double la surface laitière. On est peut-être à la veille de je ne sais pas de doubler ou de reprendre encore des vignes ou de pérenniser un emploi des filles de passer à une permanente à la place on ne sait pas

Vous n'êtes pas arrêtés

On n'est pas arrêté et puis on n'est pas fermé sur plein de choses comme ça. Après on n'a pas la mentalité à avoir une multinationale. Et puis la ferme des mille vaches par exemple Enfin je prends ça comme exemple parce que voilà ça me vient à l'idée. À partir du moment où il y a le côté humain à côté l'exploitation peut toujours se développer. il faut qu'il y ait l'aspect humain en face.

L'aspect humain ?

Le nombre d'associés par rapport à un certain droit à produire pour une certaine surface, Foncier des choses comme ça. Il n'est pas dérangeant de voir une ferme de 200 vaches laitières avec de la surface de céréales pourquoi pas un peu de vigne avec quatre cinq associés par rapport à des céréaliers qui exploite depuis 50 ans 1000 hectares de terre avec une personne vous voyez la différence. On fait quand même vivre des gens on a des salariés il y a une exploitation mais il y a du monde en face

Au niveau de la fatigue ?

Oh bah il n'y en a pas. Et bien on pète la forme. J'espère avoir la forme de mon associé quand j'aurai son âge mais non tout va bien. On est comme tout le monde on a mal au dos on a mal aux jambes on a mal au genou quand on a mal on prend le temps on prend des antidouleurs. Non non mais quand j'ai besoin je vais chez le kiné je vais chez l'ostéo on est malade comme tout le monde on va chez le médecin voilà

L'associé : je suis d'accord

[Rires avec l'associé]

Après je pense que le travail c'est la santé. Quand on est bien dans son travail

L'associé : surtout.

Surtout oui. Non mais c'est clair quand on est bien dans ce qu'on fait

L'associé ; Un grand sportif s'il est bon c'est qu'il fait du sport. Si vous arrêtez... Enfin Dominique l'autre jour il me dit j'ai vu Michel son frère qui est à la retraite. Ça fait 1 ans qu'il a arrêté il m'a dit bah il gueulait il dit "putain je suis plus foutu de soulever ci, soulever ça" Ça fait 1 an qu'il a arrêté. Mais la fonte musculaire c'est phénoménal. Pourtant ils ne sont pas plus gros que ça. Ils font la moitié de moi j'exagère mais

Et pourtant Michel était carré

L'associé ; Ouais mais tu sais au bout d'un an quand tu ne fais plus que... enfin tu prends le temps quoi. Il a bricolé chez lui il a fait les peintures enfin.

Non on a la forme hein **[Rires]** non mais en fait mais fatigué des fois comme tout le monde. Là faudrait pas poser la question à nos femmes parce que je pense que

L'associé : la fatigue psychologique est plus importante

Oui oui parce qu'on a cette pression au quotidien peut-être.

Quand même ?

Ben oui le côté psychologie oui c'est important. Et là on revient sur la réglementation par exemple on a toujours ce couperet au-dessus de nous qui nous dit que si on fait une connerie euh shlak. On n'a pas encore un bureau assez grand pour avoir un DRH pour gérer les choses Ça viendra peut-être un jour mais

Qu'est-ce qui vous a amené à faire ce métier ? Dans votre histoire personnelle ?

Alors mes parents étaient viticulteurs, mes grands-parents aussi, mon arrière-grand-père aussi. Sur l'exploitation familiale, alors pas ici

Dans la région ?

Oui oui à 6 km d'ici. Et à l'époque principalement que des vignes un tout petit peu de terre avec un tout petit peu de Porte graine mais principalement que des vignes. Et mes parents, de la surface de vigne vinification et commerce à côté. Donc avec des caves et des clients pas tous les soirs mais au moins trois quatre fois par semaine avec de la livraison. Donc j'ai été baigné dedans, étant tout gamin. Dès que j'ai pu prendre un sécateur ou arracher de l'herbe dans les vignes à quatre pattes et bien je l'ai fait parce que, alors déjà on me demandait de le faire voilà. **[Rires]** Et puis l'amour de la vigne. Enfin je revois, et je me ressource encore, mon père ce que je disais tout à l'heure, m'expliquait, un plant de vigne quand on le plantait il y a une tradition chez nous mon grand-père faisait ça - mon arrière-grand-père je l'ai pas connu - mais mon grand-père le faisait : À chaque fois qu'on plantait de la vigne le soir même quand on avait planté on buvait un coup, on prenait l'apéro. Parce que c'était important, ça faisait pousser la vigne. Alors c'est une connerie des anciens mais bon voilà. Et puis il ne fallait pas déroger à la règle. Je vois encore mon père m'expliquer la pousse de la vigne. A partir du moment où on le plante et la croissance quoi enfin monter une souche de vigne sur 2 ans et voilà. Donc je me vois encore écouter mon père me dire ça, et me foutre des coups de pieds dans le cul parce qu'un brin de vigne je l'avais mal monté. Et puis il me dit tu verras tu reviendras dans 15 ans ta souche elle sera toujours aussi mal faite. Donc ça je me souviens encore de ça. Donc voilà toujours été baigné dedans. Alors j'ai fait le cursus tout ce qu'il y a de plus simple. Au collège comme beaucoup de gamins on se fait chier au collège On fait des conneries. Et mon père il me dit et bien écoute tu t'intéresses à la vigne tu vas aller au lycée agricole et viticole. Donc j'ai été au lycée. À partir du moment où je suis rentré au lycée j'ai fait BEPA bac pro en 4 ans en internat. Ça s'est passé nickel chrome. Donc voilà après des stages. Et puis je suis sortie de l'école. J'ai été bosser chez un entrepreneur agricole. Donc du travail de tracteur tous les jours. Un petit peu de mécanique mais pas grand-chose. Et puis quand on est habitué depuis tout gamin à avoir un sécateur dans les mains ou un manche de pioche, quand Vous faites du tracteur tous les jours au bout d'un moment ça commence à gonfler. Voilà j'ai fait autre chose. Et c'est là où mon associé à l'époque cherchait un salarié. Donc je suis rentré sur l'exploitation en tant que salarié pour m'occuper surtout de la vigne. Mais après j'ai vite goûté aux vaches et puis voilà. Il rigole l'autre.

Vous avez des frères et sœurs ?

Oui on est cinq chez nous.

Et vous êtes le seul à vous être dirigé dans le secteur ?

Ah non sur on est trois sur la couvée à être dans la viti.

Ah oui ? salarié ? exploitant ?

Alors une exploitante et un salarié.

Et vos autres frères et sœurs ?

L'aînée *** est dans tout ce qui est alimentaire. Elle tient une petite surface une épicerie avec son mari. Et la dernière de mes frangines elle travaille au conseil général de ***.

D'accord. Et votre mère était sur la vigne aussi ?

Oui oui elle était conjointe d'exploitant.

Et vous avez un enfant. Et votre épouse elle travaille dans un autre secteur vous m'avez dit ?

Oui elle est infographiste. Et elle est fille de pépiniériste donc fille d'agriculteur aussi. Ça aide un peu quand on travaille beaucoup la semaine elle comprend **[Rires]**

D'accord. Et au niveau des postes et des fonctions...

Il va chercher des papiers...

L'associé : Tu lui as donné des adresses ou pas ? Vous avez besoin d'autres adresses de viticulteurs ?

Ah oui oui ça peut m'intéresser si vous avez ça.

Après si vous en avez assez

Non non je suis un peu juste. Ça m'intéresse.

[Ils me donnent les contacts...]

Alors qu'est-ce que vous souhaitez dans les statuts ?

Les statuts simplement des salariés et les vôtres.

Alors ça c'est les statuts de l'entreprise il n'y a rien de spécial c'est très simple. Alors je vais sortir le contrat de travail de mon permanent. Ce que j'ai omis de dire sur les évolutions c'est que on va créer un poste de plus en CDI chez nous. Pour la vigne on a un nouveau salarié qui arrive sur l'exploitation, qui est en reconversion, à qui on va apprendre le métier de viticulteur. Il sort du monde de la pépinière donc il connaît tout ce qui est travail manuel. Ce n'est pas un problème. Et du coup on va créer un poste parce que sur nos deux saisonnières qui sont là *** une certaine partie du temps et *** la 2e partie

Elles sont en mi-temps ?

Oui alors *** est chez nous 8 mois de l'année et en fait elle a une double activité elle voudrait passer de 8 mois à 6 mois en fait. Donc en quelque chose d'annualisé avec si possible un statut de CDI. Donc on a vu ça on va lui accorder. Et en fait *** qui est chez nous 6 mois elle aimerait repasser à 3 maximum 3 mois et demi donc du coup on a un manque de main d'œuvre on a tourné les trucs dans tous les sens et au lieu de reprendre une saisonnière ou un saisonnier de plus pendant 5,6 mois ça nous paraît assez compliqué donc on a recréé un poste à 35 heures. Justement *** cette nouvelle personne va prendre ce poste-là. Et ça va nous permettre de créer un deuxième poste et de créer le 3e poste pour *** en CDI à la place de saisonnière. Donc on est content.

Voilà le contrat type de [le salarié permanent] par exemple fait par la fédé la FDSEA.

**Technicien d'exploitation hautement qualifié. D'accord.
Et du coup pas de chef de culture?**

Non [le salarié permanent] à la carrure pour faire le chef d'équipe mais pas encore. Pas encore parce qu'il y a quand même une marge sur la rémunération. et puis lui il ne cherche pas forcément en plus à évoluer de ce côté-là. Il nous a même dit que cette nouvelle personne qui allait arriver chez nous en CDI, qui travaillait auparavant en horticulture et pépinières, qui avait l'habitude de travailler avec beaucoup de gens quand même. Il avait sous ses ailes quelques salariés Qu'il commandait au quotidien. Donc [le salarié permanent] nous disait si cette personne-là demain se sent très à l'aise avec les salariés pour les encadrer, il a dit "moi je préfère bien plus encadrer le travail du quotidien voilà « tiens on fait ça sur le planning en tracteur »... et puis avoir un collègue qui gère lui par contre les salariés ça ne le dérange pas du tout. Donc c'est des choses auxquelles on a pensé.

Et vous les rémunérez comment ?

Notre nouveau salarié qui va arriver au 1er mai va être payé 10,50 €. Et *** qui quitte son statut de saisonnière sur un poste de CDI annualisé va être au même montant 10,50 €. *** qui est saisonnière mais qui travaille chez nous dans le cadre du Relais Emploi . Dans le contrat Relais Emploi sont censés être payé au smic

Contrat aidé ?

Alors c'est un contrat aidé oui pour eux pas pour nous ; ils sont censés être payé au SMIC. Et moi je demande au Relais Emploi d'ajuster jusqu'à 10,50 € de l'heure. Elle fait le même travail que *** sa collègue. Je ne vois pas pourquoi il y aurait une différence de tarif ça c'est le meilleur moyen pour que les filles s'engueulent dans les vignes.

[il cherche sur l'ordinateur] [le salarié permanent] il doit être à 12 € 20 ou 12 € 30, un truc comme ça. Ah 12,69 €

Pour quelqu'un qui travaille en vignes avec ses responsabilités c'est-à-dire un peu un rôle d'encadrant et surtout son autonomie pour le travail c'est un minimum. C'est un minimum pour qu'on puisse garder nos salariés compétents sur l'entreprise. Parce que c'est le gros point noir en agriculture en général pas que pour la viticulture mais pour l'agriculture, c'est de sous-payer les gens qui sont qualifiés qui travaillent chez vous

Ça c'est fréquent ?

Alors je sais pas, j'ai pas d'œil là-dessus, j'ai pas de vue là-dessus, J'ai pas...

Et avec les collègues viticulteurs c'est un sujet tabou. On sait tous qu'entre viticulteurs on ne dit pas comment qu'on paye nos salariés. Parce que les gars dans les vignes entre ils discutent quand ils se croisent "tu es payé combien toi? "bah je suis payé comme ça" "Ah bah dis donc, ton patron il cherche pas quelqu'un ? parce que tu sais moi si il paye plus je me barre". C'est pour ça qu'entre collègues on en parle très peu, mis à part avec des copains. Mais c'est un peu le sujet tabou. Ce qui est dommage. Je suis sûr qu'il y a de très gros écarts. On a les saisonniers qui discutent, des fois un peu trop d'ailleurs, on a des échos et il y a beaucoup de gens qui sont encore payés au smic c'est pas possible dans l'agriculture. Enfin je ne conçois pas de travailler

Je pensais que c'était les mêmes pratiques salariales pour les saisonniers

Alors je comprends la contrainte de payer les gens quand même. Parce que on donne 30 % de charge à la MSA chez nous c'est énorme. C'est énorme. Vous donnez, pour mon permanent on lui donne un salaire de 1700 € par mois Quand vous donnez la valeur de 2400 brut à la MSA c'est un truc de dingue. Mais payer quelqu'un au SMIC ce n'est plus possible aujourd'hui. Même à 35 heures l'hiver dehors dans le froid sous la pluie à tirer sur du sarment à tailler les vignes. les gens si vous ne donnez pas plus de 10 € de l'heure ils restent chez eux. Il faut se mettre à la place des gens. Les viticulteurs qui disent le contraire de ça en plus je pense que c'est des gens qui se rémunèrent bien en plus. Parce que le monde de la vigne se porte bien quand même aujourd'hui. Ah non je ne conçois pas de payer moins.. À chaque fois qu'on a embauché quelqu'un chez nous j'ai toujours demandé les attentes de la personne. ça ne m'a

jamais été donné, la personne que j'ai eue en face de moi chaque fois ne m'a jamais dit j'attends 11 € de l'heure j'attends 12 € de l'heure. J'ai toujours proposé et j'ai toujours dit en fonction de tes attentes tu me dis si ça te convient ou pas on ajuste dans la limite du raisonnable et de ce que je peux faire. Ça a toujours convenu. Soit je paye trop soit ça leur convient et je pense que ça leur convient parce que je n'ai pas encore... mon permanent ne m'a jamais demandé une augmentation enfin il a le droit au 13e mois des choses comme ça. Il faut se mettre à la place des gens aujourd'hui au SMIC on ne vit pas. On ne vit pas. Même la vie à la campagne, je sais que la vie à la campagne coûte moins cher que la vie à la ville mais quand même ce n'est pas possible. Alors c'est vrai que j'ai zappé ça. Mais ça peut être une grosse contrainte sur notre métier les charges, ce genre de choses. Quand vous payez des charges comme nous on les paye. C'est des choses qu'on est censés retrouver enfin que nous et nos salariés sommes censés retrouver à la retraite demain. Et ben moi j'aimerais bien mettre une pastille jaune sur le chèque de cotisation sociale que je fais tous les mois et le retrouver dans 20 ans. Je ne sais pas où est-ce qu'il sera parti le chèque mais ça fera longtemps qu'il sera bouffé déjà. Déjà je pense qu'il est déjà bouffé avant qu'on leur donne. Vu les trous qu'il y a partout. Ça c'est un peu le truc qui me scandalise. On n'est pas contre payer des charges c'est pas le problème. Moi je suis ravi quand [le salarié permanent] a été en arrêt, quand *** elle a été en arrêt 3 semaines. J'ai le tracassé quand il leur arrive quelque chose, de leur demander, il faut qu'ils continuent à vivre. Donc je leur dis les indemnités Il n'y a pas de problème tu touches et tout parce que. Nous on ne verse pas les indemnités, on a fait le choix depuis le début que ce soit la caisse la MSA ou autre chose l'assurance maladie qui verse. Parce que si on décide de le faire pour un salarié permanent comme saisonnier, demain j'ai une personne qui travaille une journée chez nous même 4 heures je suis obligé de le faire si elle tombe en arrêt maladie. Donc je n'ai pas envie de gérer ça pour une personne qui fait une journée de travail. J'ai toujours dit au gars chez nous ou aux filles vous verrez ça. Par contre le moindre souci demain vous avez 2 jours de retard sur vos indemnités, c'est moi qui vais appeler l'assurance maladie vous allez voir ça va être vite résolu. C'est des choses, ce n'est pas rien. Et ça la rémunération... Alors a contrario on a quand même des amis qui sont hors cadre agricole, qui font d'autres métiers. Alors cadre, ou simple salarié, enfin ce n'est pas péjoratif quand je dis ça, et bien qui gagnent bien leur vie je trouve, qui font un travail avec une pénibilité différente du notre, mais qui est tout aussi pénible. Je vois ma femme elle est infographiste, elle est tous les jours... sous ses yeux tous les 6 mois elle va chez l'opticien c'est un truc de dingue. En plus elle a une dégénérescence des yeux. Elle dit "je ne sais pas, peut-être qu'à 45 ans je serai aveugle ou je ne sais pas quoi mais". Et quand je vois ce qu'ils gagnent, je ne parle pas de ma femme mais je parle des amis, je me dis putain la pénibilité elle est différente quand même. Alors après je me dis on ne peut pas payer nos salariés au Smic, ce n'est pas possible.

Je n'ai pas beaucoup abordé le sujet avec les viticulteurs, du moins pas en détail.

Je pense que c'est un sujet qu'il faut aborder, ça fait partie de la pénibilité du travail Et puis des questionnements sur nos salariés. Non mais la rémunération c'est important. C'est important. Alors c'est vrai que ce n'est pas toujours facile

ENTRETIEN 6

L'entretien a lieu au domicile de l'enquêté. Il arrive quelques minutes en retard. L'entretien commence donc avec son épouse. Celle-ci s'absentera plusieurs fois pendant l'entretien.

Madame : Ça vous parle ? CESI c'est à *** et il y en a un à *** aussi et donc il y avait un mastère, pas un master bac + 5, mais un mastère donc une année bac + 6 management de la qualité De la sécurité et de l'environnement.

QHSE en fait ?

Madame : QSE ils ne disaient pas hygiène mais on en faisait quand même. Et après dans le cadre de ce mastère là pour être admis il fallait absolument avoir trouvé une entreprise pour faire son stage. Et du coup j'ai été prise en stage à CIDES. C'est une entreprise qui fait des camions de pompiers à [grande ville voisine]. Et du coup je suis restée là-bas après mon stage, ils m'ont embauché et j'ai continué à bosser pour eux un petit moment jusqu'à ce que, c'est arrivé un petit peu après mais ils ont restructuré un peu l'entreprise. Mon chef qui était le chef de la qualité est devenu chef de la production. Et à ce moment-là - il y avait un petit conflit interne entre le chef de la production et la DRH - la DRH voulait que l'animateur sécurité ce soit l'ancien animateur du CHSCT et pas moi. Donc du coup pour rester dans la boîte ils m'ont proposé un autre poste pour que je reste en CDI dans l'entreprise. Et du coup je faisais petit peu d'environnement mais je faisais surtout beaucoup d'achats. Donc j'étais devenu acheteuse approvisionneuse tous domaines confondus

Ce qui s'éloigne et en fait de votre ...

Madame : Oui et puis ce n'était pas du tout mon taf. Parce que c'était, Je l'ai appris rapidement mais c'était beaucoup de pression tout le monde voulait savoir quand arriveraient les pièces machin Et tout il faut relancer les fournisseurs moi ce n'était pas mon truc. Donc du coup quand on s'est marié je suis tombée enceinte très rapidement et je suis partie très vite en congé maternité parce que j'avais des contractions très rapidement. Et du coup je suis restée à la maison j'ai dit je n'y retournerai pas [rires] et c'est là que mon mari m'a dit « et ben comme ma mère elle part à la retraite, si tu veux tu viens bosser avec moi ». Du coup je suis salariée officiellement depuis le 1er août 2017. Officieusement ça fait un moment que je bosse pour lui (rires). Parce que les petites vacances et tout ça j'ai toujours fait un petit peu de vente pour lui ; et notamment tout ce qui est administratif. En fait facturation, gestion de la comptabilité. Parce que c'est nous qui faisons notre comptabilité. On a un comptable mais c'est nous qui enregistrons les pièces comptables et qui les fournissons à la fin de l'année pour qu'il fasse le bilan. Voilà donc ça, j'ai gardé. Et puis surtout je fais un petit peu plus de choses dans la cave depuis que je suis employée, comme ce qu'on disait tout à l'heure, la mise en bouteille, l'étiquetage, tout ça quoi

D'accord donc l'ensemble de vos missions c'est ça

[monsieur arrive ... Bonjour...]

Alors je disais à votre conjointe que, on part sur un entretien, il faut en général une bonne heure pour évoquer tous les sujets. Si vous êtes d'accord, si vous avez le temps ?

Monsieur : oui oui oui oui oui

Moi j'ai un ensemble de thématiques que je souhaite aborder, mais je vous laisse parler, et puis je vais vous guider un petit peu. L'idée n'est pas de venir faire de la prévention... C'est la deuxième année que je fais un stage à la FNSEA dans le cadre de ma reprise d'études donc dans le domaine de la sociologie orientée santé, prévention, organisation du travail, voilà. Je rencontre une dizaine

de viticulteurs pour connaître un peu le métier, vos pratiques, vos contraintes, etc., et vos éventuels besoins pour la FNSEA. Parce qu'eux s'engagent dans une démarche de prévention. Donc voilà on commence par une enquête, un travail un peu expérimental au niveau de la viticulture et voilà.

Monsieur : OK

J'enregistre mais ça reste anonyme. Voilà je crois que c'est tout ce que je vous avais expliqué, Madame :

Monsieur : OK

Madame : J'étais en train de commencer à dire comment j'en étais venu à travailler pour toi et les missions que je faisais

Monsieur : Bah continue [rires]

Après vous allez vous débrouiller sur la prise de parole entre vous deux...

Monsieur : C'est vraiment distinct nos 2, chacun a ses .. Toi, ce que tu fais, du coup je ne le fais plus ou peu. Par contre ce que je fais, elle ne le fait pas. Donc c'est vraiment chacun. Donc en terme de prévention tout ce qui peut découler autour c'est ...

Donc vous, vous me disiez, c'est tout ce qui est gestion en fait ?

Madame : Moi ça va être alors au niveau de la cave, surtout la vente, être présente, pour les ventes, donc l'utilisation de la caisse et gestion de la caisse. Ça c'est en lien avec ce que je fais au bureau qui est la gestion de la facturation, des relances, de la comptabilité

Monsieur : toute la gestion commerciale quoi

Madame : Et puis au niveau de la cave il y a aussi toute la préparation à la vente, l'étiquetage, la mise en BIB, et un petit peu en amont aussi quand il a besoin d'aide sur la mise en bouteille, et puis le remplissage des bib. Voilà. Mais bon la mise en bouteille et le remplissage des bib c'est, le remplissage des bib c'est plus récurrent, la mise en bouteille c'est une fois dans l'année pendant plusieurs jours et sur une période qui est bien fixe. Donc oui au jour le jour c'est plutôt la vente l'étiquetage et...

Monsieur : conditionnement.

Madame : Le conditionnement je n'ai pas encore tout le vocabulaire [rires]

Et depuis combien de temps alors ?

Madame : ça commence à faire, donc depuis août 2017 le contrat

Monsieur : ah tu me filais des coup de main ponctuels avant

Madame : oui et puis ponctuellement le document unique, la gestion administrative des phytosanitaires, Et comment ça s'appelle, ton cahier de traitement, ton cahier de désherbage c'est ça ? on a remis à jour...

Monsieur : ça je le fais et toi après tu le reprends derrière
Pour tout ce qui est déclaration que ce soit lié à la PAC, lié à d'autres organismes, Comme ça tout est classifié, choses qui était tout noté avant mais pas tout rangé.

Alors comment ça se passait avant ?

Monsieur : et bien nous on notait tout avant sur document papier.papier et crayon. et puis c'était archiver après. Donc on avait tous on pouvait retrouver ce qu'on avait fait À 10-15 ans en arrière c'était pas un problème mais par contre ce n'était pas forcément formalisé tel qu'on nous le demande aujourd'hui avec vraiment tout bien détaillé. Donc aujourd'hui c'est fait. On a tout repris on a modifié des choses. Il n'y avait pas gros boulot à faire mais il fallait le faire. On va plus vite à retrouver ce qu'on peut rechercher sur des années en arrière.

Madame : Fallait tout remettre à plat

Et du coup pour mieux comprendre au niveau de l'histoire, de l'évolution de l'exploitation, avant que Madame arrive est-ce qu'il y avait vos parents?

Monsieur : moi j'ai repris le domaine au 1er janvier 2014 en tant que JA, jeune agriculteur. J'ai récupéré le domaine de mes parents. Mon père est parti à la retraite le jour où moi j'ai repris. C'était prévu comme ça. Ma mère avait encore un an et demi à faire donc elle a pris un an et demi, Un an et demi ou 2 ans et demi?

Madame : non non elle est partie à la retraite et puis... elle a pris sa retraite en juin 2017 et je suis arrivé en août

Monsieur : 2014 2015 2016 oui elle a fait 3 ans et demi avec moi en tant que salarié. Et puis après moi J'embauchais de la main d'oeuvre en contrat TESA. Chose que je fais toujours aujourd'hui comme c'est très ponctuel les travaux qu'on a à faire. Le fonctionnement c'était comme ça. Et donc en mai 2017 ma mère est partie à la retraite et ça tombe bien puisque Aurélie quittait son boulot. Et du coup on a enchaîné. Donc elle a démarré au mois d'août 2017. Elle est devenue Ma salarié à temps plein, que Ma mère était salarié à mi-temps. Parce qu'elle faisait juste la vente elle ne faisait pas de gestion commerciale, pas de, c'était plus restreint

Et votre papa était parti avant ?

Monsieur : Mon papa est parti à la retraite lui et comme tout retraité il me donne un coup de main ponctuel mais ça reste très ponctuel c'est vraiment quand il a envie et quand il le sent. Et du coup depuis pour la taille c'est une boîte d'intérim sur 1 mois un mois et demi de l'année en janvier ou février pour faire les opérations de taille. Autrement après ce n'est que du contrat saisonnier TESA.

Alors on va revenir si vous voulez bien, pour que je comprenne mieux, est-ce que vous pouvez me décrire, sur l'année...

Monsieur : un cycle ? [rires]

un cycle de culture de la vigne avec vos spécificités aussi, ce qui va faire la particularité de votre exploitation ?

Monsieur : Alors ce n'est pas compliqué. Donc on démarre par la taille. C'est le point zéro. Donc taille de la vigne, moi je démarre les opérations de préparation de la taille tout seul parce qu'il n'y a pas besoin d'être plusieurs. Ca, ça me prend du mois de novembre jusqu'au mois de janvier. C'est tout ce qu'on appelle pré-taillage mécanique au tracteur, et faire la grosse coupe pour enlever l'ancienne baguette à fruits qui est vraiment plus grosse à couper. Donc ça je le fais tout seul avant avec un sécateur électrique. Et puis après j'ai donc mes saisonniers qui sont embauchés au moment où j'ai terminé. Donc je les embauche. Là cette année ça a été 3 salariés. Donc plus moi ça faisait 4. Et sur 4 semaines. Et on fait nos 15 hectares de vigne comme ça en 4 semaines. Donc pour tirer les bois pour tout tailler. Et comme ça nous on a plus que nos baguettes à plier, chose qu'on est en train de commencer à faire là Avec un autre saisonnier. c'est même pas un mi-temps c'est à peine à mi-temps.

[Madame s'est absentée]

C'est à quel moment que vous aviez ces 3 saisonniers ?

Monsieur : La tout le mois de février je les ai eu cette année. ça peut être décalé un petit peu avant, enfin au plus tard jusqu'à fin février. Généralement j'essaie de caler ça 1er février 28 février, ça fait 4 semaines pile. Et puis normalement ça correspond pour tout faire.

Et il y a d'autres périodes dans l'année où vous embauchez des saisonniers ?

Monsieur : J'en embauche d'autres mais pas sur des périodes aussi longues. Il y a le mois de juin pour le relevage des fils, et la végétation, les palissages. Donc là c'est entre une et deux personnes. ça dépend du temps qu'il fait aussi parce que si il fait chaud la vigne pousse plus vite donc on embauche plus de monde ; s'il fait moins chaud on a plus le temps on embauche moins de monde. Et puis aussi sur un mois, sur le mois de juin en général, il faut passer de toute façon deux fois dans chaque parcelle, un premier relevage puis un deuxième. C'est pour ça que ça dure plus ou moins longtemps, mais en gros c'est 2 salariés plus moi pendant un mois ouais.

Et après en saisonnier un tout petit peu pendant les vendanges juste pour la conduite du tracteur pour ramener la remorque de vendange à la cave

Donc vendange mécanique uniquement ?

Monsieur : Vendange mécanique puisque... ah bah si c'est une forme de salariat oui il y a le chauffeur de la machine à vendanger en fait c'est un prêt de salarié d'un autre exploitant sous forme de mise à disposition donc ça revient du salariat quand même. Donc ça fait deux salariés mais sachant que ce n'est pas tous les jours. c'est que les jours de récolte. Et non pas les jours de travail après derrière en cave. Parce qu'après en cave moi tout seul c'est largement suffisant pour gérer le truc.

Ah oui, donc vous n'êtes que tous les deux et des salariés ponctuels ?

Monsieur : Donc à temps plein et un salarié CDI il n'y a que ma femme. Donc temps plein oui. Après Moi forcément toute l'année. Et Autrement on ne gère qu'avec du ponctuel que ce soit de l'intérim ou du saisonnier et ce n'est que du ponctuel.

Et du coup comment ça se passe la recherche, les embauches ?

Monsieur : Ben l'hiver justement je suis passé à l'intérim parce que j'en avais marre de passer mon temps à chercher et de ne pas trouver. Donc maintenant boîte d'intérim. Alors bon malheureusement, mais on dira ce qu'on voudra, elle est basée en Espagne. Puisqu'il n'y a pas moyen de trouver autrement. Et donc ça fonctionne très bien ça fait 4 ans de suite que je travaille avec eux. C'est des travailleurs espagnols qui remontent de là-bas. Et ça fonctionne très bien donc là c'est la 4e année de suite que Je le fais avec eux. Après par contre pour tous les autres moments où j'ai besoin que ce soit au printemps au mois de juin ou pendant les vendanges, je passe des annonces à l'ANEFA via la chambre. Je passe des annonces Pôle Emploi, même si ça ne marche quasiment pas. Et puis mon réseau local, enfin bouche-à-oreille etc. Et puis après d'une année sur l'autre si j'ai la chance d'avoir la même personne tant mieux et puis autrement ça change. Ce n'est pas des tâches qui sont très techniques en soi, il n'y a pas besoin d'avoir de connaissances particulières. Donc ça m'est arrivé d'embaucher des personnes qui n'avait jamais travaillé dans l'agriculture, qui n'avait jamais travailler à l'extérieur ou autre. Ils ont commencé, après s'ils aiment travailler dehors il n'y a pas de problème, ça marche. L'avantage c'est que c'est pas des tâches qui demandent les spécificités enfin voilà il y a pas besoin d'avoir bac + 10 pour.. Donc ça vient vraiment de tous horizons. J'en ai qu'ont fait beaucoup d'études d'autres qui n'en ont pas fait du tout, Enfin c'est vraiment

C'est plutôt des gens qui ont l'habitude de faire des saisons ?

Monsieur : Ouais alors ça m'est arrivé. Depuis que j'ai repris l'exploitation ouais j'en ai eu trois ou quatre qui venaient, qui avaient l'habitude de faire les saisons, ils avaient leur camion, ils garaient le camion dans la cour. Donc on mettait à disposition l'eau, l'électricité, comme ça ils étaient sur place. Donc ça c'est vraiment des personnes qui avait l'habitude de faire des saisons que ce soit en vigne, en maraîchage ou sur n'importe quel autre type de culture. Après j'en ai d'autres, j'en avais une elle avait fait des études de coiffure. J'en ai une autre qui travaillait dans le paysage, et puis qui avait du temps libre et qui travaillait dehors donc du coup il connaissait , il était venu. Enfin ça vient vraiment de tous horizons

Et d'un côté vous avez quand même des difficultés...

Monsieur : Faut pas attendre le dernier moment pour trouver ouais. Il faut s'y prendre bien en amont.

Et ça s'est empiré ces dernières années ?

Monsieur : oui oui. L'année dernière surtout.

[Madame est revenue]

Madame : tu as raconté ? [rires]

Monsieur : Alors je n'ai peut-être pas eu de chance. Mais L'année dernière je devais m'absenter à l'étranger au mois d'avril. Et je voulais absolument finir toutes mes opérations de pliage de baguettes avant de partir. Parce qu'après la pousse de la vigne aurait démarré Et puis j'aurais été complètement dans le jus. Et du coup j'avais anticipé j'avais trouvé une personne et la veille au soir sms, donc c'est cool, pour me dire je ne viendrai pas je me suis fait mal au dos à Center Parcs.

Madame : je viendrai pas demain

Monsieur : “Vous venez pas demain ou vous ne venez pas du tout pour la semaine qui était prévue ?” et puis là plus de réponse. Bon ben ok. Donc j'ai réussi par mes connaissances, coup de bol, le dimanche j'ai trouvé quelqu'un qui m'a bien aidé qui est venu la semaine. Voilà ouf.

Et rebelote un mois après. J'avais anticipé en plus. 4 semaines avant j'avais trouvé quelqu'un pour venir commencer les opérations de relevage parce que ça poussait hyper vite l'année dernière. Et puis échanges par mail, téléphone tout. ça fonctionnait. On a fait le contrat. Elle m'avait Tout envoyer ses papiers. Et là par contre aucune nouvelle, pas de téléphone rien. Le Lundi matin j'attends. bon elle a peut-être eu un problème sur la route ça peut arriver. Lundi midi personne. J'essaie de la rappeler. Pas de nouvelles. Lundi soir pareil. Le mardi matin je me dis elle ne viendra pas. Et puis elle n'a jamais appelé, jamais envoyé un message. Je n'ai jamais pu la joindre au téléphone, ni par un autre moyen. Et du coup (soupir.) Quand il y a le boulot qui arrive, et que c'était prévu, qu'on avait les personnes, les contrats étaient signés, tout était prêt, et les personnes ne viennent pas. Et en fait aujourd'hui le problème je pense qu'il est vraiment plus là. C'est qu'on arrive même plus à faire confiance. Tant qu'on n'aura pas démarré les travaux avec les personnes et bien du coup on flippe.

17

Est-ce que c'est quelque chose qui a changé ? Est-ce qu'avant pour vos parents c'était plus facile ?

Monsieur : Je n'ai jamais vu mes parents avoir autant de difficultés à recruter comme ça. Bon après il y avait aussi qu'ils n'avaient pas besoin de recruter comme ça parce que moi je travaillais déjà sur l'exploitation à temps plein. Mon père aussi, ma mère aussi. Donc déjà ça faisait déjà un salarié de moins. Et en plus moi c'était vraiment du temps plein. C'était pas que du saisonnier ou autre avec des heures euh... Donc du coup il n'y avait qu'un seul saisonnier à embaucher. Et puis du coup oui c'était plus

facile. et là non non vraiment des difficultés vraiment plus grosse. ça fait 2,3 ans mais vraiment très grosse l'année dernière.

Et, ça date d'il y a plusieurs années, que vous avez décidé d'embaucher des personnes saisonnières ?

Monsieur : Depuis que j'ai repris l'exploitation, Depuis 2014.

Madame : oui oui c'est la taille tous les ans

Monsieur : Et puis la taille en fait, on n'arrivait plus à trouver. Donc du coup, boîte d'intérim. L'occasion s'était présentée. Donc là maintenant je ne me casse plus la tête au moins.

Et comment ça se passe alors du coup ? Une fois qu'ils sont sur place les travaux se passent bien ?

Monsieur : Ah bah de toutes façons, moi c'est ce que j'ai dit à la boîte d'intérim, moi je prends deux, trois ou quatre gars. Enfin là c'était trois en l'occurrence. De toute façon je suis avec eux toute la journée, ils sont toujours encadrés. Et puis déjà pour leur motivation c'est mieux parce que l'hiver c'est pas toujours cool. et du coup ça se passe toujours bien il n'y a pas de problème.

Madame : Il y en a un ça fait 4 ans qu'il revient

Monsieur : il y en a un ouais ça fait 3 années de suite qu'il revient. Donc du coup je n'ai même plus besoin de m'en occuper, à vérifier ou autre. Il arrive, il prend son sécateur, Et puis voilà. Et puis là j'ai eu deux novices qui n'avait jamais taillé. Du coup j'aime autant parce que comme ça au moins ils n'ont pas les mauvaises habitudes. Les deux premières journées je suis vraiment avec eux pour expliquer comment nanana, et puis après ça roule.

Ils parlent français un petit peu ?

Monsieur : Plus ou moins. Mais ils font des efforts, et on fait des efforts. Et puis on arrive à se faire comprendre enfin oui non ça va.

Madame : Et puis quand on voit le temps qu'il fait dehors, franchement ils sont motivés. Ah ouais. En hiver il fait 5 degrés dehors, il y a la pluie qui tombe comme ça, il pleut toute la journée... Moi je les récupère le midi, je chauffe la maison, je fais à manger, je fais des trucs bien chauds, bien conséquents. Parce que il faut voir le temps qu'il fait dehors.

Monsieur : Il mouille pas tous les jours, mais c'est vrai que c'est moins agréable quand il pleut.

Madame : Une année tu avais eu quelqu'un au mois de juin qui était resté que deux ou trois jours parce que c'était trop dur ou je ne sais plus quoi. En plein mois de juin. Alors en plein hiver

Monsieur : Il faisait trop chaud ouais. Mais ça après... On le met, quand on cherche quelqu'un "travail en extérieur", on précise bien. Tout le monde n'est pas capable de... ouais.

Madame : : Moi la première il le sait bien. [rires]

Monsieur : Que ce soit l'hiver avec le froid ou la pluie, ou l'été avec la chaleur. Ce n'est pas, c'est même plus dur l'été avec la chaleur.

Ah oui ?

Monsieur : Ah ouais. Parce que bon, la pluie on se tourne, on met le ciré, et puis on fait le dos rond

comme on dit. Et puis ça va. L'été avec la chaleur on ne peut pas se couvrir on ne peut pas... et puis on est vraiment...

Vous monsieur vous êtes à la vigne tout le temps ou... ?

Monsieur Moi que ce soit été comme hiver je suis dans la vigne. De toutes façons, si j'ai du monde je suis toujours avec eux. Je ne laisse jamais tout seuls les ouvriers. Et après quand il n'y a personne je fais aussi du travail en cave, je fais aussi du travail euh, enfin je suis multitâche. Bah il faut. Il faut il faut.

Au niveau de l'accueil des saisonniers, est-ce que vous avez utilisé des aides, des outils MSA ou autre ?

Monsieur : On n'a pas mis en place de choses particulières. Avec la boîte d'intérim ils font déjà un travail en amont, parce qu'on envoie tous les documents, et puis ils savent où ils envoient leurs salariés, pour quoi faire. Donc ils leur expliquent déjà avant. Donc les salariés sont préparés. Après quand ils arrivent il y a leur chef de secteur qui est là. Donc on prend le temps de discuter. Enfin je leur présente rapidement l'exploitation : " il y a 15 hectares, on va faire ça pendant 4 semaines" ; comment ça se passe le midi : "si vous voulez prendre les repas au chaud à la maison, vous venez. Si vous voulez rester entre vous, je vous mets une table, des chaises à disposition, un petit chauffage d'appoint". Et donc voilà ils font vraiment comme ils veulent. Enfin voilà on explique un petit peu comment ça fonctionne, ce qu'ils peuvent faire, ce qu'il faut éviter de faire. Comme on ne travaille qu'avec des sécateurs manuels déjà il y a moins de risques aussi.

Ah oui vous n'utilisez que des sécateurs manuels ?

Monsieur : Pour la taille finale oui. Ça c'est vraiment...

Pourquoi ?

Monsieur : Plus précis. Aussi rapide, certainement pas moins rapide, au moins aussi rapide que l'électrique. Donc plus précis ça c'est sûr. Parce qu'en fait il est plus fin, il rentre mieux dans les coins où le sécateur électrique ne peut pas passer. Et surtout on fait moins de grosses coupes, donc ça triture moins la vigne, ça matraque moins. Parce qu'aujourd'hui dans la vigne on a un problème, ce qu'on appelle les maladies du bois, et on sait que ça rentre par les plaies de taille. Alors quand vous vous retrouvez avec des plaies de taille qui font 4, 5, 6 cm de diamètre. Parce que c'est un sécateur électrique, donc le gars il va pas forcer. Donc avec un sécateur manuel ça vous ne le faites pas, vous faites des plaies de taille de 1, 2, 3 cm. Du coup c'est moins douloureux pour la vigne et il y a moins de problèmes. Après il y a 2 écoles. Les premiers jours il faut s'habituer, voilà main, poignet. Mais là ça fait 4 ans que je travaille comme ça avec les intérimaires. Enfin moi je taille à la main comme ça depuis tout le temps, mon père aussi. Mais en 4 ans je n'en n'ai aucun qui s'est plaint de douleurs. On sait que le premier jour et le deuxième jour on prend notre temps. Je leur dis "ne vous inquiétez pas, de toute façon les deux premiers jours vous risquez de..." Mais il y en a aucun qui... Après, bien entretenu, quand ça coupe bien, ce n'est pas gênant. Et puis du coup on alterne. Quand vraiment il y a des parcelles plus difficiles, parce qu'il y a plus de bois plus de gros bois etc, on alterne, on ne fait pas que du sécateur. Parce qu'il y a aussi des fils à descendre, des crochets à enlever. Donc du coup ça permet de poser un peu le poignet. Pour prévenir tous ces problèmes là. on s'organise.

D'accord. A quoi vous faites particulièrement attention quand vous accueillez votre groupe de salariés ?

Monsieur : Les intérimaires, bah, bien les accueillir : on leur propose un café, enfin voilà (rire). Non bah on explique le travail. Après il y n'a pas...

Madame : Et il y a, comment il s'appelle,

Monsieur : Oui leur chef de secteur

Madame : Il est là Sur la demi-journée en général quand ils arrivent.

Monsieur : Non. La première année, mais plus maintenant. Une demi-heure maintenant. Juste pour expliquer. Bah comme je sais maintenant ce qu'ils attendent, et que lui il sait ce que j'attends, et bien ils les a préparés avant. Donc en gros en une demi-heure on a fait le tour, de préparer, de dire tout ce qu'on avait à à leur dire. Et puis de leur expliquer comment ça allait se passer, ce qu'on avait à faire. C'est vrai que maintenant on prend moins de temps qu'avant. Surtout qu'il y en a un sur les 3 qui revient. Donc du coup je vois bien ils discutent entre eux voilà.

Madame : Alors c'est marrant parce que c'était quand même, cette année, celui qui parlait le moins bien français.

Monsieur : Ben c'est celui qui parle le moins bien mais comme ça fait 3 ans qui vient...

Madame : Il sait donc il explique aux autres, alors qu'il parle pas français. Je trouve ça génial [rires]

Monsieur : Et puis autrement, les autres saisonniers, au mois de juin ou pendant les vendanges et bien c'est en fonction des travaux qu'ils font. Au mois de juin il n'y a pas de matériel mécanique, électrique, ou autre. Donc là en terme de risque, il y a juste à faire gaffe aux insolation et puis à bien boire. Et puis par contre ce qu'on fait, des fois ça arrive, c'est de décaler les heures plus tôt le matin pour éviter de travailler en pleine après-midi. Des fois quand il fait 30,32 degrés. Pour faire une bonne coupure et puis rester plutôt aux heures plus fraîches. Ca du coup je leur propose dès le départ. Je leur dis "vous me le dites". Je leur laisse le choix. Moi perso ça m'est égal donc voilà. Mais je leur laisse le choix. Donc après s'ils sont 3 et bien il faut qu'ils se débrouillent les trois, il faut qu'ils se mettent d'accord. Par contre c'est tout le monde pareil. Ils se mettent d'accord, ils disent OK ou pas ok et puis dans ce cas-là on fait à la majorité

Madame : Ça fait un bon moment que tu n'en as pas eu 3 en même temps, l'année dernière c'était deux.

Monsieur : l'année dernière c'était deux ouais. Mais généralement... C'est arrivé une seule fois et c'était en 2016 je crois, qu'il y a eu des supers grosses journées de chaleur, où on a arrêté carrément de travailler l'après-midi. C'est arrivé deux trois jours d'affilée un coup. Mais bon ça reste très ponctuel.

Vous avez déjà eu des gros soucis, des accidents ? ou vos parents ?

Monsieur : Hmm je suis en train de chercher, non.

Madame : à part toi qui t'entaille 1 doigt systématiquement tous les ans et ça j'ai l'habitude

Monsieur : Oui mais ça c'est normal. Tous les ans. non mais déjà en termes de matériel utilisé c'est vrai que ça limite déjà beaucoup les risques. Donc on est moins enclin à avoir des accidents Non j'ai aucun ouvrier qui a posé un arrêt maladie enfin un accident de travail. depuis que je suis installé non. même avant les parents j'ai pas de souvenir.

Et au niveau des protections, vous et vos salariés, vous... comment ça se passe ?

Monsieur : C'est à dire ?

Les gants euh...

Monsieur : Les gants l'hiver je leur met à disposition, les gants pour le froid ils les prennent ou ils ne les prennent pas. Souvent ils ont les leurs, mais bon des fois ils utilisent ceux que je leur prête. Les bottes et les cirés normalement ils doivent les avoir mais je leur fournis parce que la plupart du temps ils ne les ont pas. Après l'été je fournis une paire de gants pour ceux qui veulent pour faire le relevage. Parce que même si on respecte les délais de réentrée dans les parcelles, avec les phytos on se rend bien compte que ça peut laisser un petit résidu blanc. Donc je leur explique bien qu'il y a des gants qui sont là. Ils sont à disposition. Et je leur dis "utilisez-les". Après celui qui ne veut pas les mettre, moi je lui ai dit. Là de toute façon il y a le document unique qui est là. C'est vrai que je ne leur fais pas signer. Je devrais le faire signer.

Madame : Normalement quand on fait un contrat. Mais tu ne l'as pas fait... Il faudrait peut-être qu'on le fasse pour comment il s'appelle...

Monsieur : Je leur dis de toute façon, le matériel il est là, c'est obligatoire, je leur explique pourquoi il est là. Ce n'est pas pour faire joli. Après si de leur propre chef ils décident de ne pas le mettre moi, je leur ai dit. Donc le matériel est là. Donc voilà. Parce que j'ai entendu des collègues, des fois... Enfin je sais qu'il s'est passé des choses, après c'est pas cool quoi. Donc non non aujourd'hui ça c'est quelque chose... C'est vrai qu'on se dit "mais pourquoi faire il n'y a jamais eu de problème, nanana" Mais bah il suffit de. Après le tracteur il n'y a que moi qui le conduit. Ou c'est très très ponctuel autrement si c'est un ouvrier.

Madame : J'ai jamais vu. Ah si la fille du remplacement. L'association de remplacement

Monsieur : Oui une fois. Mais elle, elle a l'habitude de conduire le tracteur, donc je lui ai expliqué. Oui alors on a une association de remplacement. Je cotise. Et si je prends des congés pour récupérer un temps de congé, je peux prendre quelqu'un de l'association de remplacement. Par exemple le congé paternité comme j'ai eu en 2017, et bien pareil donc là j'ai eu mon remplacement de 11 jours qui a pu être pris en charge. Donc il me mettent quelqu'un à disposition. Donc là c'est pareil, j'essaie de leur faire faire des travaux en général plutôt manuels et sans matériel hyper dangereux. Mais là en l'occurrence c'est arrivé, on avait des piquets à enfoncer, il y a l'enfonce-pieux, et il y avait le tracteur et puis tout ça. Donc oui elle a pris le tracteur pendant une demi-journée. Mais c'est quelqu'un qui conduit déjà les tracteurs tous les jours donc voilà. Je lui ai juste dit "mon tracteur il y a ça et ça à faire attention, le matériel qui est là tu fais bien gaffe à ça" et puis voilà. Mais c'est vrai que autrement tout ce qui est travaux mécaniques, tracteur, ce n'est que moi. Donc déjà au niveau des risques bah y a que pour moi quoi.

Et vous faites attention, vous vous protégez ?

Monsieur : Au maximum [rires]

Madame : : Je suis la première à lui dire.

Monsieur : L'état du matériel, on essaie d'y faire de plus en plus attention quand même. Parce que on voit bien que les cardans de tracteur c'est des accidents tout bêtes mais voilà. Après tout ce qui est, bah pendant les épandages phyto, ça c'est encore plus strict, de toute façon si ce n'est pas moi c'est personne qui ne le fait.

c'est vous qui le faites ?

Monsieur : Ahh oui! Que ce soit la préparation où l'épandage. Il n'y a que moi qui y touche. Donc là, la préparation j'ai les EPI, les lunettes, les gants, le masque, tout ça.

Vous avez un local Phyto ?

Monsieur : J'ai le local Phyto qui est aux normes en vigueur et tout ça. Et puis après, et bien pour l'épandage le tracteur, il y a une cabine, il y a le filtre à charbon. Il faut que je le remplace le filtre, il faut que je prenne le temps de le faire.

Vous parvenez à vous tenir à jour, s'il y a besoin de nouveau matériel ?

Madame : Au niveau des investissements c'est plutôt lui.

Monsieur : Ah bah ça c'est moi qui décide de toute façon. Oui parce que elle, elle a le statut de salarié. Je suis le gérant associé unique. C'est une EARL donc toutes les décisions ce n'est que moi.

Madame : Non moi je fais les tableaux [rires]

Monsieur : oui tu m'aides à prendre des décisions dans le sens où tu, ouais, tu me fais des comparatifs des machins.

Et pour revenir sur les phytos, qu'est-ce que vous mettez, est-ce que vous avez une certification ou ?

Monsieur : Alors pas encore c'est en cours de réflexion

Madame : De positionnement justement. On fait une étude de marché [rires]

Monsieur : On est en train d'étudier la question. Il y en a vraiment deux là que me... je pensais rentrer sur un label qui est Terra Vitis. Mais Terra Vitis malheureusement aujourd'hui a priori, ça va peut-être changer, n'est reconnu que niveau 2 en terme de HVE. Alors que le niveau de Terra Vitis est beaucoup plus contraignant que le HVE numéro 3, chose qui est un peu paradoxal mais c'est comme ça. Donc du coup Terra Vitis j'attends avant de me lancer Parce que je voudrais bien que ça passe au moins au HVE 3. Parce que derrière comme je fais un petit peu de négoce en moût, jus de raisin, la société de négoce ils ne veulent que du HVE. Terra Vitis ils s'en fichent complètement. Donc du coup je ne vais pas cotiser ET HVE ET Terra Vitis pour les beaux yeux du négoce. Donc du coup Terra Vitis j'attends si possible qu'il monte au niveau 3. Et HVE je m'engage dans les démarches là, et le jour où Terra Vitis est reconnu niveau 3 je bifurquerai.

Parce que c'est plus facile d'être d'abord Terra Vitis ?

Madame : non c'est juste que ça nous intéressait plus. La démarche est plus intéressante.

Monsieur : Moi ça m'intéressait plus parce que la démarche va beaucoup plus loin elle est beaucoup plus poussée. Et même si on se met plus de contraintes au niveau de l'utilisation de certains phyto qu'on s'interdit à Terra Vitis, qui ne sont pas du tout interdits en HVE, même niveau 3. Et oui ! Ca faut le savoir.

Je veux bien que vous me donniez des noms, de produits

Monsieur : Les produits CMR cancérigènes mutagènes reprotoxiques. Et bien en Terra Vitis ils sont déconseillés, ils ne sont pas encore interdits mais ça va le devenir. Ils sont déconseillés. Et c'est, je crois, 2 applications ou 3 par an maximum en IFT, Indice de Fréquence des Traitements. C'est-à-dire le produit à dose pleine, à un hectare plein. Donc en gros le fabricant À homologué le produit à 1 litre/hectare. Si on emploie ce produit là à 1 L/HA, ça fait IFT = 1. Si on l'emploie à 0,5 L/HA alors qu'il est homologué à 1L, ça fait IFT = 0,5. Donc Terra Vitis déjà il y a une partie de ces CMR qui sont complètement interdits, une autre partie qui sont autorisés mais à des IFT plus faibles. Alors que HVE c'est juste : si c'est homologué on a le droit de l'utiliser même si c'est un produit dangereux. Il faut juste être en concordance avec la réglementation. C'est-à-dire ne pas dépasser les doses, les délais, enfin voilà c'est tout. Et marquer sur le papier comme Terra Vitis. Donc quelque part moi c'est un petit peu ce qui me.... enfin...

Madame : Ce qu'on nous a expliqué c'est que Terra Vitis c'est une démarche de moyens. C'est restreint sur les moyens, c'est des moyens de faire alors que HVE c'est un résultat. Quel que soit, on s'en fiche du moyen il faut obtenir un résultat sur HVE.

Comment ils mesurent ce résultat ?

Monsieur : Ils font des calculs. Il y a des systèmes de points et de calcul si j'ai bien compris. Et en fonction de ce qu'on met, ce qu'on ne met pas et tout, on obtient un nombre de points. Et c'est le nombre de points qui fait que le résultat est bon ou mauvais. Alors que Terra Vitis c'est une démarche d'ensemble, c'est vraiment sur la démarche qu'on est restreint. Donc c'était plus intéressant.

Monsieur : J'étais plus intéressé même si c'était plus contraignant. Sachant que, n'étant sur aucun label aujourd'hui, il y a beaucoup de pratiques que je fais déjà.

Madame : on pouvait déjà être labellisé en fait si on voulait la première année

Monsieur : Enfin c'était pas l'audit c'était une préparation, un premier rendez-vous avec la Chambre d'Agriculture, avec les conseillers qui font pour Terra Vitis. Elle est venue et elle m'a dit "il y a qu'une formalisation papier à faire sur certaines choses" parce qu'il y avait déjà plein de trucs qu'on faisait. Elle m'a dit "sur tout ce que tu utilises à la vigne, sur tout ce que tu fais déjà, il n'y a aucun souci". C'est pour ça que la démarche pour moi elle est largement envisageable. Mais le problème c'est qu'elle n'est pas classifiée HVE 3 alors qu'elle est...

Est-ce que vous pourriez me détailler un petit peu votre manière de faire aujourd'hui ? Comment vous avez évolué par rapport à vos parents ?

Monsieur : Alors mes parents déjà avaient quand même pas mal modifié de choses. Donc je vais même partir du grand-père. Donc le grand-père, lui, sur la fin de sa carrière, il a commencé à connaître les produits phyto qui sortaient.

En quelle année alors à peu près ?

Monsieur : bah c'était fin des années 1960, début des années 1970. Donc les premiers phytos arrivaient. Donc on leur disait eux... ils n'avaient pas fait d'études, ils ne connaissaient pas ça. On leur disait "ce produit-là contre le mildiou vous l'utilisez à tant à l'hectare et vous le passez tous les 8 jours" ils écoutaient, ils étaient bêtes et disciplinés, ils le faisaient, boum. Et on se rend compte aujourd'hui donc là en l'occurrence par exemple c'est le cuivre, c'est un des premiers phyto qu'est sorti, on se rend compte aujourd'hui qu'il y a des sols qui sont pollués 25, 50 fois la dose de cuivre. Parce qu'il y en a eu des kilos et des kilos de mis sur les parcelles tous les ans pendant 15, 25, 30, 40 ans. Et voilà et aujourd'hui même si on n'en n'utilise plus - parce que mon père se l'était, lui, interdit à partir des années 1990 - sur des analyses de sol que j'ai fait faire encore cette année, sur des parcelles qui avait eu de la vigne depuis des années même avant l'existence des phytos et bah on retrouvait des traces de cuivre. Alors pour la vigne ça n'est pas gênant. C'est pour la vie du sol par contre c'est ça qui est dommage. Donc déjà l'évolution voilà. Euh ils faisaient ce qu'on leur disait, bêtes et disciplinés voilà. Mon père lui, il avait déjà eu un BTA, donc équivalent du bac pro à l'époque. Déjà il n'avait pas tout à fait le même raisonnement, même si lui il a commencé sa carrière au début des firmes phyto, c'est pareil au départ il écoutait aussi les préconisations. Un produit lui il n'aurait jamais eu l'idée de diviser la dose par deux, en se disant que ça allait suffire. Lui on lui disait "Bah c'est tant à l'hectare", il le faisait. Par contre lui a eu une grosse évolution entre le début et la fin de sa carrière. C'est qu'à la fin de sa carrière par exemple, en termes de désherbage, avant c'était tout désherbé, propre comme un carrelage, il n'y avait pas un brin d'herbe qui poussait, n'importe quand dans l'année. Et à la fin de sa carrière c'était tout enherbé, tous les rangs, il y avait juste le travail du rang, enfin sous le rang de vigne où c'était désherbé. Donc déjà division par 2 des désherbants. Et en plus les doses de désherbant n'étaient pas celles préconisées sur l'homologation. Elles

étaient systématiquement réduites d'un tiers ou de moitié. Donc déjà là, grosse évolution.

Comment il a évolué alors, comment ça se fait ?

Monsieur : Et bah avec le temps, avec des rencontres, des réunions techniques. Lui, le début de sa carrière il s'est installé je crois en 1974, 1976 et il a terminé en 2014. Donc au début des années 2000 on commençait à sentir une pression sociétale un peu sur les phytos. Et du coup tout le monde s'est mis à chercher des solutions pour réduire et tout. Et du coup lui, il a suivi le mouvement et il y a certains produits qu'il s'est carrément interdit, il y en a d'autres qu'il a diminué. Enfin voilà, et sur le désherbage il a carrément tout divisé par 2. Et là aujourd'hui par exemple, moi sur le désherbage je suis en train de voir pour l'éliminer complètement. Là j'ai racheté du matériel pour travailler le sol au lieu d'utiliser du désherbant quand j'ai envie de détruire mon enherbement. Ce qui permet encore de réduire. Donc là maintenant cette année j'ai 5 hectares que je prévois de faire comme ça

Comment ?

Monsieur : En travail du sol, avec un petit peu de chimique. Mais du coup le chimique au lieu d'être mi-dose, utilisé que sur la moitié de la surface, et bien il va être réduit sur un petit tiers de surface. Donc on va encore plus loin dans la réduction. Et à terme l'idée, alors à terme c'est peut-être dans 7 ou 8 ans, mais l'idée c'est d'arrêter complètement les herbicides. Et après le raisonnement est un peu le même sur ce qui est traitement fongique de la vigne, antifongique, Donc mildiou, oïdium, enfin toutes les maladies qu'on peut avoir. Donc là mon père avait déjà un petit peu commencé - mais il poussait moins les choses, il était un petit peu plus frileux - à réduire les doses et surtout à utiliser des produits un peu plus neutres, plus sains on va dire, comme le soufre. Enfin, plutôt travailler sur la stimulation naturelle et sur des produits plus naturels, que de travailler sur du chimique lourd. Et là je suis encore en train d'accentuer les choses sur tout ce qui est produits de biocontrôle. J'essaie au maximum dans l'utiliser aujourd'hui. On parlait tout à l'heure des CMR, là sur mon programme de cette année j'ai essayé de tous les éliminer, il ne m'en reste plus qu'un. Après je sais qu'on a la chance d'avoir un climat particulier qui nous permet de pouvoir le faire aussi.

Ici ?

Monsieur : Oui comme on est vraiment en front de mer on est toujours plus venté, donc voilà. Et mine de rien il y a quand même un petit côté salin dans l'air. Enfin il n'y a pas d'études qui ont été faites là-dessus, mais moi j'ai plein de collègues qui ont fait des essais de rajouter du sel dans leur bouillie de traitement pour justement pallier... Et il y aurait quelque chose. C'est peut-être une piste à creuser, mais moi c'est naturel chez moi du coup. C'est dans l'air. Voilà donc ça nous aide en plus dans la démarche. Au niveau des traitements de la vigne, j'essaie de pousser de plus en plus vers le bio contrôle. Insecticide : j'en utilise plus sur 12 hectares, seulement sur mes parcelles isolées, où là je n'ai pas le choix. Les anti-mildiou : de plus en plus sur le biocontrôle. L'anti oïdium pareil. Anti oïdium je n'utilise plus qu'un seul produit chimique pur sur toute l'année, au lieu de trois ou quatre, comme ça pouvait être fait. Mildiou j'en utilise un à deux encore en pur chimique selon les années. Tout le reste c'est en biocontrôle. Et après tout ce qui est maîtrise des insectes, j'ai déjà 12 hectares et demi qui sont en biocontrôle. Le reste je ne peux malheureusement pas encore les passer en parce que c'est des parcelles isolées. Comme c'est un système de capsules qui diffusent des hormones je suis coincé, parce qu'il faut un minimum de surface pour pouvoir le faire.

Avec tout ça vous n'êtes pas... ?

Monsieur : Ah bah déjà là on réduit fortement l'utilisation des phytos.

Et vous êtes équivalent niveau 2, vous me disiez, en HVE ?

Madame : En Terra Vitis il nous manquait juste de faire une formalisation

Monsieur : Ah là je suis même, en termes d'utilisation de phytos, je suis même sur le niveau 3. Mais le truc c'est qu'il me reste juste un peu de documents à remettre bien comme il faut, on les a mais ils sont pas forcément bien mis en forme comme il faut. Et puis il y a quand même deux petites choses. Mais ça ça peut se faire très facilement. C'est la prise en compte aussi, sur l'environnement global, des haies arborées et des choses comme ça. En fait moi mes parcelles elles sont toutes délimitées ou par des routes ou par des chemins, mais qui ne sont pas à moi. C'est des routes ou des chemins communaux. Du coup systématiquement je n'ai pas de haies. Il y en a une mais elle n'est pas à moi elle est à la commune. Du coup j'ai un endroit là, il faut que je le prépare pour faire quelques plantations de feuillus et puis comme ça j'aurai une surface dédiée à ça qui me permettra d'avoir... c'est tout bête mais ça fait partie du...

Donc ça vous prend du temps en fait ...

Madame : Le changement ?

Oui

Monsieur : Ah bah c'est une réflexion on ne fait pas ça D'une année sur l'autre.

Madame : Et puis après il y a aussi les changements de climat et de météo qui font aussi que les pratiques elles changent.

Monsieur : Il y a ça aussi ouais

Madame : Parce qu'il y a certaines années... C'était l'année dernière ou l'année d'avant, où tu n'as vraiment pas beaucoup traité parce qu'au niveau du temps, en plein été il n'y avait pas besoin, il n'y avait pas trop de pluie.

Monsieur : Oui Nous ici on a eu de la chance. Les collègues plus loin, Ils n'ont pas eu cette chance

Madame : Oui mais tu fais quand même vachement gaffe. Ca tu n'en parles pas, tu parles de tes produits et tout, mais en fait tu es toujours à regarder la météo, le vent, l'ensoleillement, l'humidité, et tout.

Monsieur : Bah tu es obligé. Quand tu travailles comme ça tu es obligé. Avec le biocontrôle il faut vraiment cibler le moment.

Madame : Mais tout le monde ne le fait pas

Monsieur : Mais tout le monde ne le fait pas. C'est une histoire de génération ça aussi je pense enfin aujourd'hui tous les vignerons, enfin de ma génération, on est tous passés par l'école, on a tous appris ces choses-là. Il y a 20 ans en arrière ce n'était pas le cas. Il y a 50 ans encore moins. Enfin, voilà.

Vous disiez que votre père, ce n'est pas par l'école...

Monsieur : Alors lui ce n'est pas par l'école. Lui il est tombé, comme les vignerons, tout ceux qui arrivent à la retraite maintenant, en fait ils ont vu l'évolution vraiment durant leur carrière. Alors que moi elle était dès le départ. Alors que mon grand-père en fait c'était vraiment sur sa fin, même pas.... Enfin oui, lui mon père il a vraiment vu les évolutions, et là c'est plus des réunions techniques, des rencontres avec d'autres vignerons, dans d'autres vignobles...

Dans quel cadre ?

Monsieur : Bah par exemple, c'est arrivé, notre négociant qui nous achète des jus de raisin. C'est un groupement national. Parce que c'est un négoce au niveau national. Et donc dans la région *** ils ont créé une antenne qui s'appelle V**, Vignerons ***. Donc c'est un regroupement de producteurs qui va apporter, qui met en contrat, qui apporte sa vendange où son jus de raisin à ce négociant là. Et lui il n'achète automatiquement c'est comme ça que ça se passe. Et le négociant lui, il y a 10 ans, même aujourd'hui, même de plus en plus, il demande une certification environnementale, il demande tout ça. Du coup eux dès que leurs acheteurs finaux, donc les grandes surfaces ou autre, leur demandaient quelque chose, ils faisaient redescendre l'info et ils organisaient des journées techniques, des réunions, et même des carrément des voyages techniques dans d'autres vignobles pour dire aux vignerons "on vous propose ça, vous allez là-bas, on vous aide à prendre en charge votre déplacement, votre temps, tout ça, vous allez là et après comme ça on vous demande de faire ça". Et du coup ça a aussi démarré par là, les évolutions techniques.

Et au niveau de vos collègues, vos voisins ?

Monsieur : Au niveau des voisins collègues on échange pas mal de choses. Par exemple si il y en a un qui fait un essai et qui trouve que ça marche bien chez lui et bien il en parle aux autres parce qu'il ne faut pas être idiot non plus.

Et vous vous retrouvez dans quel cadre ?

Monsieur : Oh bah nous on se voit, non, on se voit c'est comme ça, quand on a besoin. En l'occurrence il y a deux collègues pas très loin d'ici on est en CUMA, donc à 3, pour pas mal de matériel. Et du coup dès qu'on va chercher le matériel chez l'un on discute de choses et d'autres, dont ces choses-là, les évolutions techniques

Madame : : ben oui parce qu'il y a aussi les investissements en commun pour du matériel justement de, changement de pratiques, donc ils en parlent pas mal

Monsieur : Qui permet de changer les pratiques... Du coup on se met à en parler de temps en temps et puis après avec d'autres collègues de d'autres vignobles j'ai la chance d'avoir fini mes études hors région du coup j'ai un petit peu d'autres connaissances en termes de, de façons de planter la vigne, de la lever, de façons de la mener. Et on s'aperçoit que dans d'autres régions ils sont plus en avance que par chez nous par exemple. et du coup moi ça me...

Ah oui, où ?

Monsieur : [autres bassins viticoles]... Ils sont sur un modèle cultural qui est similaire à moi chez moi. Donc à savoir des vignes plantées à 2 mètres sur 1 mètre qui nous permettent de diviser les doses de produits phyto utilisés par quasiment 2. Alors que dans le [bassin viticole], plantation traditionnelle un mètre 40 sur un mètre, des rangs tout serrés, un feuillage tout serré, pas d'aération, enfin tout ce qu'il faut pour aller à l'encontre de ce qu'on recherche. Impasse technique. Alors que nous on a la possibilité de le faire puisqu'on est dans les critères qui permettent de le faire. C'est plein de choses comme ça. Et mon grand-père déjà avait commencé à planter des vignes comme ça. Parce qu'il échangeait déjà avec des vignerons [d'autres bassins viticoles]... qu'il connaissait là-bas. Et du coup il avait commencé, c'était le premier dans la région avoir planté des vignes à 2 mètres. Et là, la plantation des vignes à 2 mètres ça a commencé dans les années... Enfin au départ c'était pas de la plantation, c'était de l'arrachage un rang sur deux pour faire 2 m 80 pour pouvoir passer le tracteur entre les rangs. Donc il avait commencé dans les années 1960, fin des années 1960. Et la dernière parcelle à 2 m 80 on l'a arrachée en 2009. Donc ça c'est pareil, ça se fait pas du jour au lendemain. Et entre-temps on a replanté à 2 mètres 40, et puis à 2 m, maintenant on est rendu. Et là tout ce qu'on plante aujourd'hui on est à 2 m. J'ai plus que 3 parcelles qui sont à 2 mètres 40 qui sont encore un petit peu un intermédiaire. Donc ça c'est du temps, c'est 40,50 ans pour en arriver là.

Et vos collègues de la Cuma...

Monsieur : Eux ils sont plantés sur le même modèle que nous du coup. puisque quand ils ont vu ça ils nous ont dit ah. Parce qu'à l'époque c'est pareil les deux ils avaient leur grand-père, ou à qui ils ont acheté les vignes, du coup ils ont vu ça, ils ont été curieux. Et du coup, quelques années après ils ont commencé à faire pareil à arracher un rang sur deux, et après à planter plus large.

Et à part ses collègues là, les autres ils sont un peu dans les mêmes démarches que vous ?

Monsieur : Jusqu'à Il y a 3,4 ans non c'était 1 mètre 40 et puis on n'y touche pas. Et là enfin, nous ça fait 35,40 ans qu'on bataille, enfin les cahiers des charges de production en AOC *** parce que les cahiers des charges nous c'est des AOC, ils contraignaient de rester planté à 1 mètre 40. On n'avait pas le choix. Alors nous on avait une dérogation parce qu'on était planté comme ça. Et en gros on leur disait "écoutez, nous c'est fait comme ça. prenez la en test, nos parcelles elles sont là. Vous verrez bien que ça fonctionne et que" donc on a toujours été en dérogation et depuis 2018 ça y est c'est entérinée dans le cahier des charges l'autorisation de planter à 2 mètres est autorisée. Et là il y a des gars qui ont commencé à le faire, ça y est sur des surfaces. Alors ça prendra le temps aussi. Ils ne le feront pas en 10 ans, il ne faut pas rêver. Mais là ça y est, ça commence à se démocratiser. Et il se rendent compte que ça fonctionne, que ça leur coûte moins cher, que ça leur prend moins de temps. Enfin il y a tout pour que ça marche. Sauf que nous on avait 40 ans d'avance.

Ces autres collègues- là que vous ne voyez pas par la Cuma, vous les voyez ...

Monsieur : Je les vois via des réunions parce que je suis administrateur au niveau du [syndicat de l'AOC]

C'est-à-dire l'AOC ?

Monsieur : Le SDAOC oui. Qu'est-ce que j'ai d'autres au niveau professionnel...

Madame : Bah "vigne vin rando" on en voit pas mal aussi mine de rien

Monsieur : Oui mais. C'est pas un mandat professionnel ça.

Madame : Oui mais ça nous fait voir du monde

Monsieur : Oui on se rencontre avec les autres vigneron du [secteur]. oui c'est vrai. ben des organisations d'événements annuels ou des choses comme ça. Des associations qui n'ont pas forcément à voir avec la vigne, mais par exemple de produits locaux. Mais du coup on se retrouve on est quatre ou cinq vigneron, ce qui nous permet aussi d'échanger des choses. Autrement tous mes amis...

Madame : Tes journées techniques, quand tu fais des formations

Monsieur : Les journées techniques de formation oui, via la chambre ou via d'autres organismes. Et comme je disais tout à l'heure, je n'ai pas dû finir, j'ai fini mes études en *** et du coup j'ai gardé de très très bons contacts avec d'autres collègues vigneron amis. Que ce soit sur le Bordelais, sur le sud de la France, enfin voilà ce qui permet d'échanger plein de trucs. Du coup on pioche le meilleur chez tout le monde et on essaie de l'adapter chez nous. Et ça c'est vachement important, de ne pas rester enfermé dans son système de production. Et là j'ai énormément appris, ne serait-ce que par ces deux années de BTS en *** avec mes collègues.

Et vous dites les journées techniques ?

Madame : Il a fait une formation il n'y a pas très longtemps sur 2 jours.

Oui voilà c'est ce que je voulais savoir au niveau MSA, chambre...de quoi vous avez pu bénéficier ?

Monsieur : Ah bah MSA non pas trop parce que (sourir). On cotise oui à la MSA, donc il y a des fonds VIVEA, donc on a le droit à je ne sais plus combien d'heures de formation par an. Donc gratuites du coup parce qu'on cotise. Et là en l'occurrence j'en avais une c'était sur les PCAE. Et comme j'ai monté un dossier, j'ai été obligé de faire une formation sur le thème PCAE végétal. Là j'en ai eu une le mois dernier, sur 2 journées. Ca tombait très bien, c'était sur les différentes techniques de travail du sol, pour ne pas faire descendre les rendements quand on se met à travailler le sol, alors que la vigne n'a jamais vu son sol travaillé. Parce que les racines du coup elle se développent. Enfin voilà, après c'est technique. Mais donc deux journées comme ça qui m'ont beaucoup appris, et qui m'ont conforté dans la décision d'achat de matériel, que j'avais déjà fait, ouf heureusement. Et qui du coup vont m'orienter aussi sur les futurs matériels que je vais acquérir justement pour travailler le sol. Au moins je sais ce qu'il faut aller voir avant pour savoir quel type de matériel il faudra prendre.

Donc tout à fait adapté comme formation

Monsieur : ah bah là à 300% oui.

D'accord. D'autres choses que vous avez faites ? Avec d'autres organismes ou...

54

Monsieur : Bah non les formations c'est souvent la Chambre d'Agriculture pour nous.

Et de la part de la FNSEA qu'est-ce que vous avez comme attentes ?

Monsieur : La FNSEA bah ils nous défendent au niveau national pour toutes les grandes questions environnementales et sociétales. Qu'on arrête de nous taper dessus [rires] Mais ça je suppose qu'ils le savent déjà, ils le font.

Madame : Dans les revues qu'on avait emmenées en vacances il y en a un dans l'édition il parlait d'un agriculteur qui s'était fait tabasser dans sa cabine. Et il disait, la fin de l'édition c'était pour dire ce serait bien qu'on fasse un petit peu plus de pub justement. A quoi sert l'agriculture en France et tout. Parce que qu'on ne sait pas aujourd'hui, on préfère venir dire "ils utilisent ça, ils utilisent ça, c'est pas bien, c'est pas bien". Mais pas de faire ce que j'appelle du renforcement positif en disant "ça ce qu'ils font là c'est bien, c'est pour ça qu'ils font ça, et machin et tout". Et ça je ne sais pas, c'est peut-être à eux de le faire. Enfin je ne sais pas comment travaille la FNSEA. C'est peut-être une attente justement, faire un petit peu plus de pub sur à quoi ça sert un agriculteur, plutôt que d'essayer de défendre ce qui aujourd'hui fait peur aux gens, ou je ne sais pas. Le renforcement positif.

[à Monsieur] Vous êtes d'accord ?

[rires]

Monsieur : Non c'est pas idiot. On en avait jamais parlé comme ça mais oui, oui oui.

Madame : Non mais c'est parce qu'on a pas eu le temps d'en parler dans l'avion. J'ai lu quand-même l'édition et je l'ai trouvé super bien cet édition à tel point que... Des fois quand on a des articles comme ça qui sont pas mal, on les imprime et on les expose dans la cave pour montrer aux gens. Parce que les gens ils ont des fois du mal à comprendre : "ah vous êtes pas en bio? Pourquoi vous ne voulez pas aller en bio ? Et pourquoi est-ce que vous utilisez encore des produits ? Pourquoi il y a des sulfites dans vos trucs, et tout ?" Et justement le problème, c'est que, on explique hein, de toute façon on est là pour expliquer, les gens ils comprennent après. Mais ce qui est dommage c'est qu'à un niveau plus

large... Parce-que des fois nous on râle en disant de toute façon S'il n'y avait plus d'Agriculture si les agriculteurs faisaient la grève il y aurait une famine, il y aurait, machin et tout. mais il faudrait qu'il y ait une éducation enfin pas une éducation mais une sensibilisation à ça, plus nationale...

Monsieur : Pour que les gens comprennent qu'on ne fait pas tout et n'importe quoi. Et que même s'il y en a, oui Dans un groupe il y en a toujours un ou deux qui vont faire des choses voilà.

Madame : Parce que là, aujourd'hui, qu'est-ce qu'on voit à la télé ? On voit des pubs.. Je la trouve marrante aussi celle-là tu sais avec la chanson d'Aldebert sur “mon papa, ma maman, c'est les plus forts, ils font de l'agriculture bio”, je ne sais pas quoi, sur la petite chanson d'Aldebert, sympa comme tout. Mais ce n'est pas pour l'agriculture bio c'est pour l'agriculture tout court. Donc après, à quoi ça sert l'agriculture ? Tu as un truc dans ton assiette quand-même donc [rires] Voilà. Et peut-être qu'au niveau des syndicats ce serait bien que ça bouge à ce niveau-là quoi.

Monsieur : Ça, il n'y a que les syndicats nationaux qui peuvent porter des trucs comme ça. Après, honnêtement, en viticulture le lien avec la FNSEA bon il existe mais je vais être honnête, je ne sais pas forcément ce qu'ils font. Pour la viticulture.

C'est une filière particulière aussi, avec beaucoup de syndicats locaux...

Monsieur : Et bien il y a des propres syndicats qui sont certainement des dérivés, je pense, de la FNSEA. Je vais peut-être dire une grosse connerie, je ne sais pas si le syndicat des Vignerons Indépendants n'a pas à voir, à un moment ou à un autre, c'est peut-être une grosse bêtise, il faut pas le reprendre comme ça. Mais c'est relativement, c'est très structurée en viticulture, comme dans les autres filières, mais il y a vraiment nos syndicats qui existent, qui sont beaucoup plus proches, et qui travaillent vraiment que pour la défense de la viticulture. Et du coup c'est vrai que la FNSEA, enfin des fois je me dis mais en fait en viticulture, euh, on s'en sert pas quoi. Parce qu'ils défendent l'agriculture aussi au niveau européen avec la PAC. Mais en viticulture la PAC nous on s'en fiche, on ne touche rien. Donc ça nous regarde beaucoup moins. Donc on n'est pas aussi enclin au moindre petit changement. Pour nous ça nous fait ni chaud ni froid. Mais c'est le système qui est comme ça.

Hmm. Par rapport à ce que vous disiez il y a un instant, qu'il faudrait éduquer, sensibiliser, les gens... A ce sujet, je voulais savoir aussi, qu'est-ce que vous pensez de tout ce qu'on dit sur le glyphosate et tout ça ?

Madame : oui, il y a un manque d'info...

Monsieur : Parle avant parce que.

Madame : : Oui parce qu'on n'a pas la même fibre. Enfin on n'a pas la même fibre. Moi je suis à la base euh..

L'un et l'autre ?

Monsieur : On n'a pas le même parcours, mais finalement on reste quand même...

Madame : Moi j'ai travaillé dans les espaces naturels. J'ai été animatrice à l'environnement et au développement durable dans les écoles et tout. Donc moi j'étais un peu écolo, enfin j'étais un peu, je suis toujours j'espère (rires) un peu écolo. Du moins de faire ce que je peux pour le développement durable, et faire en sorte que mes enfants et les gens qui m'entourent ils aient une espèce de conscience, de ne pas faire n'importe quoi non plus. Ne serait-ce que pour la planète. Mais aussi pour la santé. Parce que depuis qu'on est ensemble, c'est pareil à chaque fois qu'il sort un truc, un produit, un machin, je dis “ oh oh attends !” [rires]. Fiche de sécurité,” quel produit tu mets, quel EPI tu prends” et tout. Mais oui je trouve que ça manque peut-être d'un petit peu de sensibilisation. Et le problème oui, c'est que... Mais

renvoie à un problème plus global qui est la médiatisation de tout ce qui passe devant les yeux des médias là, qui est tout petit comme ça, qui devient un machin comme ça alors que, il n'y a pas forcément...

Monsieur : Aucun fondement

Madame : Des fois il n'y a aucun fondement. Des fois il n'y a pas de recherche scientifique de leur part et ils vont balancer des trucs, alors qu'en fait ils font peur aux gens, au lieu de les rassurer, de leur expliquer à quoi ça sert. Voilà bon ça fait partie de notre société aussi, de notre monde moderne qui fait qu'on est de plus en plus médiatisé, et que la moindre information elle passe plus euh, enfin tout le monde parle de tout. Il y a 10,20, 30 ans les générations d'avant ils n'étaient pas aussi médiatisés et il y avait peut-être un peu moins d'information. Alors peut-être plus de problèmes de santé, mais après il ne faut pas non plus prendre... Enfin, après moi je suis écolo mais pas jusqu'au bout des ongles. J'ai eu des copines qui était très, "moi je mange bio, j'ai des toilettes sèches, des machins, des trucs". Bah c'est bien. Elle a eu trois gamines. Ses trois gamines elles sont allergiques au gluten, au lactose, au... Alors voilà il y a un moment où il faut faire attention dans les deux sens quoi. Il ne faut pas aller trop dans un sens, et trop dans l'autre non plus. Mais ça c'est l'éducation, c'est de la sensibilisation. Et peut-être que ça manque sur le métier d'agriculteur.

Donc ça rejoint ce que vous disiez....

Monsieur : Faut pas que ce soit orienté oui, par...

Madame : Parce que quand on voit les gilets jaunes, les machins et tout, dès qu'on commence à parler de la CGT, les gens ils n'écoutent plus quoi. Enfin la CGT c'est tellement caricatural et tout. Donc c'est pareil il ne faut pas que ce soit repris par un syndicat. Il faut vraiment que ce soit plus généralisé et plus orienté grand public. À expliquer à quoi ça sert. Bah oui on est obligé de mettre des produits, bah oui parce que sinon derrière il n'y aurait rien dans votre assiette, et qu'au bout d'un moment il faut choisir quoi. Ou alors chacun fait son potager, son machin, et devient autosuffisant, et se débrouille. Mais il y a un moment où ça devient difficile [rires].

Monsieur : Ça ne marche pas non plus.

Madame : Voilà. Non mais cet édito il était vachement bien. Je voulais le photocopier et le mettre dans la cave.

C'était quoi comme...

Madame : Je ne sais plus c'était la vigne ou... Elles sont où tes revues ?

Monsieur : La vigne ou Viti, je ne sais plus. Elles sont empilées, il y a une partie là, oui.

Et vous à ce sujet-là ?

Monsieur : Au niveau du, enfin du glyphosate notamment, ou des phytos. Alors moi ça me pompe l'air clairement. Parce que, comme elle disait, de toute façon c'est les médias qui ont monté le truc d'une façon, c'était visé, ciblé, direct, cash. Quand on voit Élise Lucet là, sortir ces soi-disant, pseudo test avec les célébrités et dire bah vous avez du glyphosate dans les urines. Alors déjà c'est pas du glyphosate qu'ils ont dans les urines. Parce qu'autrement on serait déjà morts. C'est la molécule qu'on retrouve quand le glyphosate se dégrade. Mais il n'y a pas que le glyphosate quand il se dégrade qui forme cette molécule-là, déjà.

Madame : Il y a tous les détergents, vaisselle tout ça

Monsieur : Oui alors ça les médias n'en parlent jamais, mais tout ce qu'on utilise dans une maison, les désodorisants, les produits vaisselle, les produits pour les toilettes, les peintures qui sont mises au mur là, ça personne n'y pense mais ça tue plus de personnes que les phytos en France je pense. A mon avis. J'ai pas de chiffre, mais enfin, c'est, voilà. Alors moi ça me... Quand je vois un reportage ou un machin, je regarde parce que je suis intéressé, Parce que je me dis qu'est-ce qu'on va encore nous taper dessus ? Et puis qu'est-ce qu'on va encore nous interdire ? Parce que nous le problème il est là aujourd'hui. C'est qu'il ne nous reste plus rien du tout. Donc c'est pour ça en plus que dans ma démarche de désherbage notamment je tends à aller vers le zéro. Aujourd'hui clairement j'utilise encore du glyphosate, parce qu'on ne peut pas s'en passer, on n'a pas autre chose. Voilà. Le seul autre produit qu'on a, il a du glyphosate quand-même dedans, en proportion. Donc là on n'a pas le choix, c'est le seul qu'il y ait. Autrement il faut revenir... Enfin moi je considère pas qu'il faille revenir quasiment 25 ans en arrière avec ce que faisait mon père avant, avec du "pré-levée". Et puis là on nettoie le sol, enfin voilà plus rien ne pousse. Pour moi ça c'est un retour en arrière donc ça je n'en veux pas. Du coup la seule possibilité c'est le glyphosate, ou carrément travailler le sol.

Madame : C'est-à-dire du temps, du matériel...

Monsieur : Tous les agriculteurs ne vont pas le faire comme ça du jour au lendemain. Parce que c'est du temps, il faut un investissement matériel énorme. Enfin en vigne il faut Au moins 4 ou 5 matériel différent parce que chaque année ça va être différent. Selon les années il va falloir passer 5, 6, 7, 8 fois pour avoir le même résultat qu'en 1 ou 2 passages de désherbant chimique. Voilà. Et ça les gens, il y en a qui le disent des fois mais les gens n'ont pas conscience de ça. Et je pense qu'ils n'ont pas conscience du coût que ça va leur coûter demain quand il va falloir qu'ils achètent un produit agricole vraiment, je dis bien un produit vraiment, cultivé sans chimique. Parce que j'ai des doutes des fois..

Sur des... labels vous voulez dire ?

Monsieur : Sur des labels et tout, enfin des contrôles, enfin on dira ce qu'on voudra mais à mon avis il y a des fois... Je ne comprends pas pourquoi un produit bio se retrouve moins cher, des fois tu en trouves au supermarché, qu'un produit conventionnel. Moi il faut qu'on m'explique hein.

Madame : Le lait. J'arrive à acheter du lait bio moins cher que du lait normal, Leclerc quoi.

Monsieur : Moi il y a des choses que je n'arrive pas à... bon. Ça n'engage peut-être que moi mais... Quand on en parle avec des clients des fois ils me disent c'est pas idiot ce que vous dites

Madame : Et puis même regarde le bio, le label bio, la contrainte elle n'est pas la même pour tous les pays. Le bio qui vient d'Argentine ou le bio qui vient de France, c'est pas les mêmes contraintes. Pourtant il est estampillé bio donc.

Monsieur : Et puis bon pareil on fait la guerre aux chimique, mais ok, bon bah on va arrêter le chimique. Donc du coup on va tous reprendre nos tracteurs pour travailler le sol. Et bien le tracteur il ne tourne pas à l'eau, il tourne au fioul. Du carbone dans l'air c'est bien. Donc là, je ne sais pas, on va déplacer... Enfin le problème du carbone existe déjà, et bien on va l'accentuer encore plus. Donc qu'est-ce qu'on va nous dire demain ? D'arrêter de prendre le tracteur pour travailler le sol, du coup on arrête l'agriculture.

Du coup sérieusement vous pensez que ça va se passer comment dans les 15, 20 ans à venir ? A votre échelle d'ailleurs aussi

Monsieur : Je pense... De toute façon l'agriculture il y en aura toujours puisqu'il en faudra toujours. Donc les solutions on les trouvera, on s'adaptera, comme le monde agricole l'as toujours fait. Après moi si j'ai commencé à réfléchir déjà sur, dans un premier temps, le travail du sol pour essayer de diminuer complètement les désherbants, c'est pour aller dans la démarche, parce qu'on nous le demande aussi mais parce que je pense que c'est possible de le faire. Donc j'ai envie d'essayer aussi, de pas attendre le dernier

moment, parce que ça ça va être hyper compliqué.

Madame : De prendre le virage

Monsieur : Voilà, prendre le temps de le faire et bien réfléchir. Ne pas le faire comme ça nous est arrivé il y a 2 ans. Un désherbant qui marchait très très bien, qui n'avait jamais posé de problème, du jour au lendemain, mais vraiment du jour au lendemain, plus de vente, plus de production. Et puis tout ce que vous avez en stock il faut le détruire. Ouais. Et puis là on est "Ah!". Et puis après il y en a eu un autre, et puis après encore un autre, Et puis bah maintenant on n'a plus que le glyphosate. Ah oui, ah oui, non non mais ça personne ne le sait. En fait le produit était très dangereux pour l'utilisateur. Il y avait une belle tête de mort, c'était un produit T+, plus donc très toxique. Mais à ma connaissance, et dans toutes les revues techniques que je lis et tout, je n'avais jamais vu qu'il y avait eu un accident avec ce produit là. Pourquoi est-ce que du jour au lendemain, c'est l'ANSES oui, elle a retiré l'autorisation de mise sur le marché ? On ne sait pas. Et on était un paquet de vigneron à l'utiliser ce produit. Parce qu'il était super, il marchait bien. On pouvait l'utiliser sans risque pour la vigne en végétation, ce qui nous laissait une souplesse de pouvoir justement faire moins de désherbant. Puisque du coup on pouvait attendre vraiment plus longtemps, désherber, et non pas désherber très tôt avant que la vigne pousse pour être sûr de repasser une deuxième fois derrière. Du coup on pouvait économiser un désherbage. Aujourd'hui on ne peut plus. Enfin pff, c'est plein de petites choses comme ça. Donc moi, comme on voit que la liste se réduit, et puis bon il y a une demande qui est tout à fait logique il ne faut pas le nier. Et puis moi perso c'est vrai que je vois bien, mes collègues dans d'autres vignobles, je vois comment ils font, il y en a qui arrivent très bien à travailler sans désherbant. Je me dis pourquoi pas moi. Je suis pas plus idiot qu'un autre. Après ça coûtera un peu plus cher Donc ça c'est nos clients qui vont décider s'ils continuent d'acheter les bouteilles ou pas. De toutes façons je pense qu'il n'y aura pas le choix demain. Donc je n'ai pas envie d'attendre le dernier moment, et voilà.

Madame : on va faire comme le boulanger, on va mettre une petite affiche. Le boulanger il a mis une affiche en disant que maintenant il ne travaille qu'avec des farines issues de, je ne sais pas quoi, biologique, et que du coup les prix avaient tous augmenté, et bien on fera pareil.

Vous pensez que là, il y aura des aides, des accompagnements possibles ?

Monsieur : Ben disons que c'est quand même un coût énorme de passer du chimique au travail du sol. Donc si il n'y a pas d'aide financière c'est foutu d'avance. Enfin là, je vais dire une bêtise, il y a peut-être un tiers ou la moitié des exploitations agricoles qui vont mettre la clé sous la porte. alors aujourd'hui il y a des qui existent. Bah le PCAE c'est en plein dedans. Donc c'est pour ça que j'en profite. Tout ce qui est conversion au bio, même si moi le bio ça n'est pas ma philosophie, mais il y a encore des aides qui existent. Peut-être pas demain mais pour l'instant elles existent encore. À ma connaissance, est-ce qu'il y en a d'autres, je ne suis pas sûr. Donc là il va peut-être falloir rediriger des fonds oui, peut-être vers ce créneau là. Je vais peut-être faire hurler des agri éleveurs ou céréaliers, mais il y a peut-être des aides PAC, qui pourrait être redirigées vers ce type d'investissements

Et en viticulture

Monsieur : Oh ben en viticulture je sais qu'il y a une enveloppe qui n'est pas mangée tous les ans. Donc on risque de se la faire diminuer d'ailleurs au niveau européen. Donc ce serait bien que déjà les viti ils utilisent ce qu'on leur donne [rires] Même si c'est un peu de papier à faire.

Justement tiens, au niveau de la paperasse, au niveau de la réglementation, qu'est-ce qui vous...

Monsieur : Qu'est-ce qui ne va pas ? [rires]

Qu'est-ce qui vous pèse ?

Monsieur : Oh bah ce qui me pèse moi c'est qu'on nous avait dit qu'avec Internet et l'ordinateur On allait avoir moins de papier à stocker et qu'on allait gagner du temps. Résultat on a autant de papiers à stocker, voire même plus, parce que nous a remis d'autres normes, et qu'on a pas gagné de temps parce qu'il faut tout ressortir tout refaire quand même et que ça n'a absolument rien changé, et que... En gros moi, Aurélie depuis qu'elle a repris là, je lui avais carrément dit tout ce qui est paperasserie, à part tout ce qui est douane enfin des choses vraiment spécifiques au vin, je dis c'est pour toi. Moi, c'est bon, je me dégage du temps pour aller dans la vigne et dans la cave pour faire mon métier.

Il y a le cahier des charges aussi ?

Monsieur : Le cahier des charges de ?

De l'AOC.

Monsieur : non là il y a aucune euh. Enfin il y a 5 documents à remplir par an non, non. Et puis ça fait longtemps que c'est comme ça, et puis non non ce n'est pas contraignant. Non c'est plutôt tout ce qui est, bah phyto, forcément, il faut tout marquer, tout faire nanana. Tout ce qui est fiscal. Toutes les déclarations tout ça. Même si on a la comptabilité qui nous en fait un gros paquet, il faut quand même tout préparer en amont. Donc toute la comptabilité, la saisie, c'est Madame qui la fait.

Monsieur : Tu as gardé la RH. Parce que c'est toi qui fais les contrats

Monsieur Oui les contrats c'est moi qui les fais.

Madame : Le DU, On ne passe pas des masses des temps dessus. On le refait une fois tous les ans. On fait une révision tous les ans et puis voilà.

Monsieur : Bah tu le fais mais une fois qu'il est fait, après il n'y a qu'à le réviser quand il y a besoin. Mais c'est vrai que...

Madame : si les déchets là ça prend du temps aussi ça c'est chiant

Monsieur : oui ça tous les calculs de cotisation pour le recyclage. Comme on met en marché des bouteilles, des cartons, etc. aux clients qui vont faire des déchets chez eux. Il faut cotiser. Mais pour cotiser il faut qu'on leur calcule... ah oui on fait tout leur travail en plus, il faut qu'on leur calcule combien de cartons, combien de bouteilles on leur a ,on leur dit, et eux ils n'ont plus qu'à renvoyer la facture c'est facile.

Vous vendez à qui d'ailleurs ?

Monsieur : Particulier pour beaucoup, pour la plupart. Café hôtellerie restauration. Un petit peu d'export. Et puis autrement négoce. Il y a une partie en contrat donc on vend en jus de raisin. Et une partie hors contrat, qu'on appelle contrat spot, ou contrat... enfin...comme ça. Selon les années. Si on a le volume ou pas. En gros une année normale de production, on doit faire à peu près 70 % de vente directe, enfin de vente directe, export, CHR voilà, et 30 % de négoce.

CHR ?

Monsieur : Café Hôtel Restaurant. C'est tout ce qui est café restauration brasserie, ça s'appelle CHR.

Alors j'ai encore deux ou trois thèmes à aborder...

Madame : Je vais juste aller ouvrir. Enfin ça sonnera s'il y a du monde.

Au niveau, tous les deux d'ailleurs, au niveau de votre rythme de travail comment ça se passe, la semaine ?

[rires]

Monsieur : Ça dépend des semaines [rires]

Madame : Ouais ça dépend des jours. En fait c'est ce que je disais, c'est que au début quand tu m'a embauchée on avait dit qu'on ne parlait pas de boulot à la maison. Finalement le boulot il est à la maison, donc on parle tout le temps de boulot [rires]

Monsieur : On coupe quand-même le soir

Madame : : Moi des fois je n'arrive pas à couper

Monsieur : Il y a des fois, mais la plupart du temps, on coupe le soir quand même

Madame : Non mais en fait moi j'ai des journées qui sont un peu bizarres, et du coup c'est un truc, je sais pas si un jour j'arriverai à m'habituer. Mais on a une sonnette dans la descente là pour les particuliers qui viennent. Donc quand on est entre novembre et février, si je sors une fois servir un client dans la journée, c'est déjà presque beaucoup. Ah oui oui. Et puis entre avril et septembre on a quand même beaucoup plus de passage. Et il y a une semaine ou deux en août où je passe quasiment ma journée en bas à la cave. Je ne remonte même pas parce que je sais que les clients s'enchaînent. Mais c'est vrai que c'est difficile de se dire, la cave elle est ouverte 2h30 le matin, 3h l'après-midi. Et bien on fait tout ce qu'on a à faire, parce que comme on est sur place dans la maison, pour être libre à ce créneau là. Et en fin de compte, on a couru entre les créneaux où la cave elle est ouverte, et au créneau où la cave elle est ouverte il n'y a personne qui passe, et on s'embête quoi. Donc moi j'ai carrément pris un deuxième boulot à côté, pour compenser. En lien avec la vigne quand même. Et la cave elle est fermée 2 jours par semaine, donc le lundi et le jeudi quand on est pas sur des vacances scolaires. Et du coup je suis formatrice pour le logiciel de gestion commerciale justement de viticulture. Et je vais chez les autres viticulteurs les former, sur l'utilisation du logiciel, la facturation, tout ça... Et ça me permet les jours où je n'ai pas beaucoup de passage, pas beaucoup de clients, et ben je peux préparer mes interventions. Du coup j'ai d'autres collègues qui font ça dans toute la France, j'ai des réunions, je garde quand même un lien avec des collègues, sans travailler dans un bureau en fait. Donc ça me fait une autre, ça me fait des collègues quoi.

Ça vous fait combien d'heures de travail par semaine ?

Madame : ça dépend parce que là je regardais sur le mois de mars, sur le mois de mars j'en ai pas fait beaucoup.

Monsieur : C'est compliqué parce que l'hiver et l'été c'est complètement différent quoi

Madame : En fait entre octobre et février j'ai fait pas mal d'heures de formation. Je crois que je suis à plus de 140. Donc 140 heures de formation, ça veut dire que à côté j'ai fait au moins autant de préparation de réunion. Donc je dois être à 280 heures pour l'autre boîte. Par contre là, à partir d'avril, en avril je ne vais pas du tout bosser pour pour l'entreprise parce qu'on va être ouvert tous les jours du lundi au samedi. Donc je n'aurai pas le temps du moins pas de faire des formations. Peut-être de préparer des trucs. Je vais recommencer en mai - juin, et après entre le 15 juin et le 15 octobre je ne travaille que pour l'exploitation, donc je me consacre qu'à l'exploitation. Donc en fait sur une année, je ne sais pas, mais j'ai commencé à tenir un petit tableau analytique cette année. Donc normalement en septembre je serai capable de dire sur l'année combien d'heures j'ai fait. C'est ma 2e année d'activité pour le 7 au 30 reprise donc il faut laisser aussi le temps de... Et le truc c'est que cette année il y a eu une grosse... parce qu'il y a la gestion commerciale, mais il y a aussi la gestion des stocks sur le logiciel sur lequel je travaille. Et en fait cette année avec la nouvelle réglementation, la dématérialisation de la DRM, la déclaration

mensuelle de stock, donc qu'on doit faire aux douanes en fin de mois. Au 1er septembre 2019 elle doit être dématérialisée sur internet. Et en fait ce logiciel permet de dématérialiser, dès qu'on gère ses stocks sur le logiciel, et d'appuyer sur un bouton pour transférer son stock à la douane directement. En gros, c'est très schématisé. Et du coup il y a eu un boom de demandes de formation là-dessus. Parce que il n'y a personne qui, malgré que l'entreprise pour laquelle je bosse elle ait fait des campagnes de communication pour dire "préparez-vous, essayez de vous y prendre à l'avance". Et tout du coup je travaille beaucoup avec InterLoire et avec les douanes aussi.

Et l'entreprise c'est ?

Madame : Alors mon entreprise c'est***. Moi je suis prestataire du coup pour***. Et le logiciel s'appelle ***. Et en fait du coup je vois de temps en temps les douanes et *** par rapport à ça. Et ***disait à la réunion qu'effectivement il y avait de plus en plus de viticulteurs qui se mettaient à la dématérialisation de la DRM, mais qu'on était loin d'être à 100 %, qu'il ne restait plus que... La dernière déclaration dématérialisée qui est autorisée c'est août. Donc il reste avril, mai, juin, juillet, août. Et si les gars ils se prennent en juillet pour se former pour septembre c'est mort parce qu'en juillet août la douane, ***, tous les services sont fermés c'est les vacances. Moi de toute façon je ne travaillerais plus pour ***à ce moment-là. Et en septembre tout le monde est dans les vendanges donc ce sera trop tard. Bon après il n'y a pas que le logiciel qui permet de faire de la dématérialisation. On peut directement rentrer ses stocks sur le site de la douane. Mais il faut que les gens s'y mettent. Et du coup il y a eu un boom de demande de formation par rapport à cette nouvelle réglementation. Ce qui fait que cette année j'ai fait beaucoup plus d'heures parce que je suis la seule dans le département. Donc du coup j'ai beaucoup plus de demandes. Et aujourd'hui il y a aussi une explosion en termes de demande de brasseries, de microbrasseries, et de cidreries qui s'équipent avec le logiciel. Donc il y a aussi des demandes, ils ont des réglementations aussi. Voilà. Il y avait du boulot cette année. Est-ce que l'année prochaine ce sera pareil ? on verra, on verra. Donc il faut prendre un petit peu de recul il faut se dire que, on se prend quelques années pour voir.

1'20

Monsieur Oui enfin grosso-modo de juin à fin septembre, tu es 6 jours sur 7, tu fais 42 heures semaine. Parce que quand la cave n'est pas ouverte tu es quand même en préparation de commande ou autre. Autrement après dès que tu arrives au mois d'octobre, tu reprends l'activité***. mais la cave est moins ouverte. Tu gardes un rythme, tu ne descends pas au-dessous de 35 heures semaine je ne pense pas.

Madame : Je ne compte pas. Non parce que les horaires d'ouverture de la cave, en fin de compte des fois tu n'as personne entre 10h et 12h30 et par contre...

Monsieur : Oui mais tu es là, tu es d'astreinte, tu es au boulot.

Madame : : Non mais ce n'est pas ça que je veux dire. Avant 10h j'ai préparé des Bib' ou des expéditions...

Monsieur : Et bien il faut le compter ça.

Madame : Oui mais c'est ce que je dis. Mais je pense que ça s'équilibre sur les horaires d'ouverture. Et puis du coup ça s'équilibre aussi, ça se lisse sur l'année. Parce qu'entre juin et septembre on est à fond alors que le reste de l'année c'est un peu moins quoi. Dommage que les nounous elles ne fassent pas ça aussi [rires] Oui parce que du coup on a calé nos horaires de nounou sur les horaires d'été, pour que notre gamin il soit quand même pris en charge. Je suis pas le reste de l'année des fois on a l'impression d'attendre l'heure pour aller le chercher parce que...

Monsieur : En février ou janvier là où c'est creux oui

Madame : On ne l'a pas vu de la journée, pourtant nous on n'a pas fait grand-chose mais du coup on se dit mince. C'est vrai qu'en été on a besoin d'avoir des grosses amplitudes horaires, mais quand on est là...

enfin bref. Du coup non c'est vraiment un rythme... Mais quelque part c'est quelque chose qui me plaît aussi. Parce que ce n'est pas répétitif, c'est différent tous les jours. C'est plus le côté attendre le client, moi ça me barbe. Je me trouve des activités du coup.

Vous, qu'est-ce qui vous plaît euh...

Madame : Ben c'est ça c'est de faire un petit peu de tout. D'avoir un contact avec les clients aussi, ça c'est sympathique. L'été du coup lui il l'a aussi. Parce qu'on a une deuxième boutique qui est ouverte. Je sais que tu aimes bien ça, être à la deuxième boutique.

Monsieur : Ça change et puis j'aime bien avoir le contact avec le client. Parce que j'ai pas tout le temps le temps, mais l'été comme il y a moins de boulot dans les vignes, du coup la deuxième boutique c'est moi qui la garde. Et ça permet d'avoir le lien. Les clients sont très contents aussi. Je le vois parce qu'ils échangent. Enfin voilà il y a plein de choses que moi je peux expliquer que [mon épouse] a encore un peu de mal. Et c'est vrai que des fois...

Madame : On fait de plus en plus, aussi, de visites il y a de plus en plus de demandes pour faire des visites de groupe

Monsieur : Des visites de groupe ou des choses comme ça. Ça se développe.

Madame : Et puis on a développé pas mal, enfin lui, il a développé pas mal de choses aussi : des marchés gourmands, des balades gourmandes que son père il fait depuis combien d'années, 10 ans ?

Monsieur : en partenariat.... ça fait une dizaine d'années oui

Madame : Donc l'été on est bien bien occupés. Il y a plein de monde ça c'est chouette. C'est bien. Par contre c'est vrai que à l'inverse, et bien là j'ai encore une cliente qui m'a appelée " je passe jeudi". Et bien oui mais jeudi je suis fermée, et du coup j'ai prévu plein de trucs à côté. Parce que je n'ai pas le temps les autres jours. "Ah ben oui je mais je ne peux passer que jeudi". Du coup je prends rendez-vous, je serai là. C'est juste ça, c'est que des fois on a un petit peu l'impression que le dimanche, où les jours fériés, ou les machins on répond un petit peu à tout quoi.

Qu'est-ce que vous prenez comme jour de congé ?

Monsieur : Le dimanche

Madame : En dehors des vacances. En dehors des vacances d'été.

Monsieur : Sauf l'été parce que l'été la deuxième boutique est ouverte le dimanche matin. Mais autrement le dimanche c'est vraiment rare si on a besoin de préparer une commande ou un truc. Mais non non, en général pas le dimanche. Et puis autrement, des fois même l'hiver on arrive quand même à prendre...

Vous prenez quoi comme vacances ?

Monsieur : C'est pas fixe.

Madame : En général on prend Une semaine à Noël, ou juste au début d'année. Une semaine après les vendanges ou quelques jours au moins après les vendanges pour se reposer. Et puis là quelques jours au printemps avant de commencer la saison. Donc là on vient de rentrer de vacances.

Et vous, votre rythme ?

Monsieur : Bah très fluctuant de toute façon. C'est plutôt les saisons qui le font fluctuer. L'hiver de toute façon, quand on est à la taille, donc pour moi du mois de novembre jusqu'à fin mars, de toute façon c'est quand il fait jour. Donc déjà on va dire ça réduit pas mal les choses. Même si quand je reviens je fais un petit peu de bureau, mais ça ne dure pas plus d'une heure. Donc en gros, ça doit faire 8h30 par jour peut-être. Après la on arrive dans une période où ça y est. Ça commence. Donc là on peut aller jusqu'à 12-13h par jour. Ça dépend des moments. Et l'été, il y a des jours où ça va être du matin au soir, et le midi on mange en une demi-heure, et puis voilà. Et pendant les vendanges après c'est...

Il y a des périodes où vous devez être un peu plus fatigués...

Monsieur : Oui... après, on tient. Mais...

Madame : : Oui... c'est plus facile... la chance c'est que...

Monsieur : Là juste avant qu'on parte, il fallait... Il fallait qu'on parte. Ça devenait... Bah la fin de taille, la fin de l'hiver. Voilà, il faut...(il souffle). Surtout qu'on sait que derrière ça va revenir plein fouet. Et donc là on se dit faut, il faut souffler.

Madame : C'est plus facile aussi... Là où on a de la chance, c'est que la grosse saison elle est sur la période d'été. C'est plus facile de tenir en été parce qu'il fait beau, parce que le dimanche...

Monsieur : Les jours sont plus longs...

Madame : Quand tu coupes, tu peux vraiment couper, aller à la plage, emmener le petit ailleurs et tout machin. Alors que quand tu es en plein hiver, et qu'il fait mauvais et que de toute façon tu restes chez toi.

Monsieur : Là tu rentres chez toi et c'est pas pareil. C'est pas le même repos.

Madame : Après je pense à une activité dont on n'a pas du tout parlé, parce que c'est ton père qui le fait, c'est les livraisons aussi.

Monsieur : une partie des livraisons oui.

Il fait encore...

Monsieur : il a gardé encore un circuit de livraison enfin 3 4 5

Madame : les café-restaurants locaux

Monsieur : qu'il fait depuis très longtemps. Enfin voilà après c'est le côté relations qu'il a voulu garder aussi.

Madame : tant qu'il peut c'est bien parce que moi je ne me voyais pas les faire. Parce qu'il y a des restaurants quand on livre, c'est à nous d'emmener les trucs. Enfin souvent je me retrouve confrontée à ça ou j'arrive dans un endroit, où il n'y a personne, c'est à moi de déposer tout. Et je dis "ben attendez, moi je m'attendais ce qu'il y ait du monde, il y a 15 cartons, je ne peux pas le faire toute seule" enfin c'est...

Monsieur : Tu apprendras [rires]

Madame : : Non non je n'apprendrai pas.

Monsieur : Si...

Madame : Non non non non. Je ne monterai pas les cartons au premier étage chez Etienne.

Monsieur : Ah non mais ça ce n'est pas à nous de le faire. Non non, on les pose en bas et c'est lui qui le fait. Il se débrouille après.

Madame : Ah d'accord ... Non sur le rythme, c'est jamais la même chose

Monsieur : C'est fluctuant. Ça peut aller de ... Il y a des fois ça va être 4,5 heures par jour vraiment en période, enfin entre la fin des vendanges et le début de la taille, c'est juste un peu de surveillance en cave. Et puis bon, il fait pas beau c'est bon, on reste à l'abri, ou il fait beau....

Madame : Oui mais en même temps tu as toujours des trucs à faire, que ce soit à la cave ou au bureau...

Monsieur : Oui au bureau ça je ne le compte pas tout le temps. Et puis, ça peut augmenter oui ...

Madame : Après, je sais pas si tu le mets dedans, mais tout ce qui est marché gourmand, *** [produits locaux], tout ça, toutes les assos ça prend du temps. Parce que moi quand tu dis que tu fais 4,5 heures par jour, même en période creuse non quoi. Parce que entre les assos, bon il y a autre chose, il y a l'asso perso, mais pour les marchés gourmands, les ***[produits locaux], le Crédit Agricole, que tu vas en réunion une fois par semaine le soir et tout (elle souffle)

Monsieur : Ah bah si si ça prend du temps oui

Ah, vous avez beaucoup de choses apparemment, des associations ?

Madame : Oui [rires] Je ne dirai rien [rires]

Monsieur : C'est pas une fois par semaine c'est une fois par mois.

Madame : Non. Alors depuis le mois de mars tu y es peut-être déjà allé 3 fois hein.

Monsieur : Non c'était une réunion d'information c'était pas un conseil d'administration. Donc rien à voir.

Madame : Oui oui oui oui oui. C'est ça. Je sais pas, c'est perso ou c'est pro le crédit Agricole ?

Monsieur : Là en l'occurrence c'était perso. Il y a les deux, autrement, ça dépend.

Madame : Mais quand tu vas à tes réunions là, de caisse locale ?

Monsieur : Bah c'est via le pro mais, enfin c'est...

Donc vous avez quatre ou cinq activités...

Monsieur : Ah bah les mandats donc j'ai le SDAOC, la Caisse Locale du Crédit Agricole, *** [produits locaux], - une association de producteurs qui s'est montée en 2013, donc je suis toujours dans le bureau -, le marché gourmand - donc un marché de producteurs qu'on organise sur [la commune] avec d'autres producteurs et du coup on est deux donc forcément je suis dedans -, en gros. Il y a quoi encore... non en pro c'est bon...

Madame : Moi c'est le perso qui me... [rires]

Monsieur : Et puis après ben, en perso, au départ c'était pour défendre la vigne. Et puis après je me suis fait manger entièrement.

Madame : Oui tu t'es fait bouffer. Tu es président maintenant.

Monsieur : Ouais association de chasse de la commune. Mais bon, ça permet de voir pas mal de choses aussi, et puis de pouvoir agir plus rapidement quand il y a besoin. Pour la défense des cultures en général, donc des vignes.

Madame : c'est intéressant hein, mais c'est...

Monsieur : Donc ça fait 5 trucs

Madame : Ouais ça fait beaucoup de choses. Il faut que j'aïlle enlever la chaîne moi. Je vais juste enlever la chaîne comme ça s'il y a des clients, ils sonnent.

J'ai encore deux ou 3 questions... C'est quoi le cœur de votre métier ? qu'est-ce que vous aimez ?

Monsieur : Moi si je fais ce métier c'est pour travailler dans la vigne, à l'extérieur. Je ne me voyais pas travailler dans un bureau. Mais vraiment, la vigne c'est vraiment quelque chose que moi j'ai toujours connu de toute façon je suis né dedans. Depuis tout gamin j'ai toujours voulu faire ce métier là, je n'ai jamais une autre idée.

Oui j'allais vous poser cette question là aussi, comment vous y êtes venu ?

Monsieur : ça a toujours été... Bah tout gamin. Dès que, enfin je n'ai pas le souvenir mais, je suppose que dès que je marchais On passe à nos après-midis, des fois les mercredis, ou le samedi, avec mes parents dans la cave à faire de l'étiquetage. Enfin nous on jouait à côté, mais eux ils travaillaient. Donc on a toujours été baignés dedans. Et puis après grandissant j' ai commencé à donner des coup de main que ce soit à la vigne ou dans la cave Alors les vendanges c'était toujours magnifique

Ah oui ?

Monsieur : ah bah c'était dès qu'on vendangeait, on rentrait de l'école, on jetait le cartable, direction la cave. Notre mère elle nous rappelait, je dis nous parce qu'il y avait mon frère aussi, et puis "vous allez aux devoirs" vite fait et vous retournez dans la cave. Et puis grandissant après, de toute façon dès que j'étais en vacances scolaires j'allais dans les vignes. Dès que j'avais un moment de libre j'allais avec mon père dans les vignes, ça a toujours été. Et puis le vin aussi quand même. Parce que la vigne c'est bien, mais le vin c'est aussi, enfin voilà. Et puis même jusqu'à la vente. J'ai toujours aimé. Enfin le contact avec le client final. Parce que ce métier il est très bien, mais nous on a la chance de vendre directement aux consommateurs qui veulent, qui veulent boire. Non seulement on se rend compte que les gens aiment bien ça, mais pour moi ce serait pas complet s'il n'y avait pas la dernière partie qui est la vente. C'est vraiment...

Madame : Oui parce qu'il y a des viticulteurs qui ne font pas de vente directe

Monsieur : Après la partie compta, bureau, tout ça, si elle n'existait pas ce serait très bien [rires]

C'est une autre question que j'avais, concernant les aspects qui sont plus difficiles pour vous...

Monsieur : C'est pour ça là, j'ai délégué quand même. Donc ça me va très bien.

Madame : Moi ça va c'est un truc qui me plaît moi. Je ne suis pas du tout comptable ni rien du tout mais je me suis mise. D'ailleurs du coup...

Monsieur : L'objectif c'était de me dégager du temps en fait quand tu es revenue. Et voilà je passe plus

d'heures à la vigne et à la cave que je ne le passais quand je gérait tout encore tout seul. Pendant 3 ans. C'est vrai que ça a été (il souffle), ça a été assez hard ouais.

Madame : Moi je me suis mise à la gestion.

Et ça ne vous manque pas votre formation de base ?

Madame : Non parce que (elle souffle) je ne suis pas sûr, enfin je suis partie du principe qu'on est dans une génération où de toute façon on fera plusieurs métiers dans notre vie donc j'ai fait mes 10 premières années voilà. Je suis passé à autre chose voilà (rire). Je suis passé à autre chose. D'ailleurs je discutais encore avec ta sœur qui est instit' qui disait qu'elle, c'est pareil elle voulait changer. Elle a 40 ans, elle dit après 40 ans je change. Je ne veux plus être instit. Donc voilà. L'important c'est de faire ce qu'on aime et d'être bien dans son boulot.

Et vous, vous avez de la famille dans la viticulture ?

Madame : Pas du tout. Et pourtant je suis Bourguignonne. Les gens me demandent "ah il a épousé une bourguignonne, ah ben vous avez quoi comme terre ? Rien du tout [rires], un terrain où il y avait la maison de mes parents, mais c'est tout, il n'y a pas de vigne".

Du coup de votre côté monsieur, donc vous avez un frère...

Monsieur : Un frère deux sœurs. Moi je suis le dernier. on a avec ma sœur l'aîné 6 ans d'écart. Il n'y en a aucun autre qui voulait rester dans la vigne. Mon frère dégoûté par les hivers, et par, voilà la taille clairement (Rire)

Ça ne lui plaisait pas ?

Monsieur : Ah non ça pas pour lui. Mes sœurs jamais elles n'ont... Un petit peu de vente si. Quand elles avaient 17,18 ans, une de mes sœurs a tenu la deuxième boutique au tout départ. Quand elle a été ouverte il y a 20 ans. Elle l'a tenue pendant 3 saisons ou 4. Mais autrement non, non, pas du tout dans le métier. et jamais intéressés.

Madame : Alors que les petits neveux, les petites nièces, pas les nièces mais plutôt les neveux, maintenant qu'ils commencent à grandir un petit peu, bon ils donnent des coups de main.

Monsieur : Ouais je suis pas sûr...

Madame : Ah si...ils sont toujours, "je viens avec toi servir", et tout. "Je peux vous aider à remonter votre carton", ils sont et le dernier à chaque fois que tu vas ouvrir la cave, il dit "ouais allez viens on va ouvrir la cave". L'autre fois il était devant les clients comme ça, il avait le tiroir-caisse ouvert. Je lui ai dit "Qu'est-ce que tu fais ?" Il me dit "je compte la caisse" je lui dis "on ne fait pas ça devant les clients [rires]"

Monsieur : Oui, mais ils ne voient que le côté amusant ou...

Madame : Ouais, ils viennent nous voir Quand on fait des mises en bouteille aussi.

Donc ils ne sont pas du tout dans le secteur vos frères et sœur ?

Monsieur : Non. Mon frère est resté dans le secteur mais pas du tout dans le métier

C'est-à-dire ? ah oui le secteur géographique pardon. Ah donc professionnel, et géographique ...

Monsieur : Ah oui bah non non pas du tout. Mon frère il est menuisier, une de mes sœurs est instit', et l'autre est comptable. Donc non, non, pas du tout.

Et vous donc vous saviez que vous alliez aller vers la ?

Monsieur : Moi je voulais. Après ça n'a pas toujours été facile. Il y a un moment où j'avais commencé à faire mon projet d'installation en 2011. Et printemps 2012 gros gel. Donc là petit temps d'arrêt, on s'est posé des questions. J'ai continué quand-même parce que j'étais lancé dans l'installation avec la Chambre d'Agriculture en tant que JA. Du coup on a dit OK, j'avais fini toute ma formation et tout, donc là on a dit bon le projet est sur papier, maintenant on stoppe, on va attendre de voir. Et donc j'ai commencé en 2011, et je me suis installé en 2014. Alors que 2011 normalement je finissais et je m'installais en 2012. On aurait été en associés avec mon père jusqu'à temps qu'il arrive à la retraite et voilà. Du coup il a décalé sa retraite de quelques mois quand j'ai commencé à reparler de m'installer, parce qu'il y a un moment où, enfin ça a toujours été envisagé, mais des fois moins que plus.

A cause du gel ?

Monsieur : oui, le gel, donc il y avait eu un gel en 2008, un autre en 2012. Ce qui a commencé à générer un petit peu de difficultés économiques. Et après, voilà mes études étaient faites, tout était fait, mais pourtant je commençais à regarder quand même à droite à gauche dans d'autres vignobles pour voir, pour changer de quartier quoi. Ça a aurait été en tant que salarié dans un premier temps. Après je ne sais pas ce qui serait arrivé mais. Et puis finalement 2013-2014 il n'y a pas eu pour ainsi dire d'incident climatique. Un petit peu en 2013 mais ça va. Donc on a dit allez hop c'est bon. Donc on a remonté un projet mais différent du premier, avec une diminution de surface pour accentuer la vente directe, pour vraiment mettre l'accent sur la plus-value, sur la valeur ajoutée. Ça a permis d'avoir l'accord des banques et tout. Et finalement je ne regrette pas du tout. Parce que les trois premières années ça a même été plus vite que ce qui était prévu en termes d'évolution. Et là il y a eu un temps d'arrêt parce que 2 années de gel de suite 2016, 2017. Mais là on commence à repartir un peu, avec des développements qui n'étaient pas prévus. Donc non je ne regrette pas du tout. Si c'était à refaire, c'était une question qui m'avait été posée à la Chambre d'Agriculture en post-installation, "est-ce que...", je le referais de la même façon.

Vous êtes eu de vous avez fait quel parcours ?

Monsieur : BEP Bac pro à *** en viticulture-œnologie, en 4 ans. Et après BTS à ***. 2 années de plus. Après parti 3 mois en Nouvelle-Zélande. Donc du coup j'ai fini mes études en juin 2005. Au printemps 2007 je suis parti en Nouvelle-Zélande pour faire les vendanges, enfin en tant qu'adjoint en vinification. Et après je suis revenue définitivement travailler ici.

Et vous avez quel âge ?

Monsieur : 35 ans. [rires] Et oui donc je me suis installé à 31 ans. Et Madame a 36 ans. [rires]

Et vous avez un enfant ?

Monsieur : et on a un petit qui a 2 ans.

Qui va reprendre l'exploitation [rires] ?

Monsieur : Ah il fera ce qu'il voudra. Je ne veux surtout pas le forcer. Ça c'est clair

Madame : Ah on serait d'accord s'il était aussi grand maître restaurateur dans un grand restaurant [rires]

Monsieur : Voilà. [rires] Non c'est beaucoup trop tôt...

Madame : Vous avez d'autres questions ou pas ?

Non on est sur la fin là.

Madame : Bah du coup je vous tiens au revoir parce que je Ne sais pas combien de temps ça va durer avec le client. Au revoir

Au revoir. Merci de votre accueil

Madame : Bah je vous en prie

Je crois que j'ai fait un peu près le tour. Ah si je vais vous demander, si ça ne vous dérange pas, deux choses vite fait.

Monsieur : oui allez-y

Si vous avez les noms des produits que vous utilisez ?

Monsieur : Alors lesquels ? parce que tous... (il siffle)

Peut-être pas tous, mais si vous avez une liste, ou alors ce que vous avez en tête là, rapidement ?

Monsieur : Les noms commerciaux alors

Oui oui

Monsieur : Alors allez-y notez. HELIOSOUFRE, Je vais faire par maladie parce qu'autrement je vais me pommer. HOGGAR, parallèlement pour les autres,

Après si il m'en manque un ou deux c'est pour avoir une idée

Monsieur : Alors mildiou donc on a le LBG, jusqu'à aujourd'hui en association j'utilisais FOLPAN mais là c'est fini. J'en prends un autre cette année parce qu'il est classé CMR justement, donc je l'ai éliminé cette année. En mildiou il peut y avoir BOGARD. Donc pour le mildiou ARCO DTI, Il faut se mettre par maladie comme ça le programme il revient en tête. Et AVISO DF.

Après en anti botrytis, mince comment il s'appelle celui-là, justement c'est à base de glycine, c'est un essai que j'ai fait l'année dernière et qui marche très bien. Comment il s'appelle. Je ne me rappelle plus. J'ai mangé le nom.

Après qu'est-ce qu'on peut avoir en désherbage le ROUNDUP et autrement c'est le VERTICAL.

Pour la pourriture grise avant d'utiliser celui qui était à base de glycine il y avait SWITCH en alternance SEKOYA. C'est des alternances dans les années . Euh TELDOR. En fait il y en a quatre différents mais il faut les utiliser que par deux et alterner d'une année à l'autre. C'est obligatoire. Et du coup le quatrième je ne sais plus.

En gros voilà et après de l'adjuvant, des adjuvants des stimulateurs naturels. Il y a HELIOSOL. C'est à base de résine de pin, qui permet de diminuer les doses. Il y a VIVAFLOR, c'est à base d'algues, ça nourrit et ça aide les défenses. Et j'ai dû faire le tour.

Après oui, il y en a qui reviennent assez facilement chez tous les vigneron. Sachant que ça c'est ce qui était fait jusqu'à aujourd'hui, sachant que cette année il y en a une partie qui va sauter. Ça, ça saute. Ca, ça saute. Le FOLPAN, le ARCO. En oïdium, le BOGARD saute. En désherbant, le ROUNDUP je le garde encore, mais déjà il est divisé par 3, mais là ça va être divisé par 4 ou 5. Et ça ça va sauter complètement parce que ça ça avait bien marché. Voilà on s'adapte et on cherche.

Ok. Je vais voir un petit peu comment font les gens, comme vous n'êtes pas le seul à passer en...

Monsieur : À passer aux produits de biocontrôle. Ah oui de toute façon il y a une marge d'évolution et de progression à avoir. Après il faut faire. Il faut pas se dire j'attends, le voisin, de savoir si ça marche ou pas. Il faut le faire soi-même autrement on va attendre longtemps.

Vous faites des tests sur des parcelles ?

Monsieur : Ouais. Je vois l'année dernière, sur plusieurs cépages, j'ai coupé des parcelles en deux. Parce que sur des cépages, parfois des essais ne réussissent pas parce qu'ils n'ont pas les mêmes sensibilités. Et je m'aperçois du coup que ça marche sur tel cépage, et pas sur un autre. Ou alors que ça marche sur tout. Ou alors que ça ne marche pas du tout. Si ça marche sur un cépage et pas sur l'autre, je refais le même test sur les mêmes parcelles l'année suivante, pour voir si ce n'était pas l'année. Et si vraiment ça ne marche que sur un cépage et bien je n'utilise que sur un cépage. Et du coup je le mets sur l'ensemble de l'exploitation, sur ce cépage.

C'est long les tests

Monsieur : Oui. Ça prend du temps. Disons que on passe, la pulvérisation, on pourrait tout simplifier à faire toutes les vignes d'une seule façon je gagnerai 3h sur ma journée de traitement. J'arrive à tout faire sur une journée donc ça va quand même. Mais je gagnerais quand même 2 à 3h. Là, en faisant comme ça, ma journée démarre à 6h et demi 7h le matin, et elle se termine des fois à 21h le soir.

Donc une journée de traitement ?

Monsieur : Mais oui j'arrive à tout faire dans la journée. Ça c'est vraiment l'idéal.

C'est tous les combien de temps ?

Monsieur : Ça dépend. Avec des produits de biocontrôle ça peut être tous les 8 jours parce que du coup ça reste moins longtemps dans la plante. Et avec des produits, vraiment des chimiques systémiques, on peut aller jusqu'à 15 jours. Donc ça dépend. Je sais que je vais me mettre un peu plus de travail en utilisant que les biocontrôle, mais en même temps avec une bonne observation du temps, des bons relevés météo, et bien avec le biocontrôle finalement on arrive à tirer quasiment comme avec....

A l'école vous étiez formés là-dessus le biocontrôle ?

Monsieur : On en parlait. Alors, pas sur mes quatre premières années. BEP, bac pro, c'était encore beaucoup trop récent, il n'en existait quasiment pas. Le soufre existait, mais il existe depuis tout le temps. Et en fait dans les programmes moi j'ai vu ça, c'est rentré sur ma dernière année de BTS. On a commencé à en parler. Donc forcément les profs... mais les profs n'étaient même pas plus au courant non plus quoi. Donc c'était vraiment chez les vignerons chez qui on allait, avec qui on pouvait échanger. Et vraiment le biocontrôle, il se développe depuis 2 ou 3 ans. Et là, dès qu'il y a une revue qui sort il y a la moitié de la revue qui est dédiée au biocontrôle. Là il y a je ne sais pas combien de firmes de fabrication qui essaient toutes de trouver une solution de biocontrôle. Enfin ils sentent bien que c'est l'avenir. Et là il y a plein de spécialités qui sont en test, qui sont en attente d'homologation. Et nous on les attend avec impatience parce que c'est vraiment

Ça va peut-être aller vite alors

Monsieur : Bah après c'est les autorités. C'est l'administration c'est là que ça traîne. [rires] ils veulent qu'on aille vite mais il ne font pas donc. Oui oui donc on attend vraiment là on est impatient. Les firmes le savent et il y a vraiment des grosses études de lancées.

Madame : Vous voulez une copie de l'article ?
inaudible.

ENTRETIEN 7

L'entretien a lieu à la cave-boutique du domaine. L'enquêtée est l'épouse du viticulteur. L'arrivée d'un client et son accueil par l'enquêtée va interrompre l'entretien pendant quelques minutes.

Est-ce que vous pourriez commencer par me décrire votre entreprise, votre production ?

D'accord donc une entreprise viticole, familiale, de 33 hectares. Donc on produit tous les vins du bassin viticole ***... . Voilà. Enfin une grosse gamme de vins *** mais comme la plupart des exploitations ici en [dans le bassin viticole] Au niveau des salariés nous avons donc, mon conjoint dirige l'exploitation, moi je le seconde sur le plan du secrétariat, accueil client, gestion commerciale, etc. Je donne un coup de main à la cave quand il y a besoin pour les conditionnements, pour les vendanges, enfin voilà. Un petit peu sur tous les postes à la fois. Et autrement on a 2 salariés, en théorie, 2 salariés temps plein. Donc des ouvriers viticoles qui s'occupent vraiment de tout ce qui est, essentiellement travail dans les vignes. Ils font très peu de travail à la cave. Ca c'est nous qui nous en occupons. Ou vraiment quand il y a un besoin particulier. Mais autrement ce sont vraiment des ouvriers qui sont censés faire tout le travail dans les vignes.

D'accord. Vous, vous n'êtes que tous les deux à la cave ?

Tout à fait. oui oui oui.

Donc vinification et vente.

Voilà.

Vous vendez uniquement ici ? ou vous vendez autrement...

Alors on vend ici, on a 80 % de clientèle en particulier. Donc des gens qui viennent, qui commandent, pour lesquels on expédie, etc. Donc une grosse clientèle de particuliers. Donc on vend ici mais on fait aussi énormément de livraisons à domicile dans plusieurs régions de France. Là actuellement c'est vraiment une grosse période de livraison pour nous, du 20 mars au 5, 10 mai, on est en livraison tout le temps.

Et qui fait les livraisons ?

Mon conjoint.

Et il fait ça tout seul ?

Tout seul, voilà. Donc là par exemple il est parti toute la semaine. Et donc là on a préparé, ça fait partie de notre plus grosse livraison de l'année, là il est dans le nord de la France, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Aube, enfin les Hauts-de-France quoi en général. En fait, les clients passent les commandes en début d'année. Ils reçoivent des tarifs, sur lesquels il y a les dates de livraison de leurs régions. Ils ont un bon de commande, ils me renvoient le bon de commande, moi j'enregistre la commande. Et là cette semaine on a préparé toutes les commandes passées. On les met sur palette, on les expédie par transporteur dans un dépôt qu'on a là-bas, des gens qu'on connaît là-bas. Donc là ça représentait, pour vous donner un ordre d'idée, ça va représenter un semi remorque entier, c'est-à-dire 25 palettes de commandes. Et mon conjoint après dispatche, enfin il livre les particuliers à domicile sur la semaine entière. On fait ça, donc là c'est la plus grosse, mais jusque début mai on a ce genre de livraison tout le temps, tout le temps.

Est-ce que vous pourriez me décrire globalement on va dire les différentes étapes sur une année

Au niveau des saisons, de ce qui se passe ?

Oui, de votre travail, de l'exploitation avec en gros, les spécificités de cette entreprise

Alors on commence par la récolte. Donc les vendanges, qui se passent je dirais, à peu près du 20 septembre à fin octobre, à peu près. Donc une production, donc plusieurs cépages, qu'on ramasse essentiellement à la machine. Vendanges mécaniques essentiellement. Un petit peu à la main, uniquement pour des choses très spécifiques comme *** on ou le ***, qui sont obligatoirement récoltés à la main, voilà. Mais la grosse partie de la production c'est ramassé à la machine, voilà. Donc après, toute la partie vinification, jusque je dirais décembre, début décembre à peu près, voilà. Début décembre on a un événement qui sont nos portes ouvertes. Donc là on invite tous nos clients, essentiellement du [département], mais tous les départements limitrophes. Donc c'est un weekend assez important pour nous, où on a vraiment une grosse partie de vente à ce moment-là. Voilà. Donc là on est début décembre, au niveau de la vigne, la taille a commencé. Donc nous on est en vinif' mais la taille a commencé. Donc les ouvriers sont dans les vignes. Là on embauche des saisonniers également parce que du coup

Donc vous vous êtes tous les deux sur la vinification, et vous embauchez des saisonniers pour la taille.

Voilà oui. On embauche des saisonniers pour la taille. Alain est aussi à la taille parce qu'il faut aussi être avec eux. Donc il passe beaucoup beaucoup de temps dans les vignes avec eux. C'est essentiel, pour que la vigne soit taillée comme il le souhaite quoi. Donc ça c'est vraiment un point important. Au niveau du recrutement, ça devient un gros souci de trouver des gens pour la taille à cette période-là. Donc là, la taille ça dure un peu près 3 mois. Je dirais décembre, janvier, février. Février dans l'idéal il faudrait que ce soit terminé, mais ce n'est pas toujours le cas. Donc là recrutement difficile. Du coup on embauche de plus en plus de main d'œuvre étrangère. Des Bulgares essentiellement. Donc des gens qui reviennent du coup régulièrement là, maintenant, depuis plusieurs années. Des gens qu'on connaît bien et qui travaillent très très bien. Donc on est très content de ça. Après on arrive début de l'année. Début de l'année les vinifications s'accélèrent un petit peu ; on est dans les filtrations, les mises en bouteille, les débuts de conditionnement du millésime de l'année. Voilà. Et là, actuellement donc, c'est vraiment la grosse période commerciale, la période de livraison. C'est ce que je vous disais tout à tout à l'heure. Livraison, et on expédie aussi. On travaille aussi avec quelques supermarchés par exemple. Donc là eux démarrent leurs commandes pour les foires aux vins d'automne. Voilà. Donc tout ça, ça se prépare là actuellement. C'est-à-dire qu'il y a des échantillons à envoyer par exemple. On est sélectionné ou pas pour les supermarchés. Donc ça c'est aussi une autre partie de notre commercialisation, autre que les particuliers. Voilà. Ensuite au niveau de la vigne, la taille est terminée, on est plus dans de l'entretien au niveau de la vigne. Normalement ils doivent avoir terminé à peu près la taille. Donc lorsque la taille est terminée ils ont laissé un brin. Ce brin doit être attaché. Donc tout ça c'est à la main. Donc 33 hectares à la main, ça demande du temps, ça demande des personnes. Là actuellement ils terminent ça, ce n'est pas encore terminé là.

Avec des saisonniers aussi ?

Des saisonniers ouais. Des saisonniers essentiellement. Souvent des femmes, là on en a deux actuellement. Et puis donc nos deux salariés, on en a qu'un en fait actuellement de salarié temps plein permanent. Et on en cherche un deuxième depuis un petit bout de temps. Donc c'est pour ça qu'on est obligé aussi de boucher un peu les trous quoi. Donc ça c'est un problème.

Qu'est-ce qu'ils ont comme...

Formation ?

Oui, enfin vos permanents, ils sont ouvriers en fait ?

Il n'y a pas de formation particulière. Ouvrier viticole, nous notre exigence c'est quand-même d'avoir quelqu'un qui sache manier des engins viticoles, donc tracteur, appareil de traitement ; qu'il connaisse un minimum le cycle de la vigne, savoir ce qu'il y a à faire etc. Mais c'est très très compliqué à trouver, des gens qui aient ces compétences-là. Donc là, actuellement, on en a qu'un, qui est là depuis 5 ans maintenant. C'est un jeune homme qui n'a même pas 30 ans, 28 ans, qui est là depuis 5 ans. Donc qui a démarré là. Mais dans l'idéal il nous en faut vraiment un deuxième quoi. Et ça fait 2 ans qu'on cherche et on ne trouve pas.

C'est ça que j'allais vous demander, donc cette première difficulté-là, de trouver un permanent

Ouais. C'est énorme. Et c'est le cas chez tous nos collègues. Tout le monde est... les ouvriers viticoles qui partent en retraite dans une exploitation c'est une catastrophe quoi. Parce que pour en retrouver c'est vraiment vraiment un gros souci.

Et comment vous expliquez ça ?

C'est un travail qui est difficile, qui est difficile physiquement. C'est-à-dire par exemple la période de la taille, ils sont quand même 3 mois dehors, du matin au soir, par n'importe quel temps. Donc déjà ça, c'est quand même, physiquement, il faut aimer ça quoi, il faut aimer être dehors, il faut aimer un travail assez physique quand même. Après au niveau de la rémunération ce n'est pas non plus très motivant. Mais bon, je me dis, là par exemple, un ouvrier temps plein, là ici, viticole chez nous, gagne, sans compter prime d'ancienneté etc., il est à 1500 € net. Donc c'est relativement raisonnable malgré tout. Voilà. Mais ce n'est pas non plus des salaires qui font rêver quoi, ce n'est pas, voilà. Cependant on ne demande pas non plus d'énormes qualifications. Donc on ne peut pas non plus, les gens ne peuvent pas espérer un salaire de 2500 € quoi. Ce n'est pas envisageable. Donc ça c'est vraiment... Le recrutement du personnel en viti c'est vraiment, vraiment, un gros gros problème.

Et donc vos collègues viticulteurs sont dans la même situation ?

On est pareil ouais ouais ouais. Ah oui vraiment. Et on ne sait plus à qui s'adresser parce que là on fait appel à Pôle Emploi, ils ne nous envoient personne quoi. Donc là on a essayé d'élargir notre demande, on a une offre actuellement qui est en cours. On a essayé d'élargir à tout ce qui est arboriculture, horticulture, enfin tous les métiers un peu manuels quand-même quoi. En agri, partout quoi. Mais en fait il n'y a pas de demandes quoi.

Et donc vous passez par Pôle emploi ?

Pôle emploi, mais pas que. On a fait des offres aussi à ce qu'on appelle l'ANEFA. Voilà donc on est passé par eux aussi. On est passé par, enfin tout ce qu'on peut trouver comme moyens de mettre des annonces quoi.

Ca fait depuis 2 ans vous me dites ?

Ouais ça fait vraiment 2 ans qu'on cherche. Alors on en a eu hein, on a eu des...

Comment vous faites alors entre-temps ?

Ah bah on fait, justement c'est un gros gros gros problème. On est, enfin c'est surtout mon conjoint qui bouche les trous dans les vignes etc. Moi j'y vais pas, donc c'est pas moi. Mais lui il fait des journées plus que double quoi. Parce que la journée il veut vraiment être avec eux, c'est vraiment important, parce qu'il faut... c'est aussi des gens qu'il faut beaucoup manager quand même hein. Il faut beaucoup leur montrer ce qu'il faut faire etc. Et Être là pour...

Les débutants vous voulez dire ?

Non les saisonniers en général. Oui même les saisonniers c'est quand même... Même si ce sont des gens qui font ça depuis plusieurs années, ça devient quand-même compliqué quoi. Il faut quand même vraiment les encadrer, il faut les manager complètement.

Les personnes que vous avez actuellement en saison ?

Ouais. Ouais.

Ils parlent français ? comment ça se passe ?

Ah oui oui ceux dont je parle oui. Ah les Bulgares à la limite pas de problème quoi. Ils savent gérer leur... à la limite pour la taille oui, ils savent gérer, il n'y a pas de souci.

Parce que là vous me parlez d'autres salariés que vous recrutez pour remplacer votre permanent, que vous avez essayé de recruter ?

Oui ceux-là. Et puis les saisonniers. Là par exemple on a deux saisonnières actuellement, qui terminent le travail d'attachage etc. Même si ce sont des femmes qui ont déjà travaillé depuis pas mal de temps dans les vignes etc., il faut être là quoi, il faut vraiment les manager. C'est vraiment des personnes qu'il faut encadrer complètement quoi. Donc voilà. D'où la nécessité d'être avec eux tout le temps. Et puis le soir il s'occupe de son vin quoi, de toute sa, vinification etc. Donc ça fait des journées très très très très remplies quoi. Donc ce n'est pas simple à ce niveau-là. Ouais, ouais, ouais.

Vous embauchez uniquement des Bulgares en saisonniers ?

Pour la taille. Non là ils sont partis. C'était juste pour la taille.

Et sinon ?

Sinon là je vous dis on a deux femmes qui sont du secteur.

Que vous avez trouvé comment ?

Alors qui viennent là depuis plusieurs années. Oui, oui oui, qu'on embauche régulièrement. Quand on a un coup de.... des fois pour des conditionnements, des choses comme ça. Donc elles sont en contrat saisonnier quoi en TESA.

D'accord. Et vous n'avez pas réussi à fidéliser au niveau des saisonniers ici quoi ? A part ces femmes-là ?

Si. Il y a ces saisonnières-là, ces femme-là, et si, pendant les vendanges on a une petite équipe qui revient. Pour les vendanges manuelles on a une petite équipe qui revient régulièrement. Mais, mais, mais, mais. Ça devient très compliqué, c'est-à-dire... Alors pourquoi ça change, je n'en sais rien.

Oui c'est un peu ça ma question, comment ça évolue en fait

Oui je comprends bien, mais on n'a pas d'explication quoi.

Comment vous vous êtes dit, bon ben zut on va passer, je ne sais pas j'imagine que vous passez par une agence...

Pour les Bulgares non. Alors au départ oui, mais maintenant ils viennent directement. Comme en fait

l'agence leur prenait, enfin leur salaire n'était pas forcément très équitable. Donc là maintenant nous on les déclare en tant que saisonnier, TESA pareil. Et du coup ils ont un salaire français tout à fait standard quoi. Donc pour eux c'est beaucoup plus avantageux. Mais ouais pourquoi ça change j'en sais rien.

Et depuis quand...

Les difficultés elles apparaissent depuis, je dirais 5 ou 6 ans. Où vraiment, vraiment, ça s'accroît. C'est à dire que pour vous expliquer un peu, par exemple les saisonniers, même ceux que l'on a régulièrement, c'est... leur boulot est pas forcément suivi et sérieux. C'est-à-dire qu'un matin ils ne vont pas être là, un après-midi ils ne vont pas être là, parce qu'ils sont fatigués, parce qu'ils ont mal au dos, parce qu'ils ont autre chose à faire. Enfin voilà. Je pense qu'il y a une culture, quelque part, ça fait un peu, c'est curieux de parler comme ça, mais il y a une culture du travail qui n'est plus la même quoi, clairement. Ce n'est plus la même envie, plus la même appétence. Enfin voilà. Donc c'est compliqué quoi. C'est compliqué à ce niveau-là.

Donc là, si je comprends un peu vos différentes périodes, vous avez ces 2 personnes là, qui viennent régulièrement avec il n'y a pas de problème ; vous avez les personnes bulgares qui viennent pour la taille...

oui oui oui

Et les personnes avec qui vous avez le plus de difficultés, que vous venez d'évoquer

Même les deux femmes dont je parle c'est ça aussi. Ça fait partie des saisonniers en règle générale quoi. Tous les saisonniers en règle générale c'est ça. Il faut être clair, c'est vraiment ça. C'est vraiment un gros souci de goût de ce qu'il y a à faire quoi. On peut difficilement compter sur eux et on peut difficilement les laisser travailler seuls. C'est même plus possible du tout, il faut vraiment être la quoi.

D'accord et votre salarié permanent il les accompagne aussi j'imagine ?

Il les accompagne Mais bon c'est pareil quoi. Il faut lui aussi l'encadrer. C'est qu'il n'avait pas de formation initiale, en viti. Donc il peut gérer son travail mais malgré tout il faut être là quand même quoi.

Du coup le statut des saisonniers, avec les TESA, la rémunération c'est la même pour tous les saisonniers ?

Ah c'est la même pour tous les saisonniers oui oui. Ils sont payés au SMIC en fait tout simplement.

Et ça c'est réglementé ?

Ouais c'est une déclaration par la MSA en fait.

Donc il y a un salaire saisonnier en fait c'est ça.

Je crois que vous avez vos clients qui arrivent

Ouais. C'est un salaire saisonnier, un salaire de Smic quoi. Tout simplement.

D'accord.

Non non c'est une déclaration qu'on fait au niveau de la MSA donc ils ont l'assurance. Enfin tout est réglementé. Comme ça voilà, tout le monde s'y retrouve quoi. Donc pour revenir au cycle de la vigne, donc là on en était au printemps. Printemps donc là c'est tout l'entretien. Je vais juste

Oui oui allez-y

Bonjour messieurs dames...

[Elle reçoit les clients]

Donc dans les vignes il y a tout le travail aussi de l'entretien. C'est-à-dire ils passent dans tous les rangs, ils entretiennent. C'est-à-dire il peut y avoir des piquets cassés, voilà. C'est vraiment de l'entretien régulier. il y a du désherbage à faire aussi, et puis après en avril vous commencez aussi les traitements. C'est en fonction du temps. En fonction de la météo on peut commencer à avoir besoin de faire des choses. Et après on arrive au mois de mai, on va être sur la période des ébourgeonnages où là on a aussi besoin de personnel. Donc on embauche encore une dizaine 10,12 personnes à peu près, on a besoin. Donc là en fait c'est pareil uniquement du travail manuel. Il faut vraiment passer sur tous les pieds et enlever tous les gourmands, tous les bourgeons qui poussent qui vont concurrencer un petit peu trop la vigne. Donc Ça c'est important. Ca va durer à peu près 3 semaines, un mois. Donc on arrive au mois de juin. Là c'est pareil il y a un gros travail au niveau de la vigne. Pareil au niveau des traitements. Au niveau de tout ce qui est aussi épointage. Donc là, la vigne elle est poussée, c'est-à-dire qu'il y a déjà des feuilles, des branches, etc. Là il faut la discipliner, c'est-à-dire qu'il faut épointer, on appelle ça. Couper pour pas que ça... parce que la vigne c'est une liane donc elle ne demande qu'à pousser. Voilà donc pour ne pas concurrencer les raisins il faut enlever les feuilles, enlever, voilà

ça c'est votre époux qui le fait ?

Ouais essentiellement. Et puis notre ouvrier permanent. Là c'est vraiment tous les deux, uniquement tous les deux qu'ils font ça. Il faut aussi broyer l'herbe dans les rangs parce que souvent les vignes sont enherbées un rang sur deux. Donc ça aussi c'est un gros travail au niveau tracteur etc., voilà. Donc on est au mois de juin. Tout ce travail d'épointage etc. et traitement, on en a jusque fin juillet, où là il faut vraiment être assez présent, quoi. Il faut vraiment être... Au mois d'août on prend 15 jours de vacances. Et après les vendanges arrivent très très vite, et on est reparti pour un tour.

Et alors au niveau de votre planning repos etc. comment ça se passe ?

On prend 15 jours, on ferme 15 jours au mois d'août. Et puis 10,15 jours aux vacances de Noël. Voilà, c'est les deux périodes où on arrive à fermer complètement, où on ferme vraiment. C'est-à-dire qu'il n'y a personne qui nous relaie ou quoi que ce soit. Le domaine est vraiment fermé.

Et sinon le reste de l'année, les weekends ?

Les weekends on est généralement ouvert. On essaie de fermer assez tôt le samedi après-midi, ou même d'être fermé. Si on n'a pas de demande de clients, on essaie d'être fermé le samedi après-midi.

Donc vous fonctionnez un peu sur des rendez-vous ?

Ouais. Alors le samedi c'est sur demande. Généralement. Maintenant on arrive à fonctionner comme ça. Avant, il y a une quinzaine d'années, c'était ouvert. Du temps des parents d'Alain par exemple, il y a 20,25 ans plutôt, c'était ouvert tout le temps quoi. C'est-à-dire que les gens passaient tout le temps. Ca pouvait être le dimanche après-midi... Enfin voilà maintenant ça c'est terminé (rires). Moi le dimanche, je refuse d'avoir des clients le dimanche quoi.

C'est avec vous que ça a changé ?

Oui je pense oui (rires). Oui oui je pense. Bah oui parce que sinon on peut être ouvert tout le temps tout le temps quoi. Non et puis en fait les gens prennent très très bien l'habitude. Maintenant on a rarement des clients à l'improviste le samedi après-midi. Ils se sont cassé le nez une fois, donc ils savent que du

coup il faut qu'ils préviennent.

Sinon c'est ouvert la semaine ?

Oui oui sinon on est ouvert tout le temps, du lundi au vendredi, oui.

Donc dimanche le jour de congé, et samedi ...

Dimanche et samedi après-midi en général, oui oui.

Par rapport à l'histoire de cette terre en fait, vous me dites que c'était les parents de votre mari qui...

C'était les parents qui étaient viticulteurs. Après, les grands-parents également. Mais ça n'avait rien à voir, au niveau de la surface, au niveau de la commercialisation, etc. Ce n'était pas du tout la même chose que ce qui se passe actuellement.

C'est-à-dire ? est-ce que vous pouvez me décrire euh...

Alors c'était vraiment des petites exploitations, donc du temps des grands-parents, c'était vraiment presque de la consommation personnelle. Enfin presque. C'était vraiment des petits... À cette époque-là, c'était donc il y a, je ne sais pas, une cinquantaine d'années à peu près quoi. Plus que ça même, 60, 70 moi je n'ai pas connu ça donc... donc oui plutôt 70, 80 ans même.

Pour les grands-parents ?

Oui pour les grands-parents. Donc ensuite ce sont ses parents qui ont repris, où là, ça c'est quand même un petit peu plus développé. Ils ont commencé justement à faire des livraisons

Ah oui d'accord déjà ?

Oui ça avait déjà commencé. Et en fait les choses ont vraiment changé quand [mon époux] est arrivé sur l'exploitation. Où là, toute cette génération là - donc lui il a 55 ans - toute cette génération-là, c'était une assez grosse période en viticulture sur la région, toute cette génération-là qui sont arrivés, qui sortaient des lycées viticoles, ils avaient accès aux prêts jeune agriculteur. Et là vraiment, on est tous dans le même cas. Donc les collègues, copains, etc., ils ont vraiment tous modernisé les exploitations. La commercialisation ça n'avait plus rien à voir, ça a doublé, voir triplé. Enfin voilà. Ce n'était plus du tout le même fonctionnement quoi. On a commencé à vendre aussi un petit peu à l'export. Enfin tout ça ce n'était pas du tout d'actualité à l'époque des parents quoi.

A racheter des terres aussi du coup ?

Racheter des terres pas forcément. C'était à peu près les mêmes surfaces. Et nous on a pas tout non plus en propriété. On a beaucoup de propriétaires. C'est-à-dire qu'on est fermiers, on n'a pas tout en propriété.

C'est-à-dire que vous occupez...

Voilà. On exploite des vignes, et on donne un fermage au propriétaire.

Donc une partie de vos... comment ça se passe exactement ? Parce qu'en fait il y a plusieurs sortes de, c'est un peu compliqué..

Ouais. C'est compliqué oui.

Dans votre cas comment ça se passe ?

Dans notre cas on a cinq ou six gros propriétaires qui représentent à peu près la moitié de notre surface. A peu près. Et là on leur donne un fermage. Le fermage il est établi sur le plan national. C'est-à-dire qu'on a des cotations en fonction du nombre d'hectares qu'ils ont, du cépage qui est exploité, du rendement de l'année. Tout ça c'est forcément soumis à déclaration etc. En fonction de ça, ils ont le revenu par an et nous on leur donne, on les paye au mois de mai, au 15 mai, et au mois de novembre. 15 novembre et 15 mai donc, quasiment moitié-moitié à peu près. Et donc c'est leur revenu quoi.

C'est très réglementé en fait

Ah oui oui oui c'est très réglementé, absolument. C'est un barème national, qui, en fait nous on demande ça à la Fédération, et c'est la Fédération qui nous donne la grille, en fonction du cépage, de l'année etc., du rendement, de l'âge des vignes parce que du coup ça influe sur le rendement. Voilà donc oui c'est très réglementé.

C'est la Fédération euh?

C'est la Fédération viticole à ***

Oui parce que là dans ce service là, il y a toute une partie, une juriste qui répond à toutes ces questions-là.

D'accord. Donc ces terres en fermage, ses parents, à votre époux, fonctionnaient aussi comme ça ?

Oui oui oui. Et mon beau-père c'est un propriétaire aussi. Du coup donc on lui donne son fermage, enfin on lui paye son fermage.

En quelle année vous avez repris exploitation ?

Alors [mon époux] j'ai l'impression qu'il a toujours été là en fait [rires]. Depuis qu'il est né je pense. Non il a travaillé là très jeune en fait en tant qu'apprenti, enfin je ne sais pas quel statut il avait exactement, mais bon il a travaillé là très très jeune. Après il a fait sa formation, un bac viti-oeno ça s'appelait. Et il est arrivé là, je ne sais pas trop, en 1985 je dirais à peu près. Et ses parents sont partis en retraite en 2005. Entre 2003 et 2005 l'un et l'autre.

Sa maman était aussi sur l'exploitation ?

Oui. Elle faisait pareil, la partie secrétariat, compta, etc.

Et qu'est-ce qui l'a fait se diriger vers le métier ? et vous ?

Alors lui il a toujours travaillé avec ses parents, donc c'était un peu une évidence de reprendre la suite. C'était ça. Moi je suis arrivé il n'y a pas si longtemps que ça. Ça ne fait que 10 ans que je suis là. Moi j'avais un tout autre métier, donc j'étais pas du tout, j'étais psychomotricienne. Donc rien à voir, voilà. Je travaillais à l'hôpital de ***. Absolument rien à voir. Et puis il y a eu un concours de circonstances qui a fait que moi j'ai arrêté mon travail. Et en fait lui donc ses parents ont arrêté, il ne se voyait pas reprendre l'exploitation tout seul. Et du coup il s'est associé avec une personne tout à fait extérieure, qui arrivait, quelqu'un qui était de formation œnologue, et qui voulait s'installer à son compte etc Donc ils avaient embauché une secrétaire à l'époque. Donc ses deux parents étaient à la retraite. Ils avaient embauché une secrétaire.

Donc une secrétaire et l'associé

Oui voilà. Et tout ça n'a pas fonctionné. La secrétaire du coup, a duré un petit peu plus, mais l'associé en

fait ils se sont séparés au bout de 2 ans à peu près. Il s'est rendu compte que c'était... Lui était d'une formation quand même un peu moins sur le terrain, il était œnologue mais dans un labo etc. Donc il n'avait pas du tout mesuré l'ampleur de ce que ça représentait. Au niveau du quotidien, au niveau de l'amplitude horaire, etc. Donc voilà il ne s'y est pas retrouvé. Et puis ça s'est terminé bien. Voilà. Il lui a racheté ses parts. Et du coup il était tout seul quoi sur l'exploitation. La secrétaire c'est pareil, c'était pas forcément ce qu'il cherchait. C'était, bon elle était là uniquement sur le plan administratif. Après sur l'accueil clients etc. elle n'avait pas cette formation là forcément etc. Donc c'était compliqué. Ca s'est terminé aussi. Et du coup nous, sur un plan personnel, on avait envisagé d'avoir 3 enfants. Moi je travaillais à temps plein sur l'hôpital. Tout ça était un peu lourd à gérer, donc j'étais passée à mi-temps sur l'hôpital pour essayer de travailler un petit peu ici. Et ça m'a plu en fait, voilà, de découvrir, d'apprendre, bon j'ai fait du coup des formations et tout ça pour apprendre le métier.

Oui j'allais vous demander...

Et ben oui parce que ça ne s'improvise pas. Déjà sur le plan du secrétariat. Parce que moi ça n'était pas du tout ma base de travail, donc voilà, tout ça il a fallu apprendre. Et puis voilà, ça m'intéressait, ça me plaisait. La culture du vin je l'avais quand-même un petit peu avec mes parents qui étaient très amateurs de vin. Donc ce n'était pas quelque chose d'inconnu quoi.

Et vous étiez du coin aussi ?

Non pas du tout. De la région Nord, d'Amiens exactement. Donc voilà ça m'a plu, et finalement j'ai décidé d'arrêter complètement mon ancien travail et de me consacrer à travailler ici. Donc voilà ça s'est organisé comme ça.

Et c'est quoi les formations que vous avez faites ?

J'ai fait des formations plutôt en secrétariat, et tout ce qui est aussi législation, droit du travail etc. Justement pour les bulletins de salaire, les saisonniers etc. Savoir comment ça se passait. Voilà. Et des petites formations commerciales, dégustation etc.

Vous avez fait ça via quels organismes ?

Un petit peu partout. J'en ai fait à ***, dans le cadre du lycée viticole. Tout ce qui est informatique j'ai fait ça sur ***, des formations de boîtes informatiques. Et des fois des formations ponctuelles d'une journée, des choses qui nous sont proposées parfois par la Fédération viticole, et aussi par le FAFSEA, voilà.

Et à ce sujet là du coup. Alors l'idée de la démarche là, pour la FNSEA, c'est de peut-être proposer des actions de prévention ou des accompagnements. Du coup est-ce que vous, depuis ça, vous avez bénéficié d'autres formations, d'accompagnements, quoi que ce soit ?

Sur quel plan alors ?

Alors tous les plans : prévention, que ce soit MSA ,chambre d'agriculture...

Non moi je n'en ai pas fait personnellement. Alain en a fait, et notre ouvrier permanent en a fait aussi, sur le plan prévention des risques phyto par exemple, phytosanitaire etc..Tout ça il a fait ça.

Par la MSA ?

MSA oui par la MSA. [mon époux] a fait dernièrement tout ce qui est formation de secourisme etc. Il a fait ça récemment. Moi à mon niveau non. Sur le plan physique, manipulation etc. je n'ai pas fait quoi que ce soit.

Et cette formation-là ça leur a été utile ? qu'est-ce que... Après vous parlez pour eux mais...

En tout cas au niveau de [mon époux] oui. Il a trouvé ça très bien, oui. Si, si au contraire, il n'avait jamais eu l'occasion de faire ce genre de chose. Et puis de s'arrêter aussi pour faire ça, c'est déjà un gros gros événement de faire ça.

C'était quoi, santé sécurité ?

Oui secourisme

Et donc ça se passait comment c'était avec la MSA?

Oui c'était sur 3 jours me semble-t-il. En groupe en fait, avec des secouristes intervenants quoi. Et *** notre ouvrier permanent, lui c'était plus, hygiène sécurité etc. Après, plus sur le plan de la prévention de l'utilisation des produits etc., parce que ça c'est pareil, on ne se rend pas du tout compte, mais là il y a tout à apprendre pour les ouvriers. C'est énorme. Ne serait-ce que porter des gants, pour porter des choses, c'est déjà, pour nous ça va sûrement de soi, mais pour eux pas du tout. Déjà rien que ça, il faut être présent pour ce genre de choses quoi.

Et cette formation qu'il a suivi votre salarié permanent, c'était pareil c'était à la MSA ? c'était pas ici, en accompagnement sur l'exploitation ?

Non non ce n'était pas ici. Oui, oui c'était dans le cadre de la MSA à ***.

Et du coup vous avez vu un changement ? Qu'est-ce qu'il en a pensé ?

Moi je ne suis pas avec lui pour ce genre de choses, je ne suis pas avec lui au quotidien. D'après [mon époux] il faut malgré tout rappeler les choses régulièrement. C'est pas ancré quoi. Sur le coup ils vont vous dire que oui, c'était intéressant, c'était bien, etc. Après dans la pratique, on se rend compte que tout n'est pas rentré quoi, tout n'est pas rentré. Donc là encore il faut encadrer. Il faut être présent, c'est essentiel. Là, actuellement, aujourd'hui on n'a pas d'ouvriers je dirais complètement autonomes, qu'on peut laisser de façon totalement autonome. Ce n'est pas envisageable, il faut vraiment être là.

Pas non plus d'encadrant, de chef de culture qui pourrait...

C'est censé l'être mais non ce n'est pas le cas.

Ah lui, il est...?

Ah bah c'est lui le permanent donc c'est lui qui est censé encadrer les saisonniers. Mais dans la pratique c'est compliqué.

Est-ce que vous pensez qu'à ce niveau-là il y aurait quelque chose à faire ? formation complémentaire...

Je ne sais pas parce que.... Euh je pense que c'est vraiment des états d'esprit quoi, qui changent, qui sont euh.... C'est ce qu'on disait tout à l'heure quoi. Depuis 5,6 ans, je pense que l'état d'esprit de bien faire les choses etc., c'est plus là quoi. Sur le plan, je dirais, social quoi. C'est ça. C'est-à-dire que là, l'ouvrier permanent dont je parle, sur un plan social, c'est des gens qui sont quand même assez démunis quoi. Assez ouais, assez démunis. Donc il y a tout à apprendre quoi.

Vous voulez dire au niveau générationnel, parce que c'est quelqu'un d'assez jeune ?

C'est quelqu'un d'assez jeune mais qui est dans un contexte social démunie. Et pourtant... Ouais je pense que socialement ça dévie beaucoup, là aussi. Bon, après on n'est pas chez eux, et puis c'est pas notre rôle non plus d'encadrer sur le plan personnel quoi. Mais malgré tout, il y a des choses aussi qui retentissent sur le travail, donc on est obligé, à un moment donné, d'entrer quand-même dans leur... voilà quoi. C'est compliqué.

Au niveau de la réglementation, en général, comment ça se passe ?

Hmm. La réglementation ?

En général : qualité sécurité, tout. Comment vous le vivez ?

Sur tout (rires) ? Sur tout. La réglementation on en a souvent ras-le-bol. [rires] Parce que, alors on vend du vin, on fait du vin, et on est soumis à des réglementations, c'est de la folie complète quoi. Et c'est de pire en pire. Donc sur le plan administratif, ça demande une somme de travail que les gens ne mesurent même pas quoi. C'est pour ça que, alors je parlais tout à l'heure, je rebondis quand même sur la gestion des salariés etc., quelqu'un qui serait salarié, juste secrétariat standard etc., un temps plein ça ne suffirait pas, quoi. Ce n'est pas envisageable. C'est pour ça que là, du coup, sur un plan familial et bien nous on peut se permettre de tout faire. Parce qu'on a du temps à consacrer et que c'est notre entreprise donc on la gère voilà. Mais ce qu'on nous demande sur le plan administratif c'est de la folie complète quoi. C'est vraiment, c'est-à-dire qu'il faut rendre des comptes tout le temps, tout le temps, tout le temps, sur tout.

Dites-moi, quoi ?

Ah mais euh tout

Par exemple ?

Il y a des choses que moi je ne fais pas, mais que je vois passer, c'est [mon époux] qui s'en occupe. Mais au niveau juste de la récolte quoi, la déclaration de récolte etc. c'est énorme.

Au niveau de l'AOC ou ...?

Bah on ne fait quasiment que des AOC de toute façon. On est soumis, en fait il y a des normes à respecter pour avoir droit à ces AOC. Donc beaucoup de documents à remplir, etc. pour justifier notre récolte. On a des contrôles régulièrement, c'est-à-dire que pendant les vendanges, des gens peuvent débarquer en disant "là vous vendangez telle parcelle, vous allez faire quoi avec cette parcelle ? à combien de degrés c'est récolté ? Ah mais là vous n'avez pas le droit de ramasser parce que ce n'est pas au bon degré" Sauf que le lendemain nous on sait qu'il va y avoir une grosse perturbation et qu'il faut qu'on ramasse ce jour-là. Donc on n'a pas le choix. Mais ça, ces gens-là qui débarquent et qui... et ça c'est quotidien

C'est l'INAO ?

Oui oui. Des douanes aussi. C'est pareil. On a une parcelle qui doit faire tant de rendement, parce qu'on doit faire tel vin avec. Ils vont venir ce jour-là, et ils vont regarder ce qu'on a ramassé et ce qu'on sort quoi. Et il n'y a pas intérêt à ce qu'on en mette de côté ou je ne sais pas quoi. Donc rien que ça, enfin ça démarre de là quoi. ça démarre de là. Et c'est quelque chose qu'on vit de plus en plus mal ça, d'être toujours obligé de rendre des comptes quoi. Parce qu'on a l'impression d'être pris pour des voleurs sans arrêt. C'est-à-dire de, juste d'être obligé de justifier sans arrêt de notre travail. Et ça, avançant dans les années, on trouve ça de plus en plus contraignant. On prend de plus en plus mal le fait d'être contrôlé etc., de devoir rendre des comptes. C'est compliqué.

Les dernières évolutions à ce niveau-là c'est quoi ?

j'en sais rien, ça...

Comme vous dites c'est de plus en plus, le plus récemment, qu'est-ce qui vous vient ?

Ouais ouais ouais. Je sais pas. La semaine dernière qu'est-ce que j'ai eu ? Au niveau de la distillerie par exemple. Parce qu'en fait les rejets viticole, c'est un impôt vinique. Les rejets viticoles, quand on presse, on a un pressoir, il y a du marc qui sort. Le marc on doit l'emmenner à la distillerie. Et c'est un impôt vinique quoi, c'est comme ça. En fonction de ce qu'on a ramassé on doit donner tant de marc. C'est comme ça. Puisqu'on doit avoir récolté tant de jus, donc il doit rester tant de marc. C'est des réglementations, voilà. Donc ça, je ne sais plus ce que j'ai eu la semaine dernière, c'est qu'il manquait je ne sais pas combien de, (elle souffle) je sais pas combien de poids de trucs. Et j'ai trouvé ça mais tellement hors... oui, non mais des fois on en rigole, et des fois on en rigole pas, parce que ça devient... Et puis là on n'est plus dedans. Nous on est dans notre période de vente. On était en pleine préparation de livraisons etc. La dame je l'ai un petit peu envoyée promener quoi. J'ai dit voilà je verrai ça plus tard, je n'ai pas envie de m'occuper de ça maintenant. Donc arrivera ce qu'il arrivera. Mais il arrive un moment... Elles n'y peuvent rien les dames qui nous relancent, c'est leur boulot.

C'est quel organisme là ?

Ben là c'est la distillerie quoi. C'est la coopérative. Donc voilà des exemples très concrets, c'est ce genre de chose quoi. Après au niveau du personnel, pour l'instant je ne me plains pas trop de ça, c'est assez simple.

Au niveau sécurité euh, en général ?

Oui non ça va on n'a pas été trop embêté par tout ça. Non pour l'instant, je croise les doigts mais on n'a pas... Non et puis par exemple tout ce qui est déclarations etc., je trouve qu'il y a une bonne évolution. Sur le plan informatique ça se fait assez facilement.

Déclaration d'embauche ?

Oui tout ça. Maintenant tout est informatisé enfin c'est assez... Du coup ça a quand-même simplifié les choses quoi.

Vous faites un peu avec la FNSEA, pour tout ce qui est salaire euh ?

Non parce qu'on travaille avec la Fédération viticole.

Ah oui c'est vrai.

Tout ce qui est sur le plan juridique oui il y a notre interlocutrice qui est juriste, et c'est elle qui répond à toutes ces choses-là. Par exemple pour l'embauche d'un nouveau salarié, systématiquement je lui envoie le contrat de travail avant, pour qu'elle le valide et qu'elle me dise s'il y a des choses qui ont évolué. Et c'est pour ça, là du coup on est assez bien aidé à ce niveau-là. C'est assez confortable. Je pense qu'on ne peut pas faire d'erreurs quoi. A partir du moment où c'est validé sur le plan... Donc ça c'est bien.

Et le document unique d'évaluation des risques, comment vous le faites ?

On ne fait pas. On l'a fait. On l'a laissé. Il est sur l'ordinateur. Voilà, en cas de... Mais c'est tout.

C'est tout ?

Oui.

Comment vous faites quand les saisonniers arrivent, sur l'embauche, au niveau sécurité tout ça ? Vous faites comment lorsque vous les accueillez ?

Généralement c'est toujours [mon époux] qui les accompagne dans les vignes de toute façon, pour leur dire ce qu'il y a à faire. Pendant les vendanges c'est assez simple au niveau des risques. Il n'y a que le sécateur, voilà. Le seul risque c'est de se couper. On les met en garde.

Sécateur manuel ?

Oui oui oui, toujours.

C'est différent vendanges et taille au niveau des sécateurs ?

Ah oui oui. Là par exemple, pendant les vendanges on a accueilli des jeunes jeunes de 16, 17, 18 ans. Donc là du coup, on était avec eux, on les a... voilà le risque c'était ça, c'était les coupures. Donc on a essayé de les mettre bien en garde à ce niveau-là. Après au niveau des saisons, bon la taille c'est quand même des gens qui sont..... Là du coup ce sont des sécateurs électriques, donc plus puissants Donc ce n'est pas gênant. Et puis le permanent, bah voilà les formations qu'il a faites sur le plan de l'utilisation des produits etc., c'est plus ça. Pour lui les risques c'est plus ça.

Du coup pour les produits phytos alors, comment ça se passe pour vous ? c'est votre permanent qui fait ça ?

Alors c'est toujours sous couvert de [mon époux] forcément. Généralement, c'est toujours lui qui lui prépare les doses. Généralement, mais bon il se peut, quand il est en livraison, s'il y a un traitement urgent à faire du coup ça va se passer par téléphone. C'est lui qui va gérer ses doses. Mais en règle générale c'est toujours sous son couvert.

Donc vous avez tout ce qu'il faut, local phyto etc. ?

Oui oui. Tout ça, ça avait été agréé, enfin réglementé etc.

Et là votre salarié aussi il...

Ah bah oui du coup il gère mais c'est... Généralement il sait ce qu'il a à faire, c'est écrit quelque part, ou [mon époux] est avec lui pour préparer des choses. Enfin voilà, ça ne se fait pas comme ça.

Qu'est-ce que vous mettez exactement comme produit ?

Alors ça je serais incapable de vous dire ça. Ce n'est pas du tout moi qui gère ça.

Parce que je sais qu'il y a des labels, des certifications....

Des certifications oui oui. Alors on est en lutte raisonnée, nous, on travaille en lutte raisonnée. C'est pas une agrémentation. On a eu à une époque, mais c'est pareil on a laissé tomber parce que justement, trop de compte à rendre trop de trucs à... Donc on a laissé tomber. Et puis on n'en a pas besoin. On fait ce que nous on pense être au mieux. C'est-à-dire en lutte raisonnée on a investi par exemple dans un appareil récupérateur de produits. Donc sur le département c'était un peu novateur quoi. Enfin il y a plusieurs collègues qui sont venus voir comment ça fonctionnait. Et du coup ça se répand un petit peu plus maintenant. C'est un appareil qui permet plutôt que le produit aille dans le sol, donc quand il pulvérise le produit sur les feuilles, plutôt que le produit aille dans le sol, c'est récupéré par un système d'aspiration du coup au niveau...

le surplus en fait ?

Oui c'est ça. Au niveau des études qui ont été faites, parce que du coup ça fait partie d'une étude assez poussée. Alors je ne sais pas qui est-ce qui a fait ça, c'était peut-être la Fédération aussi. Je ne sais pas. Enfin bref. Du coup, avec l'achat de cet appareil, il a été assez suivi parce que je crois que c'était le seul au début qui avait investi là-dedans. Je crois que ça a permis de récupérer jusqu'à 30 % de produit sur l'année de traitement. Donc c'est quand même très très conséquent quoi. Donc ça c'est intéressant. Après on travaille aussi avec des produits de plus en plus, normalement, respectueux de l'environnement etc. Donc on travaille aussi beaucoup en préventif. C'est-à-dire que là il a investi dans une station météo avec plusieurs viticulteurs, de façon à essayer de prévoir au maximum, et faire de la prévention plutôt que du curatif. Donc on est dans cette démarche là en tout cas. Après on n'a pas d'agrémentation, de choses particulières. Mais voilà on est dans cet esprit là quoi.

Et donc cette station météo, il a investi avec une Cuma, c'est ça ?

Alors non. En fait il a mis ça en place, mais c'est tout récent. Elle n'est pas arrivée encore. Ca date d'il y a quelques jours. Il a fait, il a réuni plusieurs collègues, et du coup ils vont acheter plusieurs stations météo. Je ne sais pas encore vraiment comment ça va se goupiller mais visiblement on en aura sur plusieurs secteurs. Du coup des choses assez pointues qui sont enregistrées informatiquement, qui nous sont retransmises et qui vont permettre de traiter, enfin d'agir en tout cas en fonction des prévisions météo. Parce que nous c'est vraiment, la météo ça fait partie de, de notre outil de travail quoi. Il faut faire avec ouais.

Et je pense à ça du coup, vous avez de bonnes relations alors avec vos collègues, vos voisins viticulteurs ?

Oui oui oui. Non franchement il y a une très bonne... On a une association de vigneron sur la commune, parce qu'on est 35 viticulteurs. C'est énorme. C'est une commune, je crois que c'est la commune la plus viticole [du bassin viticole]. En surface de vigne

C'est pour ça aussi qu'il y a du fermage et tout ça, c'est qu'il y a beaucoup de...

Il y a beaucoup de terre, il y a beaucoup de vigne, ben oui oui. Et donc il y a une association de vigneron sur la commune même, qui fonctionne vraiment bien. Ils font des actions. Enfin je trouve qu'il y a une bonne entente quoi. Et puis même si on est beaucoup, je pense qu'on ne se marche pas trop sur les pieds sur le plan commercial. Parce qu'on a tous des façons différentes de travailler. On ne fonctionne pas tous en livraison comme nous on le fait. Il y a des gens qui font beaucoup de salons, nous on n'en fait aucun par exemple. Il y a des gens qui font beaucoup de démarchage, de dégustation, etc. Nous on fait absolument pas ce genre de chose. Enfin chacun travaille à sa manière quoi. Il y en a qui font plusieurs portes ouvertes dans l'année, enfin chacun, donc on se marche pas trop sur les pieds quoi. Il n'y a pas de...

Et du coup, il y a des occasions, pour vous ou votre mari, il y a cette association qui leur permet de se retrouver régulièrement j'imagine ?

Oui, oui régulièrement. Ouais ouais ouais. Ils sont... Alors moi je n'y participe pas mais ils font des dégustations par exemple. Ils font des dégustations entre eux. Ca c'est pas mal. Ils vont faire une soirée à thème par exemple. Ca va être les ***, donc chacun va amener son *** et va commenter, va dire ce qui se passe etc. Après ils sont en train de monter un groupe sur une appellation particulière, sur les *** blancs, pour avoir une certaine reconnaissance de *** blanc, une certaine manière de le travailler etc. Enfin voilà. Il y a des petites actions comme ça qui se mettent en place. Ils organisent aussi, par exemple, ce qu'ils appellent la balade gourmande. Là je crois que c'est au mois de juillet ça. C'est un circuit pédestre avec des arrêts chez plusieurs viticulteurs. Et ça tourne chaque année. Ce n'est jamais les

mêmes viticulteurs. Et puis il y a un repas avec du vin amené aussi par les viti. Enfin voilà. Des petites actions. Oui, non franchement il y a une bonne... Franchement on n'a pas de soucis avec nos collègues. Oui, oui.

D'accord, c'est important ça...

Oui, c'est important.

Et donc oui ça m'amène à mes prochaines questions donc sur l'avenir du métier, comment ça évolue. Je ne sais pas, vous voyez ça comment vous ?

L'avenir on ne le voit pas tout rose tous rose quand-même. Par exemple nous on a 3 enfants, les enfants ne reprendront pas parce qu'ils sont sur d'autres études. Et on est contents de ça [rire]

Ah oui?

Ouais ouais. Très franchement, ouais. Parce que c'est des métiers avec beaucoup beaucoup de contraintes. Donc je ne leur souhaite pas cette vie là, je ne leur souhaite pas ça quoi. Donc voilà, ça montre à quel point, enfin je ne suis pas sûr que l'avenir soit très rose pour les jeunes-jeunes qui s'installent actuellement.

En viticulture juste ?

Ouais, ouais ouais, en viticulture. Non et puis tout change. tout... Les modes de consommation changent, les clients il faut quand même aller les chercher aussi, il ne faut pas... Parce que sur le plan médiatique il y a beaucoup de choses aussi qui sont faites, qui ne sont pas en notre faveur, de plus en plus quand même. Ces 15 derniers jours on a encore été, il y a encore eu pas mal de campagne, enfin de campagne de prévention...

Sur ?

Sur l'alcool, sur la consommation de vin etc.

Ah bon ?

Ah oui, si si. Moi j'ai vu aux infos, là cette semaine, qu'ils se demandaient si... Bah il y a eu des augmentations énormes apparemment dans les rayons supermarché sur l'alcool etc. Et le journaliste se posait la question de savoir si ça n'allait pas faire comme pour le tabac quoi. C'est-à-dire qu'ils allaient augmenter, augmenter, de façon à ce que les gens en consomment de moins en moins. Donc bon il ne faut pas se tromper de cible non plus quoi. Nous on n'a pas augmenté nos vins cette année, ce n'est pas ça qui va, voilà. Mais je veux dire, voilà c'est pas aidant quoi, tout ça.

Par rapport à vos enfants vous dites ça plutôt en termes économiques alors ?

Economique et puis vie familiale quoi. Ah oui, non non je ne leur souhaite pas cette vie-là, de travailler... Enfin, je reviens à mon conjoint, mais très franchement il faut se rendre compte quoi des horaires, de l'amplitude horaire sur une journée c'est...

C'est quoi L'amplitude sur une journée?

Ah bah c'est 5h du matin à 20h du soir tous les jours

Et vous aussi ?

Non, moi non. Non non non. Parce que je n'ai pas la double journée à faire quoi. Lui c'est ça le problème. Et pourquoi c'est cette amplitude ? Là on en revient toujours à la même chose, c'est le manque de personnel. Notre souci majeur, c'est ça, c'est vraiment ça. Et c'est réellement... Mon conjoint, dans l'idéal, il voudrait s'arrêter d'ici 5 ans. Moi j'ai 50 ans, mais lui a 56. Donc dans l'idéal il voudrait s'arrêter d'ici 5 ans, mais je ne suis même pas sûr qu'il tienne ces 5 dernières années là, sur le plan physique. Pour nous c'est vraiment vraiment un souci de tous les jours ce manque de personne quoi. Parce que si on avait ne serait-ce qu'un seul autre ouvrier sur lequel on pourrait... Déjà, ça lui dégagerait quand même un certain temps. Enfin quelqu'un sur lequel on puisse s'appuyer, un peu plus quoi. Qu'on ait pas à encadrer sans arrêt. Rien que ça. Voilà. Je pense que mon discours serait différent si on avait justement ce personnel adéquate. Mon discours serait complètement différent sur l'avenir, c'est évident. C'est-à-dire qu'on aurait une vie beaucoup plus confortable que ce qu'on a actuellement. On serait beaucoup moins préoccupé par le quotidien etc.

Et avec votre mari, là-dessus, vous êtes d'accord ?

Oui oui oui.

Sur les enfants ?

Ah oui oui complètement. Il ne leur souhaite pas de faire ce qu'il fait actuellement.

D'accord c'est pas facile de...

Ah bah non. Et puis surtout d'y avoir consacré sa vie quoi. Enfin l'exploitation c'est lui qu'il la montée quoi. Ce n'est pas rien quand même de laisser... On sait qu'on vendra, c'est tout, il faudra se faire à cette idée quoi. Je pense qu'il y a quelques années, quand tout allait bien qu'on avait les ouvriers, etc., je pense qu'il n'aurait pas eu ce même discours là. Mais là plus les années passent, et plus c'est ça quoi. Là il a envie d'arrêter, clairement. Il adore ce qu'il fait, il est né dedans, c'est son... Mais c'est vraiment un gros gros souci quoi, cette histoire de personnel.

Oui, c'est votre souci principal

Oui. Clairement

Vous n'êtes pas les seuls dans ce cas-là...

Ah bah non, oui oui de toute façon les collègues, en tout cas sur le secteur, on est comme ça c'est certain.

Au niveau santé, votre époux, c'est de la fatigue essentiellement ? où il a eu des soucis de santé ?

Non il n'a pas eu de souci parce que, non, on a de la chance c'est quelqu'un qui en très très bonne santé, en excellente santé. Tout va bien donc. Heureusement quoi. Mais c'est aussi pour ça qu'il peut faire tout ce qu'il fait. Sinon, c'est moralement, c'est plus ça. Parce qu'il ne peut jamais avoir l'esprit serein en fait. Là, même quand il est en livraison, il sait qu'il a 3 personnes là. Donc les deux femmes et notre ouvrier qui sont seuls. Il ne sait jamais si ça se passe correctement. On ne peut jamais être, il ne peut jamais être à fond dans ce qu'il fait parce qu'il a toujours le souci d'être.... Donc voilà. Ce n'est pas simple.

Je reviens sur le côté risques professionnels, vous n'avez jamais eu d'accident ici ?

Non. Ni pour nous, ni pour les ouvriers, heureusement.

Il y a un sujet qu'on a pas beaucoup abordé, c'est le sujet des produits phytopharmaceutiques, le glyphosate etc. J'aimerais bien avoir votre sentiment, qu'est-ce que vous pensez des polémiques là-dessus ?

Moi c'est pas trop mon domaine. Ouais malheureusement, sur le plan de l'utilisation.... je vous dis la politique qu'on a c'est effectivement de réduire au maximum, d'utiliser des produits en accord avec ce qu'on pense. Et après. Voilà. Euh. Ca a été très très médiatisé. Ça ne fait pas que du bien, c'est pareil, à tout le monde quoi. Mais non, je n'ai pas forcément d'avis là-dessus.

Si vous êtes d'accord, je reviendrai peut-être vers vous, pour vous demander en gros qu'est-ce que vous mettez comme traitements. Comme ça je pourrais voir ce que font les différents viticulteurs que je rencontre, et comment ça évolue

Oui oui oui. Alors du coup ce serait plus à voir avec [mon époux]. Alors je vais lui en glisser un mot. Mais pas dans l'immédiat, pas avant le mois de mai.

Oui oui, d'accord. Ca peut attendre le mois de mai.

Il n'y a pas besoin que ce soit tout à fait exhaustif de toute façon. Je ne suis pas spécialiste, mais pour que j'ai une idée...

Oui oui oui. Bah oui, parce que là, franchement, moi je ne suis pas capable de vous renseigner.

C'est quoi votre entreprise, une EARL ?

SCEA.

Et vous vous êtes salariée ?

Moi je suis salarié, ouais.

D'accord.

Il est seul gérant de la SCEA en fait.

Alors là je vais vous demander de parler à la fois pour vous et pour votre mari, pour terminer. Qu'est-ce que vous aimez dans le métier ?

Alors moi clairement c'est le côté commercial, vente. Le contact avec les gens, c'est ce qui m'intéresse le plus. Après j'aime aussi si le côté vendanges, etc., récolte, j'aime bien. Parce que voilà, c'est quelque chose qu'on fait nous-même, etc. Donc ça je trouve ça intéressant.

Comment ça se passe ? Vous le faites un peu en famille alors ?

À là du coup les vendanges ouais. Enfin on est tous les deux dans le chai quoi. On réceptionne les vendanges, euh, la vendange c'est mécanique. Elles sont mécaniques pour la plupart. Les vendanges elles sont faites à la machine. Donc on est deux dans le chai. Et puis voilà. Lui il fait des allers-retours dans les vignes. Moi je gère le pressoir; les cuves, etc. Mais j'aime bien ça. Ca me plaît bien. Et puis donc le côté commercial. [mon époux] est moins branché sur le plan accueil et commerce, clairement. Donc lui, ce qu'il aime beaucoup c'est d'être dans les vignes, c'est le travail de la vigne vraiment. C'est vraiment ce qui le... ça fait partie d lui, vraiment, il en est malade quand il voit que le boulot n'est pas fait correctement etc. C'est vraiment son... C'est dans ces gênes, je pense. Donc il a aussi du mal à comprendre que les personnes qu'il emploie, n'est pas ça quoi. Ca c'est compliqué pour lui. Il a forcément, je pense, une exigence. Et ça je suis obligé de le ramener sur terre régulièrement vis-à-vis des personnes qu'il emploie. Parce qu'il pense que ça va de soi. Je lui dis "bah non ça ne va pas de soi". C'est pas...., non. Donc ça c'est aussi une réalité.

Il a des frères et soeurs ?

Oui il a un frère, et deux sœur mais qui ne sont pas du tout dans cette partie-là.

Aucun d'entre eux ?

Non, du tout, du tout.

Ils ne voulaient pas ?

Ouais. Je pense que ça ne les intéressait pas. Ils sont plus jeunes en plus. Lui c'est vraiment, oui il y a une différence de 6 ans avec son frère, celui qui est juste derrière lui. Et après, il a deux petite sœurs vraiment beaucoup plus jeunes que lui, qui ont pris des chemins totalement différents. Alors que lui, je ne sais pas, c'était l'aîné de la fratrie, peut-être que... Oui et puis je pense que c'est vraiment son truc. Il a vraiment toujours été là, toujours été dans les pattes de ses parents, je pense. Voilà.

Et vous savez ce que font ses frères et soeurs exactement ?

Ouais. Son frère est chimiste. Donc lui il est sur Bordeaux. Une petite sœur travaille dans le tourisme, et une autre est psychomotricienne aussi. C'était le hasard, mais voilà.

D'accord. Vous, vos parents ils faisaient quoi ?

Alors moi, ma maman était institutrice, mon papa commerçant. Donc le commerce oui, c'est quelque que, oui (rire).

Et vos enfants ont quel âge ?

Alors mon fils aîné a 19 ans. Donc école d'ingénieur en tout ce qui est informatique, science du numérique et tout ça. Le deuxième à 16 ans, première, lui il veut faire médecine. Et puis la troisième a 14 ans, et tout ce qui est avocat, tout ça, ça l'intéresse, le droit en général. Donc c'est pour ça que parmi les trois il n'y en aura aucun.

Ils n'expriment pas un goût ...?

Ils nous donnent volontiers un coup de main quand il y a besoin, mais franchement on ne les voit pas, ça ne les intéresse pas plus que ça. Hier j'avais mon fils avec moi, qui m'a aidée toute la journée. Enfin ils ne rechignent pas à nous aider, mais ils ne vont pas..., non ce n'est pas leur truc du tout. Ce n'est pas leur intérêt.

D'accord. Je vais revenir sur une question un peu difficile, qu'est-ce qui est le plus contraignant dans votre métier ?

Le personnel. Sans hésitation. C'est vraiment, quand on se retrouve entre collègues on parle de ça. On a des exploitations qui fonctionnent bien... C'est ça le problème. On a des clients, on a de la matière, on a tout ce qu'il faut pour que ça aille bien. C'est ça qui est dramatique, quoi. C'est que ça pourrait être 10 fois mieux que ça. Mais c'est le point noir, c'est une évidence.

D'accord. Je note, je vous entends là-dessus.

Oui oui oui

Comme je vous dis, pour terminer, c'est mon deuxième stage de 6 mois à la FNSEA, l'idée pour eux c'est d'aller un petit peu connaître les attentes. Mais c'est quelque chose d'expérimental. Je rencontre une dizaine de viticulteurs, et je vais faire remonter. Voilà. Après on va voir ce qu'on

arrive à faire, moi dans le temps qui m'est imparti, et ce que l'organisation peut mettre en place. Mais leur objectif c'est d'essayer de mettre en place des choses. Enfin ils sont au début d'une démarche de long terme;

Susciter, pourquoi pas, des vocations dans les lycées, dans les écoles, etc. quoi. Ça peut être ça aussi, de repartir vraiment, de valoriser les métiers manuels, les choses comme ça quoi. C'est ça aussi qui est important. Parce que ça a beaucoup été, je vois au lycée le plus proche viticole, dans les formations viticoles il n'y a plus personne. Clairement. Ah oui. Non il n'y a plus... Les personnes qui sont là sont généralement des jeunes qui veulent reprendre les exploitations des parents, mais c'est tout. Mais il n'y a pas de jeunes, comme ça, qui s'installent qui sortent de 3e et qui ont envie de faire une formation viticole. Pas du tout

Ah oui, donc peut-être un petit peu à ce niveau-là...

Oui, voilà. Chez les plus jeunes, valoriser les... Et puis arrêter de dévaloriser le vin etc. C'est ça aussi, qui peut nous nuire aussi.

Par rapport à ce que vous disiez tout à l'heure ?

Oui les campagnes de prévention etc., oui clairement. Ça ne fait pas de bien ça, du tout.

C'est pour ça, comme je vous disais au téléphone, on parle de prévention, mais la gestion, le management, l'organisation travail y sont liés, ça fait partie de la prévention. Donc c'est pour ça que cette question-là est importante. Vous n'êtes pas la seule à évoquer ce souci-là, voilà. Et bien écoutez je crois qu'on a fait le tour

ENTRETIEN 8

L'entretien met un certain temps à commencer car l'enregistreur audio ne fonctionne pas. Et le lieu choisi (la boutique à la cave) ne paraît pas adapté à l'enquête. On s'installe finalement dans une autre salle, près des cuves. C'est assez bruyant, on est en train de faire de l'embouteillage à côté.

On va commencer. Est-ce que vous pourriez commencer par me décrire l'entreprise l'exploitation de manière générale, son histoire.

[des clients arrivent]

Mais là on va avoir des clients, oh ça va être compliqué de bosser

[Changement de lieu]

Globalement l'exploitation, donc nous c'est un domaine familial depuis 4 générations. Voilà. Qui renaît un peu de ses cendres après l'arrêt de mon grand-père dans les années 1970. Mon père est parti, comme tout le monde, dans l'industrie jusque dans les années 1980. Et à la suite de ça en fait...

[Il s'interrompt car un monsieur arrive, il lui indique qu'il est en rendez-vous. Ils parlent quelques minutes. C'est un client apparemment]

Et ouais donc renaît un petit peu sous l'impulsion de mon père, à partir des années 1980, 1985, où ils se sont mis à replanter. Moi je suis parti aux études dans les années 1989. Viticulture, en BEP plus BTA derrière. Et j'ai rejoint l'exploitation en 1996.

D'accord.

Donc on est parti, à l'époque il y avait, dans les années 1990 on était à 5,6 hectares. Et aujourd'hui on est à 23 hectares.

Donc c'est principalement depuis votre installation que vous avez...

Que ça a regrossi, enfin que ça a repris de l'ampleur en termes de surface, en terme de commercialisation, en terme de produits, un peu plus diversifié, plus valorisé aussi, en terme de bouteilles, d'investissement de matériel, enfin voilà. Au fur et à mesure que la surface s'est agrandie, en parallèle on a mis les moyens qui allaient en face.

Donc vos parents sont partis en retraite...

Mes parents ont cessé leur activité 1er janvier 2010. Retraite tous les deux. Et ma femme, elle m'avait déjà rejoint, parce qu'en fait on avait 2 exploitations parallèle individuelles, et ma femme est venue me rejoindre en 2005 sur notre exploitation. Et on a fait une EARL en 2010 pour reprendre l'ensemble de l'exploitation, voilà.

D'accord. Auparavant votre maman aussi était dans l'affaire, ou pas ?

Mon père a cessé l'activité dans l'industrie en 1988. Ma mère est venue le rejoindre en 1997 si je ne me trompe pas. Moi je me suis installé en 1996 en parallèle. Donc on s'est retrouvés à trois. Notre premier salarié date de 1998, notre deuxième en 2009, donc 10 ans après Et donc là on a deux salariés. Et là on a repris un apprenti l'an dernier, il y a 2 ans. Voilà. Plus des saisonniers en fonction des besoins.

Donc en salariés permanents vous avez ...

Il y a 2 permanents, CDI. Un apprenti en BTS. Et en termes de saisonniers, ça doit représenter deux ou trois plein-temps en plus.

Et vous embauchez à quelles périodes les saisonniers ?

Ca commence au mois de décembre pour la taille, pendant à peu près 3 à 4 mois. Après il y a un petit laps de temps où il ne se passe rien, on n'a plus personne. Donc une ou deux personnes là, une ou deux ça dépend. Cette année il y en avait deux. Après il y a les travaux qu'on appelle les travaux en vert là, qui vont démarrer courant mai, où là on se retrouve un petit noyau dur de 5, 6, avec un pic à 10 pendant 2 semaines, jusque fin juin début juillet. En fonction du climat, pendant les vendanges, on en recrute une petite dizaine, pendant à peu près une semaine. Et puis après on attaque le mois de décembre, voilà.

Comment est-ce que vous embauchez les saisonniers ?

J'en ai un ça fait presque 20 ans qu'il vient, voilà. Donc il y a une fidélisation. Parce que lui, il est quasiment là 6, 8 mois l'année. Et puis après, c'est par connaissances principalement. On fait un peu de recrutement par l'ADEF, mais ça marche moins bien que ça marchait. Le bouche-à-oreille, le "bon coin".

Ah oui ?

Bah oui [rires]

Et ça fonctionne ?

Ca va, pour les besoins qu'on a, ça va. Il faut pas être exigeant. Donc on n'est pas trop exigeant dans le personnel, moyennant qu'ils aient de quoi se déplacer, qu'ils soient autonomes, qu'ils soient ponctuels et qu'ils aient envie de travailler, ça marche quoi. Tout type de personnes. Enfin on reste, je ne sais pas si je dois le dire, on ne reste que sur du français quoi. On ne cherche pas à embaucher des saisonniers extérieurs, c'est trop compliqué.

Hmm, c'est plus simple ?

Ouais, ouais ouais. Et puis c'est une volonté de rester sur du saisonnier français. Je pense qu'il y a assez de chômeurs en France. Déjà qu'ils nous ponctionnent nos droits, alors à un moment donné il faut bien les remettre au boulot [rire]. Moi c'est ma version des choses. Voilà

Et c'est des gens du coin ?

Généralement on essaie de recruter sur un périmètre maximum de 30, 40 km. Quelquefois on en a qui sont venus de beaucoup plus loin, mais ils étaient autonomes quoi. En camping-car.

Et donc pas de difficulté particulière sur les embauches ?

La lourdeur administrative... *inaudible* On s'y fait. Ça fait partie de notre métier tellement maintenant, que même si ce n'est pas un plaisir, mais c'est comme ça.

Comment vous faites du coup ? c'est vous qui gérez ?

TESA.

Hmm. Justement à ce sujet-là, comment sont réparties les fonctions dans l'entreprise ?

Moi je suis à la fois à la vigne et... Enfin moi je suis principalement à la cave, c'est moi qui gère complètement la cave, en termes de vinification je parle. A la vigne c'est moi qui fait les choix, mais c'est plutôt les salariés qui font les travaux. Parce que je ne peux pas être au four et au moulin. J'y suis quelquefois parce que ça fait du bien à la tête de prendre l'air [rire]. d'être tranquille. Et puis à la commercialisation c'est ma femme principalement surtout à cette période parce qu'il y a beaucoup de monde. Après moi j'assure quand c'est plutôt la période hivernale, parce que je suis là aux travaux donc. Ma femme fait tout ce qui est facturation voilà, fait principalement tout ce qui est paiement de factures et des choses comme ça, le courant. Et par contre tout ce qui est salariat, choses comme ça, c'est moi qui gère. Je fais les bulletins, je fais les machins. Bon après c'est pas moi qui fait les payes, c'est elle qui fait les virements, les machins. Mais la partie c'est moi qui la rédige. Parce qu'elle appréhende un petit peu ce truc là. Et puis après pour les CDI par contre c'est géré directement par le service paie de la fédération. Voilà. Comme ça c'est carré, c'est suivi.

Ok. Donc vous m'avez bien dit que vous êtes-vous, votre épouse, deux salariés permanents, et vous avez embauché un apprenti ?

Oui.

Je vais revenir sur... Au niveau de l'histoire de l'entreprise ? Vous étiez le seul enfant ?

Je ne suis pas le fils unique. J'ai une sœur qui est complètement sortie de l'exploitation après ses études. Enfin qui n'était pas dans l'exploitation d'ailleurs. Elle est secrétaire de mairie dans une grosse bourgade. Donc voilà, elle a trouvé sa place. Mon beau-frère est conducteur de ligne, il fait des Babybel (rires), pour faire simple. Et puis bon, ils sont quand même assez attachés, parce qu'ils sont originaires de la région, au patrimoine familial. Ils reviennent régulièrement. Ils vont venir nous donner un coup de main pendant nos portes ouvertes, ils viennent faire un jour, 2 jours pendant les vendanges. Et ce qui est curieux, c'est qu'ils ont un fils qui est de l'âge de notre deuxième, qui a eu 18 ans cette année, qui lui a décidé il y a 3 ans de se lancer dans les études viticoles (rire). C'est marrant. Ca lui plaît bien. Et là donc il va passer le bac pro, et il s'oriente vers un BTS derrière. Donc moi j'ai un fils, le grand qui a 20 ans qui passe son BTS cette année en viti-oeno. Le deuxième qui passe son bac pro en viti-oeno cette année. Et Louise qui est ici, qui fait un bac pro commerce. Mais pas dans le vin pour l'instant. Mais avec une idée fixe, de revenir dans le vin le plus tôt possible.

Ah oui? Donc les 3 alors...

Les 3 oui. Les trois seront à terme, je pense, dans le domaine viticole. Après, l'exploitation, je leur ai bien dit que l'exploitation n'était pas clairement dimensionnée pour partager le camembert encore une fois en 3 quoi. Voilà. Il faudra revoir les choses. Et puis pourquoi pas aller voir ailleurs ? Et puis pourquoi pas vivre.... Enfin voilà. Mais bon c'est intéressant dans le sens où on ne travaille pas comme des fous pour voir tout partir. A la finale il y en a bien un sur les trois qui va reprendre le flambeau. Enfin sur les quatre même [rires] Donc de ce côté-là c'est intéressant.

Et vous, qu'est-ce qui vous a fait choisir ça comme activité ?

Qu'est-ce qui nous a fait choisir ça à l'époque moi comme activité. euh... Bah la viticulture [du département] renaissait, c'est un petit peu comme je disais tout à l'heure, émergeait à nouveau quand-même, était de plus en plus reconnue. Il y avait un élan dans les années 1985 et 1990 et puis comme tous les enfants, en sortie de 3ème, on fait quoi ? On vous demande ça, vous avez 14 ans, 15 ans, on ne sait même pas ce qu'on va faire dans l'heure qui suit, alors dans les 10 ans qui viennent ! C'est bête mais c'est comme ça. Et puis on a toujours trempé avec ma sœur, un peu derrière nos parents, dans la cave, dans la vigne, dans le machin, dans le bazar. Et Il y a eu un déclic, et puis c'est parti comme ça, voilà. Je trouve que c'est un métier qui est quand même complet, où en tout cas on a la chance de pouvoir toucher à tout. Vous voyez je suis en tenue de..., la on faisait de la mise en bouteille. On sert les clients, il y a le

relationnel, on met les mains dans le cambouis, enfin on fait de tout quoi.

Et votre épouse, ses parents étaient dans le...

Pas du tout, du tout. Elle a fait un CAP à l'origine. C'était assistance aux personnes, je ne sais plus comment ça s'appelait à l'époque. Voilà. Donc pas du tout. Mais elle aimait le contact, et elle s'est bien adaptée à la clientèle. Et puis voilà. Faut surtout pas aller la déranger avec ses clients [rires]

Est-ce que vous pourriez me décrire les grosses étapes de la culture de la vigne, avec ce qui fait vos spécificités ici ?

[son épouse arrive]

Monsieur Tu as quelque chose ? tu as quelqu'un ?

Madame Pardon?

Monsieur Tu as quelqu'un?

Madame Non

Monsieur Ben tu peux rester avec nous, pour compléter mes propos

Ah oui, si vous voulez intervenir...

Madame Oh ben ça dépend...Mais j'ai à faire hein. Ben non j'ai rien à rajouter derrière toi.

[rires]

[Elle repart]

Monsieur Alors les grosses étapes. Bon on a la taille, tout ce qui est taille de la vigne, donc qui reste une taille normale, traditionnelle de la culture. Alors ça va paraître très traditionnel, ça va peut-être surprendre, donc il n'y a pas de spécificité vraiment typique. Comme je disais tout à l'heure, ça fait un peu comme les cycles des saisonniers. Après on a tout ce qui est changement de piquets, changement de fils de fer, des choses comme ça, dans les travaux de vigne. Les travaux en vert, qui démarrent là à partir de mai, juin. Et puis derrière on attaque les vendanges. En règle générale on a toute la période de protection contre les ravageurs, les *inaudible*. Et puis après on a la période de vendange qui chez nous démarre en règle générale fin septembre, début octobre. Et puis après on retombe dans le cycle. Voilà. Et après ça, en terme de vinification... Donc on a les vendanges, on a la récolte. Les fermentations, qui durent chez nous souvent assez longtemps, c'est-à-dire jusqu'au mois de novembre, voir décembre. Et puis derrière on a la préparation de tous les vins, la clarification et les mise en bouteille qui se font souvent à partir de fin février-début mars. Et après elles se font au fil du temps. Et puis la commercialisation, avec un pic de commercialisation qui démarre à partir du 1er mars on va dire, jusqu'à fin août, là on a vraiment une grosse fréquentation. Après ça décroît un petit peu. Parce qu'il y a la reprise scolaire, et puis l'hiver qui rentre tranquillement. Et puis voilà quoi.

D'accord. Et vous vendez uniquement...

85 % en vente directe, et un peu de restauration pour 5 %, 5 % pour les cavistes, un tout petit peu d'export, et quelques grossiste, voilà. Enfin un tout petit peu d'export, c'est moins d'1% l'export, quoi. Voilà. Dérisoire. Et tout en vente directe.

D'accord. Et vous, au niveau de votre rythme de travail, c'est comment ? Est-ce que vous pourriez

me décrire une journée, une semaine ?

Oui. Enfin c'est toujours à fond. [rire]. C'est toujours à fond parce qu'on est un peu sur... C'est toujours à fond dans le sens où, oui la première réflexion c'est d'organiser le travail, non pas pour moi mais pour les salariés, voilà. D'organiser déjà les chantiers pour les salariés. Puisque même s'ils sont autonomes quand ils sont lancés, mais je pense qu'il y a quand même les grandes lignes à leur dire, et puis les orienter dans ce qu'on veut qui soit fait en fin de semaine. C'est quand même l'objectif. Donc ça c'est la grosse préoccupation. Et on a tous les appro'. Là c'était un fournisseur qui est passé à l'instant. Voilà. C'est tout anticiper, qu'il ne leur manque rien. Quand on décide, si on décide de changer des piquets, des pieux, des fils de fer, faut pas commencer à les acheter le lundi matin, si on leur dit de faire... Voilà. Il faut tout anticiper. Donc on a déjà tout ce gros travail là. Bon je passe le côté lourdeur administrative *inaudible* les machins. Et puis nous, on essaie de se rythmer les travaux. Alors moi comme je suis principalement à la cave, quand il y a des travaux qui ne sont pas forcément durs, mais long en terme de temps, je pense filtration des trucs comme ça, bah on démarre très tôt le matin, sur les coups de 5h et demi 6h du matin, pour être sûr de ne pas finir à des heures pas possible le soir.

Ça, vous faites avec votre épouse ? avec les salariés ?

Tout seul. En général à la cave je suis tout seul, ou alors avec l'apprenti.

D'accord. Les salariés ne sont vraiment que dans les vignes...

Ils sont vraiment dans les vignes. Ils viennent en ce moment faire de l'habillage, quand il y a des mises en bouteille. Parce que là il faut des mains quoi. Donc on a besoin de plus de mains, voilà. Mais tout ce qui est travaux, préparation des vins, et des choses comme ça, en règle générale j'essaie d'être tout seul. Voilà. Là ils sont en train d'étiqueter sans capsule [rires]

Vous savez ça à l'oreille ?

Oui oui.

[Il part. Il parle avec sa femme -inaudible. Il revient]

Ah il faut essayer de surveiller partout [rire]. Et ce qui est, les gros chantiers comme ça, et puis de se caler en fonction des besoins des salariés, et en fonction des clients, quand est-ce qu'ils viennent. Enfin, voilà. Ma femme, son organisation c'est plus, la facturation le matin avant 10h, parce qu'après elle vient aux clients à 10h. Et puis, ben tous les travaux d'une femme, normal quoi, dans une maison. Et puis de temps en temps elle se bloque des après-midi, ou des matinées entières pour préparer, faire les papiers, parce que sinon c'est pas possible quoi. Ça s'empile et puis...

Est-ce que vous êtes ouvert tous les jours ?

10h-midi, 14h-18h, 6 jours sur 7. Et on est ouvert le dimanche matin de 10h à midi.

D'accord. Donc ça vous fait des semaines de...

35 heures plusieurs fois par semaine [rires]. Non mais c'est comme ça. Et voilà, on a la clientèle particulière qui vient, on ne va pas la chercher, elle vient directement là. C'est déjà une bonne chose.

Ça vous fait une demi-journée de pause ?

Ouais. Ouais. Mais bon.

Et vous ressentez un peu...

Des fois il y a des ras-le-bol [rires] Des ras-le-bol, ouais, ouais. Non c'est dur. C'est dur. Mais c'est notre organisation. Après, bon, on a aussi les enfants qui arrivent. Donc de temps en temps... Je vois demain matin, on a un rendez-vous avec le comptable. Bon, ben je leur file du boulot à 8h, et puis débrouillez-vous. Moi je reviens à midi. Ne m'appellez pas [rires] Vous êtes autonomes. Organisez-vous aussi de votre côté.

Les enfants ?

Les enfants et puis avec le salarié

Et vous arrivez à faire ça quand il s'agit de prendre un congé ?

Ca nous arrive. ça nous arrive. Quand on part en vacances, on s'arrange avec Jérôme qui est notre salarié, qui est un peu le bras droit de la maison. Lui il prend juillet. Nous c'est souvent à partir du 15 août. Donc quand il revient, il y a déjà pratiquement plus de travail dans les vignes. Donc on le met à la cave à faire de l'entretien, ou des peintures, ou de l'étiquetage. Et il sert les clients

D'accord.

Et là on se prend souvent deux semaines. Voilà. Ça nous arrive, en hiver, de partir voilà. Ou quand on va livrer les clients en Bretagne. Là par exemple on a 2 jours de livraison, mais on y est 4 ou 5 jours. Voilà. Le reste c'est autre chose [rires] Mais c'est vrai que c'est compliqué de prendre du temps. Et puis quand on pense toujours qu'on a du boulot, qu'on a ça à faire, et puis qu'il y a autre chose, et puis que,... Voilà, on n'a peut-être pas envie non plus d'en prendre plus que ça. Je pense.

D'accord. Mais globalement vous le vivez bien ? Ou,... est-ce que c'est quelque chose qui vous... ce rythme-là ?

Bah on est perdu quand on ne l'a plus. [rire]. Je sais pas, ça peut faire sourire mais il nous manque quelque chose quand on n'est plus dans le rythme.

Non non, ça peut se comprendre.

C'est bête, mais voilà. Oui enfin on vit bien. Enfin on aimerait souffler un petit peu quoi. C'est pour ça qu'on aimerait que... Bon l'apprenti c'est notre fils, notre grand fils. Donc il va certainement nous rejoindre au mois de septembre.

Ah l'apprenti c'est votre fils, d'accord.

Oui. Il va certainement nous rejoindre au mois de septembre. Donc ça va nous permettre peut-être de souffler un petit peu plus. C'est pas facile non plus de laisser... On est sur de la vente directe, il y a quand même l'accueil des clients, il y a tout un tas de rouages en place. Donc c'est pas facile de compter avec qui que ce soit. Même si on a pleinement confiance dans nos salariés, il y a pas de problème.

Vos deux CDI, ils ont quoi comme... enfin ils sont chef de culture, ou...

Il y en a un qui est tourneur-fraiseur de métier. Voilà. Le deuxième a un CAP de carreleur et maçon. Voilà. Donc on les a formés sur le tas, à notre manière, avec nos maniaqueries, voilà. Notre rigueur à nous, ou notre non rigueur, je ne sais pas. Mais ce qu'ils font si c'est mal fait c'est de notre faute puisque c'est nous qui leur avons montré. Et donc ça se passe très très bien. Et chef de culture oui euh...

C'est pour savoir si vous avez une organisation qui fait que certains salariés ont des responsabilités ?

J'ai *** qui est là, il est responsable de la machine, c'est lui qui conduit la machine à vendanger. C'est sa machine. Il se débrouille, il l'entretient, machin. Le tracteur un petit peu des fois. Alors on fait comme ça mais sans aller jusqu'à leur dire "vous êtes responsable de ça". Voilà. Non ils n'ont pas de tâches euh...

Pas particulièrement.

Non

D'accord. Et au niveau rémunération ? ... SMIC ?

Ils sont au-dessus du SMIC. Au dessus de SMIC.

D'accord.

Et les saisonniers ? C'est réglementé non ? Vous les rémunérez comment les saisonniers ?

Ah ben nous c'est à l'heure. Dans la Sarthe on est à l'heure, il y a pas de tâches, il y a pas de...

Au niveau de la réglementation, que ce soit sur la qualité, sur la sécurité, prévention, ça consiste en quoi chez vous ? et comment vous le vivez ?

Ca consiste en quoi. Je sais pas si on peut dire qu'on le vit bien ou pas bien. On n'est pas à la pointe de la réglementation dernier cri. Enfin l'idée c'est de ne pas décrocher par rapport à la législation. Au mieux de l'appliquer dans les 10 années qui suivent (rire). L'idée c'est ça. Non, on est quand même, pour tout vous dire, on a quand même du matériel, pas forcément neuf, mais entretenu. Tout ce qui est organes de sécurité, j'y veille quand même. Je suis pompier [rire]. Je suis chef de centre. Et donc on a quand même quelques notions de sécurité qu'il ne faut pas non plus, voilà. On se dit c'est trop bête, pour une bricole, d'aller mettre la vie, ou d'estropier un garçon pour des bêtises quoi. Donc ça on y fait attention. Légalement on essaie de suivre la législation dans le sens où on a fait le DUER là, il y a de 2, 3 ans. Bon oui ça fait 10 ans que ça existe. Non mais on l'a mis là, bon, c'est bien. On a fini notre local phyto là, cet hiver. Donc c'est pas non plus, voilà, on a fait la plate-forme pour le lavage, enfin bon, voilà. On est à jour à peu près, avec 10, 15 ans de retard. Mais on y arrive quoi. L'avantage de la viticulture chez nous, c'est qu'on est pas à la PAC. Et comme on n'est pas à la PAC, on n'a pas la pression de se dire "on va nous contrôler", ou "ils vont nous retirer des sous". Ils ne nous en donnent pas. Donc, je vais toucher du bois, on les voit quasiment jamais contrôler ce genre d'opération, de trucs comme ça, quoi. Ceci dit, on essaie de suivre quand même la ... Mais c'est quand même un peu lourd. Il y a des choses qui sont un petit peu lourdes. Alors on a bien des contrôles MSA. En général ils viennent une fois ou deux par an. Contrôle des saisonniers. Parce que forcément ils reçoivent nos trucs, donc ils viennent vérifier. Inspection du travail on a eu une fois. Ca s'est relativement pas trop mal passé. Parce qu'elle s'est pointée, forcément sans rendez-vous. Moi j'avais plein de clients, et je lui ai dit "mais c'est bien gentil, j'ai un quart d'heure pour vous". Elle n'a pas trop apprécié, mais tant pis. Je n'ai eu qu'un quart d'heure, et puis je ne l'ai jamais revue (rire). Donc ça s'est bien passé. Non mais globalement, bon, on a... enfin ce que vous avez vu, c'est à peu près en état, c'est, voilà.

Ah ben je suis pas experte encore

Non mais enfin ça se voit tout de suite quoi [rires]

Je vois que ça a l'air de rouler oui

Pas besoin d'avoir fait euh voilà. On a des locaux-là qui sont quasiment neufs, ou qui ont été réhabilités. Électriquement, c'est conforme. Enfin parce que ce le plus dangereux, concrètement, c'est ici à la cave où on travaille les pieds dans l'eau quasiment tout le temps avec l'électricité. Ça il faut être hyper rigoureux là-dessus. Après dans les vignes, il y a des choses qui sont, c'est pas tout à fait *inaudible* mais

bon ça reste aussi...Il y a la législation pure et dure, et il y a ce qu'on fait sur le terrain.

Genre quoi par exemple ?

Genre tailler des vignes avec des gants coqués, ce n'est pas possible. Ce n'est pas possible. Voilà. Ce qui est difficile c'est de suivre, là on essaie mais c'est compliqué, c'est les délais de ré-entrée après traitement. Ca on y fait attention depuis 2 ou 3 ans. On y fait un peu plus attention qu'on y faisait, parce que maintenant le problème, c'est que, on le savait, on se doutait, enfin voilà. Et maintenant ça a été mis au grand public. Donc forcément quand on a un saisonnier, il voit un pulvérisateur, ça y est il s'arrête de bosser (rires)

Justement j'allais venir à ce sujet là, qu'est-ce que vous en pensez..., enfin déjà qu'est-ce que vous mettez vous sur les vignes ?

Ben nous on traite normalement. Je suis en conventionnel. Donc on a des produits euh. Mais que ce soit bio ou pas bio, de toute façon on a des produits chimiques, il y a des produits phytosanitaires qui ont des phrases* de risques, et en parallèle il y a des mesures à mettre en place. Donc ça c'est un vrai-faux débat. Donc à mon avis on est tous au même pied... Là-dessus, nous on y fait attention dans le sens où on essaie de traiter quand les conditions météo sont favorables. Plutôt le jeudi et le vendredi. Et quand on n'a pas fini, je le fais le samedi. De manière que quand on rattrape le lundi, qu'on soit bon pour rentrer dans celle du jeudi. C'est un roulement qu'on arrive à faire comme ça. Je dis pas qu'une fois ou deux dans l'année et ben on est un peu chaud. Mais on essaie de faire ça.

Et qui fait les traitements ?

Moi. Et j'ai un salarié qui a le Certiphyto.

Et du coup, vous en pensez quoi alors de toute la polémique sur le glyphosate ?

[rires] C'est pas le problème du glyphosate. C'est une volonté, à mon avis, politique de vouloir démonter une entreprise qui s'appelle Monsanto et qui a un produit phare qui s'appelle le glyphosate, qu'il a vite fait revendu à Bayer, qui est allemand. Mais là on ne dit plus rien à Bayer (rire). Et en fait c'est vraiment une guerre économique Europe-États-Unis. Parce qu'en fait Monsanto c'est américain. Et on en est là. Et on en paye les pots cassés. On en paye les pots cassés. Après ce qui est dramatique, c'est les images qui sont diffusées sur le glyphosate. On a tous en tête le petit chien là, qui enterre son os, et qui vient le déterrer deux mois après pour le bouffer. Enfin faut arrêter quoi. Enfin moi je ne suis pas expert, mais vu les doses qu'on utilise aujourd'hui, et l'attention qu'on y fait, et le coût que ça a, il faut arrêter de prendre les paysans pour des... Il faut arrêter. Il faut arrêter quoi. Là il y a quelques journalistes, là, ils méritent la guillotine, quoi (rire). Dont une femme (rire). Je ne citerai pas le nom mais...

Je demande ça à tous les viticulteurs, pour savoir aussi, parce que ça évolue, donc pour savoir comment vous vous situez dans là-dedans, dans cette évolution

C'est pareil, c'est un petit peu comme la réglementation. On n'est pas à la pointe. Mais ce qui nous fait évoluer... Il y a plusieurs choses. La première chose c'est le climat. Parce que d'une année à l'autre, dire il faut réduire de 50 %, c'est bête. Enfin, il y a des années où on est obligé de protéger nos raisins, pour pouvoir, enfin nos vignes, pour avoir des raisins. Enfin il faut comprendre qu'économiquement, on a une obligation de résultat. On a des salariés, on a des investissements, on a des familles à faire vivre, on a un business à faire tourner. Enfin, à un moment donné, on a une obligation de résultat financier. C'est bien joli les petites pâquerettes jaunes là, mais à un moment donné il faut être lucide. Enfin je le dis comme ça, je ne suis pas..., voilà. Et le problème c'est que ça va un peu loin quoi. On nous demande toujours de faire plus, plus, sans regarder derrière, dans le rétro, déjà, d'où on vient. On n'est plus dans les années 1980 hein. Je me rappelle quand mon père il traitait...

Justement, comment ça se passait à l'époque ?

Bah il traitait... Enfin son technicien il passait, il disait "je t'en mets pour tant", bing (il siffle), "tu appliques et puis c'est parti". Non mais voilà, ils n'avaient pas forcément la connaissance qu'on a nous. On a fait un peu plus d'études euh. On a eu une ouverture d'esprit un peu plus large. On ne traite que quand il faut, quand la météo nous y oblige, quand les risques sont vraiment présents, et voilà quoi. Mais on n'est plus dans l'application systématique comme on veut bien nous le faire croire dans les médias quoi. J'ai traité à côté des maisons, oui. Il y a eu des accidents, oui. Si certains élus n'avaient pas autorisé de maisons au milieu des vignes, on n'en serait pas là hein. Parce que, il y avait l'aspect financier, et l'aspect euh...

[Sa fille arrive. Echange rapide sur le nombre de pallox de rosé à faire]

Et du coup...

Et... Alors déjà, on traite avec des pulvérisateurs adaptés aujourd'hui. On a quand-même du matériel compétent. Des tracteurs qui nous protègent bien. Moi, les gars ils ont été au Certiphyto. Bon, j'en ai un qui est décédé malheureusement, il y a maintenant 3 ans. Mais qui avait été faire son Certiphyto. *** il avait 56 ans. Et il traitait... Et avant il était dans l'arbo, il est venu chez nous, il a passé quasiment 20 ans. Il a toujours traité sans protection, sans gants, sans machin. Du jour qu'il a été passé le Certiphyto, il a dit "faut acheter des gants". J'ai même pas eu besoin de dire "il va falloir porter des gants". Ils m'ont dit "achète-nous des gants", voilà. Et après ils ont mis la côte, enfin le machin, ils se protègent, ils font attention. Et voilà quoi. Mais là c'est rentré dans les..., mêmes je vois avec mes fils là, qui sont aux études, on leur tanne ça, forcément. Et quand il voit les gars piquer des fois, il leur dit "faut mettre des gants, nanana". Bon allez encore 5 ans, et puis c'est rentré dans les mœurs, on n'en parle plus quoi.

Après il y a le problème des gants qui ne sont pas adaptés, comme vous disiez

Ah non mais, ça par contre, les gants de taille c'est pas possible. Je suis le seul à vous dire ça ?

Non.

D'accord [rires]

En parlant des produits, par exemple, est-ce qu'il y a des trucs, sans parler de votre grand-père, mais que votre père...

Même moi, que j'ai appliqué et qu'on applique plus du tout. Il y a un tas de produits qu'on est en train de, qui ne sont pas ré-homologués parce que ça leur coûte trop cher, et que derrière commercialement ils ne vont pas pouvoir les placer. Parce qu'ils ont du business aussi à faire. Et que.... Bah oui, non mais tout est une question de sous hein. Et que on va se retrouver certainement dans certaines impasses. Comment on fait après ? On a l'exemple type de l'esca, la maladie du bois, avec l'arsenite de soude qui a été retirée en 2000. Sans se dire "demain on fait quoi ?". On est en 2018, on a toujours aucune solution. Depuis 18 ans, on a perdu quasiment 50% de nos pieds de vigne. Ca ne gêne personne. Ca ne gêne personne.

On ne vous propose pas de...

25

Il n'y a pas d'alternative. Il n'y a pas d'alternative en terme de traitement. Il y a des alternatives prophylaxie, machin, truc, qui ne fonctionnent pas du tout. Parce que là, j'ai reçu des plans là, on est persuadé qu'on va planter des plans qui sont déjà contaminés. Ah oui, donc qui vont développer la maladie dans une quinzaine d'années et puis c'est reparti quoi. Donc de 15 à 30 ans c'est une catastrophe, et puis après 30 ans il ne nous en reste même pas la moitié. Et puis après on arrache, et on recommence. Et ça ne gêne personne à l'échelle supérieure. Alors il y a bien la recherche qui a été lancée mais, enfin c'est compliqué quoi. Et donc c'est ça le problème. Mais bon, c'est valable dans la viticulture, mais dans

le maraîchage ils sont dans la même impasse. Ils ont un tas de produits qui leur ont été retiré, sans... voilà. Et en contrepartie on va faire rentrer, peut-être un peu moins en France quand même, mais en terme de légumes et fruits on va faire rentrer des fruits de l'extérieur, des pays extérieurs, qui sont protégés avec des produits qu'on a l'interdiction d'utiliser en France. Et on marche pas sur la tête là ? Et ça on ne dit pas, ça. Ah si, il y a eu le problème des kiwis l'autre jour. Ils se sont aperçus que les kiwis étaient juste estampillés France (rires). Non mais il faut le dire, ça. Nous, bon les clients qu'on a, on a une grosse clientèle de fidèles qui reviennent tous les ans, donc ils savent comment on travaille. Mais quand on a des nouveaux clients, ben "vous travaillez comment vous les vignes?"

"Bah avec nos mains et puis voilà", "non mais vous protégez comment ?" "Bah avec les produits, monsieur, si on ne protège pas, voilà", "Ah oui mais non, vous n'êtes pas en bio ?", "Ben non, on n'est pas en bio" Et puis, "ah oui mais c'est moins bon", "ah bon, pas sûr"

Ah oui, donc les gens demandent ?

Ah oui oui. Il y a une grosse pression. Et qui plus est les vigneron - enfin comme on disait l'autre jour avec d'autres vigneron - quand c'est pas le client, des fois, qui demande, c'est le vigneron qui commence à en parler alors forcément si... Non, non, il ne faut pas aller sur ce terrain-là quoi, pour l'instant... Non mais voilà, on est en culture conventionnelle, on respecte... Si on ne protège pas nos cultures, on n'aura pas de raisin, si on n'a pas de raisin, bah c'est le cercle sans fin quoi. On a eu une année catastrophique, c'était 2016. Où on a eu une pression de maladie extraordinaire. Tous les jardiniers, ils avaient pas de tomates. Parce que mildiou, mildiou, mildiou. C'est la principale pression.

- "Et cette année, vous avez traité?"

Ben je dis

- oui et vous?

- ben non

- ben vous avez fait des tomates?

- ben non

- ben moi oui (rire)"

Voilà. Et là ils ont compris qu'à un moment donné il fallait bien protéger un petit peu. Non mais c'est un terrain.... Quand même on va vers une pression importante quoi.

C'est pour ça que je vous demande parce que.... D'ailleurs je voulais vous demander si vous êtes d'accord, si vous pouvez me donner l'essentiel des traitements que vous mettez, les noms ?

De tête non. Je ne peux pas vous dire (rires)

Et est-ce que je pourrais vous envoyer un mail, par exemple ?

Oui, vous m'envoyez un mail

Pas de manière exhaustive, mais en gros

Ah si, c'est sur un fichier Excel.

Ah bon si c'est sur un fichier d'accord.

inaudible [rires]

Parce que oui vous avez, ça vous ne m'en avez pas beaucoup parlé de...

Ouais. On a la même législation que l'agriculture. Sauf qu'on a pas la partie PAC qui... On n'a pas de déclaration PAC, on a pas de contraintes euh inaudible, on n'a pas de contrainte, comment, qu'est-ce qu'ils ont en plus, oui contrôle pulvé, ça nous on ne fait pas. Si, on a l'obligation, mais on ne fait pas,

parce que de toute façon même si on est contrôlé, au pire on a la prune, et puis c'est moins cher que de le faire.

Ah oui ?

[il souffle] Quasiment. On ne va pas s'emmerder avec ça. [rire]. C'est mon raisonnement [rire]. Bah un contrôle pulvé c'est 250, 300 €, plus les réparations. Parce qu'il y a toujours une bricole qui ne va pas bien. Je ne sais pas combien est l'amende mais...

Sur la machine ? Le pulvérisateur c'est ça ?

Oui. Donc à un moment donné, c'est bon. C'est trop cher. C'est trop cher, et puis faut pas croire qu'on est trop idiot pour ne pas contrôler notre pulvérisateur nous-mêmes. Comme les voitures à l'époque quoi.

Ouais. Après au niveau de l'AOC, de la douane euh,... enfin je vous parle en terme de papiers plus généralement

Ouais mais ça c'est les contraintes du métier, ça. Ça fait partie des règles du jeu. C'est comme un éleveur, il a ses bêtes, donc ça fait partie de, voilà. Je dis pas que c'est hors du cadre de l'agriculture mais euh, c'est vraiment lié, c'est propre au vin ça. On sait que quand on devient viticulteur on va avoir l'INAO, on va avoir le service viticulture, nanana nanana.... Tout ça à faire, et c'est des documents obligatoires, à mettre en règle. Des déclarations de fin de mois et compagnie. Aujourd'hui on est en train de tout dématérialiser. Allez encore 4,5 ans et puis on fera tout de chez nous. [il souffle] oui bah ça fait partie de la lourdeur administrative, mais voilà. C'est pas ça qui est le plus embêtant. C'est de ne plus avoir d'interlocuteur quand on a un problème informatique, ou que ça bloque, ou qu'on a des questions. C'est ça qui est le plus gênant.

De ne plus avoir d'interlocuteur ?

Pour vous donner un exemple, on est rattaché au service des douanes de ***. Il y avait un temps ils étaient 8. Leur secteur était divisé en cinq, je crois. Il y avait une dizaine de personnes. Aujourd'hui ils ne sont plus que deux. Alors forcément, pour les avoir... Et en plus ils vont sur le terrain. Alors pour les avoir c'est tout simplement pas possible, quoi. Et nous on doit se débrouiller chez nous. Et alors si on se trompe d'un chiffre ou d'une virgule... Alors forcément, au niveau des douanes vous mettez 7 ares 50 ou 5 ares 70, si vous avez inversé les chiffres, pour eux c'est une catastrophe, la terre doit s'arrêter de tourner. Les douanes c'est le summum de la... (rires) du délire. Mais c'est pas grave, on s'y fait. Ça fait partie des..., voilà. Mais ce qui est dommage, c'est qu'au niveau des scolaires, ils ne leur inculquent pas ça dès le départ.

C'est-à-dire ?

Bah que il y a des lourdeurs administratives, qu'il va falloir passer par ça, par ça, par ça, et prendre dès le départ le bon pli. Parce que sinon, c'est mort. Ça fait partie autant du métier comme de savoir tailler aujourd'hui. Voilà. C'est dur mais...

Ça, vous pensez que c'est un domaine où les viticulteurs, ou les jeunes qui s'installent, pourrait avoir besoin d'aides, d'accompagnement ?

Ouais. On a, j'ai eu ... On a eu un problème au début de l'année, là. Un jeune qui s'installe... Je suis président du syndicat des vins. Vous savez peut-être, peut-être qu'on vous l'a dit.

Euh.... je l'ai peut-être noté. En fait comme je vois beaucoup de viticulteurs je note ça, si la personne est engagée ou pas, mais pour vous je n'ai pas le souvenir...

Je suis président du syndicat des vins et en fait il y a un jeune qui a un projet d'installation, qui veut s'installer là, dans [le département] en viticulture. Sauf que...

Donc le syndicat d'appellation ?

Le syndicat de l'ODG c'est pareil. Syndicat, ODG, appellation, c'est pareil

D'accord.

Et donc ce jeune a commencé à faire les démarches. C'est parti un petit peu sur le travers. Il était complètement à côté de la législation viticole quoi. Il avait aucune connaissance. Il avait les grandes lignes mais l'articulation pure et dure ça lui passait complètement à côté. Et bah ça l'a rattrapé, parce que son projet il a fallu qu'il le revoit de A à Z. Parce que ça ne collait pas quoi. Ça ne collait pas. Et c'est vrai que c'est... Mais nous qui sommes dedans, c'est comme une déclaration d'impôts qu'on a l'habitude de faire une fois par an. Pour moi c'est devenu de la routine. Je sais que toutes les fins de mois j'ai une déclaration à faire, pof. J'ai passé une demi-heure, trois quart d'heure, une heure, le matin avant de démarrer. Et puis c'est parti quoi, elle est faite et puis on passe à autre chose. Moi je ne me mets pas la pression avec ça. Je dis de toute façon si c'est pas bon, bah ils vont me le dire. S'ils ont envie de me contrôler, que je sois pile-poil dans le truc, ou un peu de travers, j'aurais de toute façon une prune. Parce que forcément, il y a une prune à la finale. Un peu plus, un peu moins (il souffle) Non mais. Enfin il y a des trucs, enfin je ne sais pas s'il faut... [rires]

Bon, vous n'êtes pas jeune agriculteur

Non, non. Au début j'étais peut-être un petit peu plus inquiet que ça. Aujourd'hui ça me passe un petit peu au-dessus.

Est-ce que vous avez déjà bénéficié, ou vos parents, d'accompagnements ? Que ce soit de la MSA, de la Chambre d'Agriculture, de la FDSEA ? Des accompagnements quels qu'ils soient, des actions de prévention ?

Oui pour deux raisons. La première c'est que moi je me suis arrêté au bac pro, enfin à l'époque c'était le BTA, aujourd'hui c'est le bac pro. Le niveau a fort baissé depuis 20 ans [rires]

Ah oui? de la formation ?

Ouais, ouais. Ben nous on faisait le bac pro quasiment en 4 ans. On faisait BEP, BAC PRO, 4 ans. Et aujourd'hui ils font le bac pro quasiment en 3 ans. Mais ils ne voient pas tout quoi. Donc oui, tôt ou tard on a besoin d'être accompagné, d'être orienté, d'être rassuré quelque part aussi. Et puis ça fait partie des règles d'une entreprise. Je ne connais pas de chef d'entreprise, quel qu'il soit, tout seul dans son coin, sans être aidé par des organismes parallèles, des choses comme ça. La MSA oui, on est en plein dedans parce que ma femme a des problèmes de santé, de dos. Donc on est constamment plus ou moins avec eux. Ça se passe bien. Enfin je n'ai jamais eu de problème avec la MSA, de mauvaises relations ou quoi que ce soit. La FDSEA ils nous font, via le service paie, ils nous font le service paie, le conseil, la compta, donc vous voyez.

Le conseil aussi ?

Le conseil fiscal quoi. Un petit peu.

Et puis après la Chambre d'Agriculture c'est un petit peu particulier. Parce que on est dans la Sarthe, la viticulture ne pèse rien. Donc on est souvent en relation avec soit la chambre 37, soit carrément 49. Maintenant ce sera la chambre régionale parce que ça a été régionalisé tout ça. Donc à terme nous ça va nous être presque bénéfique cette histoire. Mais oui on a des très très bons rapports avec la Chambre [du département]. Donc oui, tôt ou tard on a toujours besoin de se faire aider. Alors soit quand on fait un

bâtiment, soit on fait une installation, soit on a besoin de renseignements, soit comme cette année, là. On a des gros problèmes d'aléas climatiques, on a gelé. Donc bah là on est en plein les discussions. Alors qui plus est avec la casquette de président avec la chambre quoi. Pour essayer de mettre en place des actions, pour essayer de réfléchir à des investissements pour l'avenir. Il faut être en relation avec la chambre, il faut faire l'articulation avec les vigneronns qui sont en dessous, donc il y a tout un... c'est pas toujours simple [rire]. J'y vais ce soir d'ailleurs [rire].

Ça, ça vous prend du temps sur votre planning

Oui, c'est prenant. Ça fait presque 10 ans que je suis président de ça.

Qu'est-ce qui vous a fait... ?

Qu'est-ce qui me fait continuer à...?

Oui, ou qu'est-ce qui vous a fait vous engager

Oh vous savez ce n'est même pas des élections chez nous. C'est presque des nominations. "Toi tu seras président", "ah d'accord, merci" [rire]. Non mais à l'époque j'étais certainement un des plus jeunes installés, et l'ancien président, ne voulant pas transmettre à n'importe qui, n'importe quoi, donc

[Il s'interrompt car un salarié arrive et lui pose une question]

Je suis perdu. Qu'est-ce que je disais [rires]

Votre engagement ?

Oui alors j'étais le plus jeune à l'époque et *** partait, bah c'est la maison ***, vous avez été les voir. Donc c'était le papa qui était président, qui m'a transmis. Ses enfants étaient pas encore en âge de reprendre, et il ne voulaient pas non plus. Et puis depuis, moi ça fait déjà 3,4 ans que je leur dis qu'il faut que ça change. Sauf qu'il n'y en a pas un qui veut monter au créneau, pour reprendre le flambeau. Parce qu'ils connaissent la lourdeur, et puis ils sont engagés aussi autre part. Et bon, ça me prend du temps, ouais, mais il y a des choses intéressantes comme la relation avec la Chambre, la Fédération... Là, on va voir les contacts avec la chambre, le conseil régional. Donc il y a tout un tas de contacts qui ne sont pas inintéressants. Après il y a tout un tas de trucs, il faut pas retenir, parce que c'est casse-pieds. Mais les contacts directs avec l'INAO... Enfin même la viticulture, le service viticulture, quand il y a des fois des choses où on n'est pas d'accord, on peut se permettre de les appeler, voilà. Je ne dis pas qu'on a plus de poids, mais ils savent qu'on est président et qu'à un moment donné, il faut pas non plus... Si on appelle c'est qu'il y a vraiment quelque chose qui ne va pas bien quoi. Il y a des choses qui sont intéressantes. Et puis il y a la relation avec les autres syndicats de vin [d'autres bassins viticoles], où on est quelquefois en réunion ensemble, en commun, et on a des échanges qui sont constructifs quelquefois.

Justement oui, à quelles occasions vous pouvez donc rencontrer d'autres viticulteurs ? Ces occasions-là, déjà...

39'

Ces occasions là, sur les salons des vins, quand on va faire des salons à l'extérieur. Sur les relations qu'on a avec les autres producteurs, et ben principalement on s'est connu sur des salons. Et puis on se revoit et on échange beaucoup. Et puis par curiosité. Quand on va dans une région en vacances et qu'il y a des vignes, bah forcément ça fait partie des créneaux, où on va, là (rires)

Et quand vous dites que vous échangez beaucoup, vous échangez sur quoi par exemple ?

Sur tous les problèmes qu'on a en commun quoi. Enfin la lourdeur administrative, le climat, les

problèmes climatiques, le commerce, c'est le nerf de la guerre. Euh, les tuyaux qu'on se refille les uns les autres, des fois sur des trucs techniques. "Ah bah non moi je ne fais pas comme ça", "Faut pas faire comme ça"... Alors forcément on est sûr d'avoir la meilleure méthode, mais ça c'est parce qu'on n'est jamais sorti de chez nous. Et voilà. Et puis il faut être assez ouvert. Enfin, je pense, ne pas toujours être enfermé dans le fond de sa cave, en disant "c'est moi le meilleur".

Et au niveau des voisins ? Vous les rencontrez aussi ?

Au niveau des vigneron, là, du coin ? Oui on se voit. Oui on se côtoie tous. Plus ou moins. Mais on échange tous plus ou moins. Il y a toujours un petit noyau, des affinités. Tu es plus avec les uns que les autres. Mais oui oui. Ah oui, il ne se passe pas un mois sans qu'il y ait une réunion où on puisse se rencontrer.

Une réunion avec le syndicat, ou... ?

De toute façon, on fait tous partie du même syndicat, c'est une obligation chez nous. Pour faire du vin, il faut être... Ça fait pas comme un syndicat de la FDSEA par exemple. Le vigneron doit obligatoirement adhérer à l'ODG, qui est le syndicat quelque part. Et donc forcément, quand on fait une réunion d'ODG, tous les opérateurs, tous les vignerons doivent venir, ou peuvent venir. Donc on a ces occasions-là, et on a les réunions de CUMA.

Vous faites partie d'une CUMA ?

La CUMA avec les machines, là, oui. Je n'y vais pas beaucoup parce que, ce n'est pas que ça ne m'intéresse pas, mais j'ai autre chose à... Voilà, chacun son job.

D'accord. C'est pour savoir à quelle occasion vous vous rencontrez

Quand on fait des salons en commun. On fait un salon une fois par an en commun à *inaudible*. Commercialement, on est tous quasiment présents. On est tous autour de, dans un même endroit. Donc là on échange. Et puis là il y a eu le problème du gel. Donc tout le monde a gelé, donc forcément ça fédère un petit peu. C'est pas une bonne fédération, mais ça fédère un peu quand-même quoi.

Du coup vous échangez par rapport à ça, ouais

Ouais. Qu'est-ce qu'on va mettre en place, et puis voilà, quoi.

Et pour revenir aux saisonniers, il y a plus ou moins de fidélisation chez les viticulteurs... vous, vous n'avez pas l'air d'avoir de soucis pour trouver des saisonniers ?

Ouais. C'est pas mon souci numéro 1.

Vous fidélisez quand même un peu...

Jean-Jacques ça fait presque 20 ans qu'il vient 6 mois par an. Après j'en ai deux autres, trois autres, je les appelle là, ils sont là demain matin sans problème. Après je pense que, enfin je veux dire c'est des humains les saisonniers. Même si on ne les voit que 1 mois, 2 mois, ou une semaine par an, quelque part on a affaire à une personne quand même. Il y a un certain respect de la personne. Et voilà, ce n'est pas. Oui effectivement ils viennent chercher du travail et un salaire à la finale. Et nous on attend une tâche qui soit faite en parallèle. Mais je considère toujours qu'on ne peut pas faire faire quelque chose à quelqu'un qu'on a jamais fait. C'est-à-dire qu'on ne va pas faire faire quelque chose, si nous on ne l'a jamais fait. Moyennant qu'on soit capable de le faire, mais voilà. Et puis moi, je vais avec les saisonniers dans les vignes, quoi. Donc quelque part ils voient le patron, vous voyez ce que je veux dire. Ils voient le patron, voilà, c'est pas le monsieur qui est là-haut, assis dans son bureau en attendant que ça se passe.

Non, ils voient le patron, ils voient la patronne, on boit un coup ensemble le soir quand c'est fini. Voilà. Et si on est content de l'équipe, et s'il y a un petit bout de gâteau quand on a complètement fini, enfin le côté sympathique. Et ça, ça suffit à fidéliser. Voilà. C'est ce que je pense et c'est comme ça qu'on fonctionne.

C'est aussi des gens qui ont l'habitude de faire des saisons ?

Oui. Les campagnes. Souvent, soit ils vont aux pommes pas très loin, là, ils vont soit faire les pommes, soit... Voilà, mais on a un petit noyau, et ça fonctionne. Ce ne sera peut-être plus vrai dans 4 ou 5 ans, mais... Mais nous, notre esprit restera le même. Après, celui qui ne va pas bien, il n'est pas là longtemps. Chez nous, celui qui ne rentre pas dans le moule (rire)... Je suis désolé mais on veut bien être gentil, mais il faut que ça...

Vous avez combien de saisonniers à l'année, déjà ?

Quand on a un pic on en a une grosse dizaine, 10, 12. J'ai mes 2 permanents, moi, ça fait 3. Ça fait 4 saisonniers à s'occuper chacun. Quand on les a bien bridés pendant 1 jour, 2 jours, 3 jours

Comment vous faites, justement ?

Ah, bah on va avec eux. Ils ne sont jamais seuls.

Comment ça se passe, quand ils arrivent par exemple ?

Quand on commence, déjà il y a souvent un petit noyau dur qui connaît le travail. Et puis on se répartit dans les vignes. En gros c'est un permanent de l'établissement avec un saisonnier de chaque côté. Et on continue comme ça, on passe tout au crible, et on les accompagne comme ça pendant 2 jours, 3 jours, jusqu'à ce que ce soit bien rentré dans la tête entre guillemets. Et puis ça marche droit quoi. Et puis ils ne sont pas complètement lâchés, abandonnés. Ils apprennent rapidement, et puis bon c'est gagnant-gagnant. Et le soir, si on a besoin de finir absolument un truc, bah on pousse un petit peu, et puis ils ne sont pas contre. Enfin moi l'idée c'est que ça se passe dans le bon esprit. Après s'il y a un tordeur qui ne veut pas marcher, et ben c'est pas grave, c'est vite réglé. Mais je sais qu'il y a des exploitations où c'est compliqué de recruter des saisonniers. Après, l'encadrement je connais pas. Enfin bon, j'en connais un ou deux où ils sont nuls.

Je suis allé dans tous les départements, et il y a un peu les deux au niveau de la fidélisation

Oui et puis après ça dépend aussi des salariés qui les encadre. Enfin voilà, aussi l'esprit qui a été inculqué au départ. Parce que moi j'en ai vu des patrons, même dans le coin, ils sont assis. Enfin ils ne sont pas assis, ils sont au bout des rangs de vigne, ils regardent les saisonniers travailler. Et puis ils les regardent travailler, quoi. Ah bah non, je suis désolé, c'est pas ça. Non mais j'ai vu ça. On a vu ça. Et après il dit "ben non, on n'arrive pas à en avoir" Ben oui, mais mon gars, pose-toi les bonnes questions [rire]. On est des chefs d'entreprise mais on n'est pas non plus des multinationales.

Et du coup, en terme de gestion du personnel, vous avez déjà eu des formations ? Comment vous avez appris, sur le tas ?

J'ai appris sur le tas je pense. Avec mes parents, déjà à l'origine, qui avaient pas mal de saisonniers. A l'époque c'était des amis qui venaient filer des coup de main, des machins. Donc il y avait le côté très convivial. Et c'est peut-être ça que j'ai gardé aussi, le côté sympathique.

Ils avaient des salariés vos parents ?

Mes parents, non. Ils ont pris peut-être un petit peu de saisonniers à la fin, mais...

Mais pas de permanent ?

Pas de CDI. Par contre eux ont été salariés. Donc ont connu l'autre côté. Avant de s'installer ils ont été salariés. Ils étaient dans l'industrie.

Ah oui, est-ce que vous pourriez revenir là-dessus ? Qu'est-ce qui s'est passé pour que...

Mon grand-père est parti à la retraite en 1970. Et mon père a dû partir à l'usine dans les années 1968, 1969. Et en parallèle il faisait un peu de vigne. Il a repris un petit peu de vigne du grand-père, et puis il a grossi un petit peu tranquillement, comme ça, pour arriver jusqu'à 6 hectares en 1988. Mes parents travaillaient quand même dans l'industrie en faisant 6 hectares de vigne, et en les commercialisant en parallèle. Nous, à cette époque-là, avec ma sœur on a été mis à contribution pour leur donner un coup de main. Les vacances, le weekend,... Et après ils ont basculé tranquillement sur l'exploitation qu'on connaît aujourd'hui. Mais il étaient multi, ils avaient doubles activité.

[interruption par un salarié]

Oui je voulais revenir sur..., est-ce qu'il y a des actions de prévention des risques, d'aide à la gestion du personnel, ou même des soutiens financiers, ou autre, dont vous avez déjà bénéficié par n'importe quel organisme que ce soit ?

En terme administratif, les contrats de recrutement, les contrats de travail, et voilà. Donc moi au départ je découvrais ça un petit peu avec une grosse inquiétude. Donc je les ai fait sous-traiter entre guillemets, et je continuerai comme ça avec le service paie. Et si j'ai le moindre souci je les appelle et voilà. Et puis c'est eux qui me disent "attention, là vous n'avez pas le droit" ou "là vous ne pouvez pas". Donc ça c'est les accompagnements que j'ai. Après, j'ai perdu les deux autres que vous m'avez demandé

Gestion du personnel, prévention des risques, réglementation, phyto...

Non je n'ai pas eu d'aide concrète, voilà, purement, par un technicien, qui vient faire un dossier, un machin, pour un local phyto notamment, non . J'ai regardé ce qui se faisait et observé, et puis ça n'a rien de très sorcier non plus. Il y a des choses, à un moment donné il faut regarder ça *inaudible*

Et s'il y avait un besoin d'aide ou d'accompagnement, sur quoi ça pourrait porter ? où est-ce qu'il y aura un besoin ? chez vous ou chez d'autres viticulteurs, d'ailleurs....

Je pense s'il y a un accompagnement à avoir avec la viticulture localement, c'est pour passer le stade de transition. Parce que localement il y a à peu près 5, 6 producteurs en bio pour une douzaine en conventionnel. Et je pense que pour ces conventionnels la grosse inquiétude c'est demain comment on va protéger nos plantes. Pour pouvoir continuer à produire des raisins en quantité suffisante, pour pouvoir répondre à un marché qui existe, qu'on a mis en place, et pour pouvoir continuer à investir et à financer tout ce qu'on a fait. Mon inquiétude elle est là. Moi, mon inquiétude elle est là. Moi je me pose la question : Est-ce qu'on devrait basculer ou pas en bio ? Est-ce qu'on doit avancer ? Est-ce qu'on doit pas ? Est-ce que... [soupir] Surtout qu'on voit qu'il y a une autre génération qui va arriver.

[interruption par son épouse]

Oui donc cette question-là...

Elle commence à me trotter dans la tête. Puisque, même sans vouloir aller vers le bio complètement, par envie, parce que j'ai pas plus envie que ça. J'ai pas l'impression d'être un pollueur, moi. J'utilise des produits qui sont homologués, agréés, avec les connaissances qu'on en a, et puis avec une bonne législation en face. Donc moi je respecte une règle. Après voilà, à côté c'est autre chose. Mais demain si

cette règle devient un cône qui se rétrécit à très court terme, comment on fait pour rebondir ? Ça c'est l'inquiétude. On en parle un petit peu avec les jeunes là, qui sont un petit peu hostiles à ça.

Hostiles à ?

Hostiles à basculer vers le bio aussi. Elle veut rester... Mais après c'est peut-être aussi à nous de leur dire "attention parce que à terme, voilà" Et notre réflexion, c'est de se dire si demain la majorité des producteurs sont en bio, au vu des rendements qui sont faits et des pics de production, qu'est-ce qu'on va boire ? quoi. Ce n'est pas parce qu'aujourd'hui ils valorisent énormément... Parce que ça représente, je vais dire une bêtise, peut-être 5%, 10 % de la production, j'ai pas d'idée. Mais ça représente une toute petite part de la production. Donc ils peuvent se permettre de valoriser à un prix extraordinaire. Si demain il y a la moitié de la production, il y a la moitié des surfaces qui sont converties, et qu'ils produisent comme ça, c'est des marchés qui vont être revus à la baisse en terme de valorisation. Et est-ce que l'enjeu en vaudra encore la chandelle ? Et est-ce que financièrement ça pourra tenir ? C'est la grosse question.

Et du coup je reviens à, voilà, quel accompagnement ? Qu'est-ce qu'on peut faire ? Qu'est-ce que vous avez en tête, puisque ça c'est votre inquiétude ?

Ce qu'on a en tête. Moi je pense que la problématique c'est de ne pas pouvoir - c'est un faux problème - c'est de pas pouvoir se dire, moi j'ai 23 hectares, pourquoi ne pas pouvoir légalement - parce que en dehors du cadre légal on ne fait pas - mais légalement, pourquoi on ne peut pas scinder une exploitation, aujourd'hui existante en conventionnelle, en deux avec une proportion qui reste à déterminer, en se disant on essaie de faire une transition tranquillement sans vouloir basculer l'ensemble de l'exploitation. Ce qui permettrait à la fois de se tester sur une nouvelle méthode de production, tout en conservant entre guillemets une sécurité en face

Et ça, ça ne se fait pas pour les gens qui sont en conversion ?

En vigne je me pose la question. J'ai entendu parler que ça peut se faire par couleur de produits, donc rouge ou blanc, ce qui n'est pas forcément sensé et facile. Alors peut-être pour les autres cultures, il me semble

Et là, du coup, la FNSEA elle pourrait faire quoi ?

Je ne sais pas. Je sais pas, enfin, est-ce que légalement on a le droit ?

Travailler là-dessus quoi...

Ouais. De manière à rendre plus accessible... Parce que ma crainte c'est la crainte de beaucoup de producteurs. C'est pas de se dire "non non mais moi j'ai toujours traité depuis 25 ans, vous allez pas me casser les pieds, il me reste 25 ans à faire je vais toujours traiter comme ça". Donc voilà il y a des choses qu'on faisait il y a encore 5,6 ans, qu'on ne fera plus parce que c'est comme ça. Et puis demain on fera autrement encore. Mais si on veut inciter à avoir une agriculture propre entre guillemets, propre et économiquement rentable, il faudrait que les fourchettes soient un petit peu plus larges et qu'on ait des créneaux, des possibilités de pouvoir essayer. Alors si on ne demande rien à personne, si légalement on fait (rire) tranquillement chez nous, en disant je tente une parcelle, machin, truc. Je ne dis rien et puis je vais bien voir si je m'en sors ou quoi. Personne va venir nous chercher les poux dans la tête. Sauf qu'on ne va pas pouvoir revendiquer. Donc on ne va pas pouvoir valoriser. Enfin vous voyez ce que je veux dire. Il y a un moment donné, travailler sans forcément à la finale avoir une carotte en plus, je n'en connais pas beaucoup qui le font.

Ouais. Alors je regarde les thèmes que je veux encore aborder... Vous avez déjà eu vous, ou votre famille, ou vos salariés, des accidents du travail maladie professionnelle ?

Euh, accident de travail. Qu'est-ce qu'on aurait eu ? Des bricoles. Des bricoles, rien de dramatique, non. Non on n'en n'a pas connu, accident de travail, pas vraiment. Arrêt maladie comme tout le monde, plus ou moins, un par-ci, un par là. Voilà. Et maladie professionnelle, non.

Vos salariés sont à 35 heures ? 39 ?

J'en ai un à 39, j'en ai un à 35.

D'accord. C'est quoi pour vous le cœur de votre métier ?

Le cœur du métier ? [rires]

Oui. Le plus important.

Le plus important c'est euh...bah c'est de se faire plaisir dans ce qu'on fait. Enfin c'est d'avoir une satisfaction personnelle, pas le soir mais nous on parle plus en millésime. D'avoir une satisfaction d'avoir fait un beau millésime. D'avoir tout mis en œuvre, essayé de tout mettre en œuvre pour avoir les plus beaux raisins, pour faire le meilleur des vins à la finale. Et quand on y est arrivé.... On y est arrivé en 2018. C'est pour ça qu'on peut être [rire]. Non c'est vrai, honnêtement c'est une année de rêve, quoi. Et ça, ça fait plaisir. Ça fait franchement plaisir. Ça fait plaisir à nous, ça fait plaisir à toute l'équipe qui travaille autour de nous. Et ce plaisir je pense qu'on arrive à le retransmettre dans la bouteille. En le faisant déguster à nos clients et leur proposant nos produits. En fait la boucle est bouclée. Et ça c'est quelque chose, voilà, je ne sais pas si... [rire].

Ah si si. Ça a du sens, oui. Et en termes d'activité, qu'est-ce que vous préférez faire ?

Euh....

Juste comme ça hein. Depuis que vous avez commencé le métier, qu'est-ce qui vous plaît ?

Moi ce qui m'aime bien, c'est partir l'hiver, le matin quand il fait un peu froid. Je ne dis pas où je vais, je ne prends pas de téléphone, je prends pas de bip de pompier. Je vais tailler et je suis peinard (rire). Non mais quand des fois je rejoins mes gars et que je leur dis "je suis en vacances", ils me regardent "mais il est pas bien lui". Parce qu'il y a un moment donné où on se coupe de tout, on est avec la nature et voilà. Et ça c'est, franchement, il y a plus de clients qui nous appellent, enfin c'est pas... [rires] Non mais, il y a toute cette pression qu'on arrive à couper, et crac. Parce que même en vacances on laisse nos portables aux gars, pour qu'ils nous appellent s'il y a le moindre souci. Ce qui est normal quoi. Et puis maintenant que, enfin pas le mien, mais ma femme elle peut avoir la messagerie sur le téléphone, forcément quand elle a 3 minutes elle va voir. Mais non mais blague à part, on ne déconnecte jamais.

Oui, oui. C'est clair.

Moi je refuse d'avoir un téléphone qui fasse autre chose que le téléphone

[le téléphone fixe sonne à cet instant, pour la 3ème fois]

Et lui il sonne 50 fois par heure et voilà [rires] C'est le boulot, c'est comme ça. C'est pour ça que dans les vignes, le matin, impeccable. Peinard, à l'abri du vent là, bien. Le bonnet sur la tête et c'est parti. [rires] Il y en a qui dirait en vacances, à l'autre bout du monde. Mais oui, oui aussi. Prendre du temps avec la famille. Et puis prendre un peu de du repos, c'est certain. Mais quelque part c'est un repos cérébral [rires]

Et du coup le plus contraignant ? ce qui est le plus source de difficultés dans votre métier ?

C'est d'avoir travaillé énormément, sur une journée où on a fait peu importe, travaux de vigne, cave, clientèle, et machin, d'avoir mangé le soir, il est 9h, et de se dire il y a encore 20 centimètres de papier à traiter. Et là je le fais de moins en moins. Mais c'est pénible ça. C'est pénible de se dire, en gros quand on rentre à la maison, bah même à la maison on rattrape un autre métier, c'est celui de l'administratif. Et ça c'est très, ça devient, moi je ne peux plus. Enfin ça devient très lourd. Ça devient très lourd. Parce que le travail physique, machin, truc, chaud, froid, soleil, pluie, ce n'est pas grave ça. La fatigue administrative, et puis morale quoi. Parce qu'à cette heure-là il n'y a plus personne qui vous répond au téléphone si ça bugue. C'est ou le soir avant d'aller au lit, ou dès le matin avant de repartir au boulot. J'aime bien le matin, moi. Ça m'évite de m'empêcher de dormir. Enfin je ne sais pas comment les autres ils gèrent. Mais bon ça va, ma femme elle en fait de plus en plus. Mais bon, ça fait partie du métier. Il faut qu'on y consacre du temps parce que il arrive quelquefois qu'on gagne plus d'argent assis devant notre bureau que 3 jours au boulot. Mais c'est lourd, c'est lourd ça le soir. Et puis les mails qui arrivent, en disant il faut faire une proposition de tarif, il faut répondre à un restaurateur, le client qui n'a pas reçu sa commande par transport, ...

C'est du travail aussi.

Ca fait partie du travail, ouais. Mais quand on a fait une bonne journée, ou une bonne semaine, et puis qu'on a des trucs comme ça... Parce qu'on est inondé de mails. D'ailleurs ça je pense qu'à terme ça va vite saturer. Parce qu'à un moment donné ce n'est plus possible. On vous envoie un mail pour un oui, pour un non, pour un rien.

De manière un peu plus générale, comment vous voyez l'évolution du métier ?

....

Il y a peut-être des choses qu'on a déjà dit, hein

Oui oui. Bon, il y a le côté pression écologique qui est montante. Je pense que c'est quelque chose qu'on va s'adapter ça, ça c'est quelque chose à quoi on va s'adapter. On a la pression aussi des... la chute de la consommation. C'est à dire qu'aujourd'hui on est capable de vendre notre production à une clientèle qu'on connaît, qui absorbe notre volume - absorbe c'est peut-être pas le bon terme - mais qui nous achète notre volume, on a un périmètre, voilà. Demain c'est une clientèle qui va évoluer. On va arriver sur une clientèle, notre tranche d'âge ça va encore, mais une nouvelle génération qui consomme plus du vin par plaisir que par "aliment". Nous on ne passe pas une journée sans boire un coup. Enfin voilà, les clients ils vont se dire maintenant, on ouvre une bouteille le samedi, pas le dimanche, parce que le dimanche on est à la veille du lundi. Et puis on se fait plaisir, boire une bouteille voire deux dans le weekend. Mouais. Non mais ça suscite l'interrogation parce que demain c'est cette génération là qui va consommer les produits. Donc il va falloir se réorganiser au niveau commercial. Les autres ils y sont arrivés, il n'y a pas de raison qu'on n'y arrive pas. Et puis donc on a ces deux aspects là. On a une pression montante, croissante, quoi. La lourdeur administrative, je pense qu'à un moment donné ça va s'arrêter. Parce qu'on va être au summum de la bêtise. Une fois que toutes les administrations seront dématérialisées, après on ne sera plus embêté, ce sera de la routine. Il faut attendre encore 4,5 ans, et puis c'est bon, on sera tranquille. Et puis on s'entourera certainement de, pourquoi pas à terme imaginer, on a bien un salarié pour aller faire les vignes, on aura peut-être une secrétaire à mi-temps, à tiers-temps, à quart-temps. Parce qu'à un moment donné, ce sera plus possible de faire tous les papiers quoi.

Vous êtes optimiste là, sur la vie de l'entreprise alors ?

Oui. Sauf qu'on a gelé à 70 % là, il y a quelques jours. Mais oui on est dans le pic, parce que là on va passer une année blanche l'année prochaine. On est à peu près sûr.

À cause du gel ?

Oui.

Ça, c'est sûr ?

Oui. Ah c'est acté ça. On est en réunion ce soir, là

Ah, je ne savais pas que c'était à ce point-là

Le rendez-vous était fixé vers ces créneau-là, je crois. Vous m'aviez rappelé, j'avais zappé complètement le rendez-vous.

La première fois j'étais malade, et la deuxième fois vous aviez zappé. Et, ce n'était pas la semaine dernière, c'était la semaine d'avant.

Oui ben c'était le moment du gel. Donc là, on a les symptômes, enfin on sait très bien, oui. Globalement le vignoble sera *inaudible*, il est gelé à 70 %. On a un petit espoir sur les rouges, un petit peu certains blancs, mais globalement 70 % de la surface sont atteints.

Et du coup vous vivrez sur vos...

Les stocks. On n'a pas de couverture là-dessus. On n'a pas de matériel de protection contre le froid, on n'est pas équipé. Et on n'a pas d'assurance gel. Parce qu'on avait gelé déjà en 2016, j'avais perdu 35 %. Et pour faire le point avec l'assureur, qui est un copain d'école, je lui ai dit "bah écoute on va quand même regarder si le jeu en vaut la chandelle". Et même en 2016, avec 35 % de perte, on a touché zéro. Parce qu'en fait c'est un calcul très compliqué de moyenne quinquennale, moyenne olympique. Sur 5 ans on prend la meilleure, la moins bonne, et en fait ça nous fait un chiffre. Et ce chiffre il faut qu'on soit 25 ou 30 % en dessous. Et moi j'étais déjà au-dessus. Donc si vous voulez au-dessus on ne touche rien. Parce que j'ai des rendements quand-même qui sont assez hauts. Après je sais qu'aujourd'hui il y a d'autres méthodes de calcul, il y a d'autres systèmes d'assurance. Et nous, l'assurance doit coûter quand même assez cher parce qu'on est pas à la PAC, et donc elle n'est pas prise en charge par l'Etat. Donc nous on stocke un petit peu de vin tous les ans. On a un roulement. Et puis, ben on va vivre sur nos stocks [il soupire], et puis voilà. On va essayer de faire le dos rond.

Ça ne met pas en péril euh...

Ça va être dur, mais de toute façon le problème, on sera en plein dans le problème l'année prochaine à cette époque. Parce qu'on n'aura pas de vin à vendre et on aura des clients. Jusqu'au mois de mars ça devrait bien se passer. Par contre, il ne faut pas qu'il y ait d'aléas 2020. Mais localement ça va en secouer quelques-uns. Parce que 2016 ils ont eu *inaudible*, 2017 ils n'ont pas fait des miracles, 2018 ça a été. Donc ça va être dur.

Et ce n'est que [dans le département] ?

Non. La Loire.

Vous êtes de Nantes vous m'avez dit ?

J'habite à Nantes.

Bah le pays nantais complètement. Il est comme nous le Pays nantais. Le Muscadet a gelé à 70 %. Il y a les ***, les ***[cépages], qui ont souffert. [autre bassin viticole] il dit rien, mais pour d'autres raisons, parce que eux ils sont assez optimistes. J'y crois pas. Et puis ça s'arrête en gros à ***, vous voyez. Tout ce qui est ***, ***, c'est déjà mieux. Et puis nous par contre, [...] et bien on a bien pris. On a pris la vague. C'est les aléas du métier. [rires] Là on est en train de réfléchir à comment mettre des équipements en place en commun pour se protéger.

C'est-à-dire ?

Bah tour anti gel, protection,...

Tour anti gel ?

C'est des très gros investissements qui ne seront pas supportables. Pour la simple et bonne raison, c'est que demander de l'argent à des vigneron quand ils ont fait une superbe année, ils vont dire oui, ils vont acter. Et leur demander quand ils ont fait une année de inaudible, il n'y en a pas un qui va sortir un centime, c'est logique.

Et ce serait quoi les tours ?

C'est comme dans les vergers, vous en voyez des fois, dans les vergers, il y a des grosses tours antigel qui brassent l'air. En ce moment il y a des aides aux investissements là-dessus. Donc voilà. Mais notre vignoble n'est pas trop adapté à ça.

Ça s'achète via la CUMA ?

C'est des fonds européens et nationaux qu'il faut demander via les groupements, oui via les CUMA. C'est des investissements de 50 000 par tour, donc c'est énorme. Pour 5,6 hectares ça fait 10 000 de l'hectare. Ça coûte bien plus cher qu'une assurance. Je ne pense pas que ça fonctionne, même s'il y a des aides de 25 % là-dessus, c'est pas, ça va être juste.

D'accord. Alors pour finir, quel âge avez-vous ?

J'ai 46 ans [rires]

Vous avez donc trois grands enfants ?

Ouais. Ma femme a 48 ans. ***, 20 ans. *** 18 ans il n'y a pas très longtemps. Et *** va avoir 17.

D'accord. Les parents de votre épouse n'étaient pas du métier ?

Du tout.

Elle est du coin aussi d'ailleurs ?

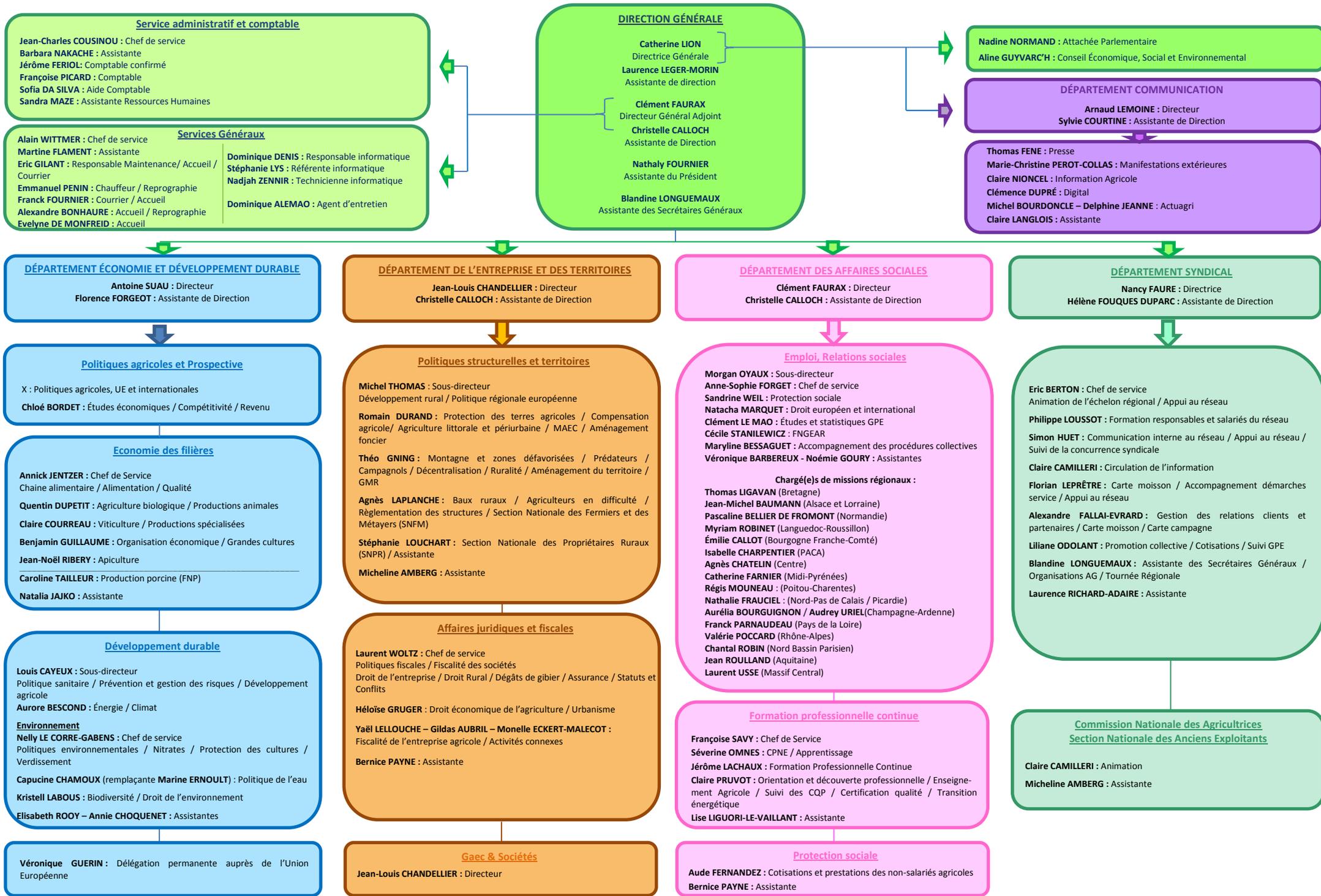
Ah oui elle habitait à peu près à 300 mètres d'ici [rires]

D'accord. Bon, on n'est pas perdu. D'accord et bien je crois qu'on a fait à peu près le tour.

Et puis s'il y a quoi que ce soit vous me renvoyez un petit mail.

Si ça vous ne dérange pas !

Non non non non. Il y a des choses qui se gèrent, voilà. Pas de problème.



	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
Âge	72 ans	46 ans	Frère 37 ans Sœur 35 ans	58 ans	38 ans	35 ans	56 ans	46 ans
Appellation	AOC	AOC Vins de France (VSI)	AOC	AOC	<u>Pas de vinification</u>	AOC Vins de pays (IGP)	AOC	AOC
Diplômes	Certificat d'études BA BPA	BTS (Viticulture œnologie)	Frère : BEPA BPA CGEA Sœur : BEP (agroalimentaire) Bac technique BTS (viticulture- œnologie) Licence Diplôme d'œnologie (bac +5)	BEPA (Viticulture œnologie)	BEPA BPA (Viticulture œnologie)	BEPA BPA (Viticulture- œnologie) BTS	BPA (Viticulture- œnologie)	BEP BTA (Viticulture- œnologie)
Date Installation	Installation 1972	Installation ? Pas installé mais « gérant »	Installation 2007 et 2013 Frère 2007 associé avec père (Salarié dans l'exploitation de 2003 à 2007) Sœur 2013 associé avec frère (saisonnier dans l'exploitation 2011 à 2013)	Installation 1984	Installation 2003 2 associés (l'associé s'est installé en 1996, a pris la suite de ses parents)	Installation 2014	Installation 2003	Installation 1996 « en parallèle des parents » 2010 Reprise de l'exploitation des parents
Parents	Viticulteurs	Viticulteurs	Viticulteurs	Viticulteurs	Viticulteurs	Viticulteurs	Viticulteurs	Viticulteurs

	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
Mère	Mère conjointe d'exploitant	Mère salariée de l'exploitation	Mère dans le notariat	Mère conjointe d'exploitant	Mère conjointe d'exploitant	Mère salariée de l'exploitation (aussi employée communale)	Mère conjointe d'exploitant (auparavant aide familiale ADMR)	Mère conjointe d'exploitant (auparavant salariée dans l'industrie)
Transmission de l' exploitation des parents	L'enquêté a pris la suite	L'enquêté a pris la suite de l'oncle (départ retraite)	Les enquêtés ont pris la suite du père	L'enquêté a pris la suite Associé avec frère et père pendant 17 ans. Mère a pris la suite du père à sa retraite, et le frère est devenu salarié.	<u>L'enquêté n'a pas pris leur suite</u> D'abord salarié de son associé (1 an ½)	L'enquêté a pris la suite	L'enquêté a pris la suite Rejoint l'exploitation en 1985 salarié	L'enquêté a pris la suite
Frères et sœurs parcours scolaire et activité pro	Un frère (associé)	2 frères. Travaillent à la pépinière Les 2 école de gestion et de commerce, BTS viticulture-œnologie.	Pas d'autres frères et sœurs.	1 frère et 2 sœurs. Frère associé puis salarié. Sœurs ne travaillent pas dans la viticulture (agence immobilière et Epahd)	1 frère et 3 sœurs 1 sœur exploitante (domaine familial), 1 frère salarié agricole 1 sœur tient une épicerie 1 sœur salariée conseil général	1 frère 2 sœurs 1 frère menuisier 1 sœur professeur des écoles 1 soeur comptable	1 frère 2 sœurs Frère chimiste 1 sœur dans le tourisme 1 sœur psychomotricienne	1 sœur secrétaire de mairie
	Marié	Marié	Célibataires	Marié	Marié	Marié	Marié	Marié

	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
Situation familiale	4 enfants adultes (Filles)	2 enfants adultes (1 fils 22 ans, 1 fille 20 ans)	Sans enfant	3 enfants adultes (1 fils 32 ans, 1 fils 28 ans, 1 fille 25 ans)	1 enfant (3 ans)	1 enfant (2 ans)	3 enfants (Fils 19, fils 16, fille 14 ans)	3 enfants (1 fils 20, 1 fils 20, 1 fille 17)
Conjointe parcours scolaire et professionnel	Emploi dans une maison de retraite Puis conjointe d'exploitant	Epouse salariée à la cave BTS viticulture-œnologie (a été salariée : laboratoire analyse œnologique) Père ingénieur SNPE Mère aide-soignante Grands-parents vigneron	Pas de conjoint	Épouse salariée à la cave. BEP. A travaillé 10 ans en grande distribution Parents maçons et boulangerie	Infographiste Parents pépiniéristes	Salariée de l'exploitation depuis 2014 Formatrice auprès d'agriculteurs pour le logiciel de gestion commerciale de viticulture Mastère management QHSE Originaire de Bourgogne Parents pas dans le secteur agricole	Salariée de l'exploitation depuis 2009 Avant psychomotricienne Originaire du Nord Mère institutrice, Père commerçant	Salariée de l'exploitation Originaire des environs. Parents pas dans le secteur agricole CAP assistance aux personnes

	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
Enfants Parcours scolaire et professionnel	1 fille finances publiques, 1 fille sage-femme, 1 fille designer, 1 fille professeur lycée agricole (a travaillé dans l'exploitation. BTS œnologie, master gestion, époux viticulteur)	Fille ne souhaite pas travailler en viticulture Fils en école de gestion. Il ne sait pas s'il va travailler en viticulture mais l'enquête aimerait bien.	Pas d'enfant	Fils aîné associé depuis 5 ans. Deuxième fils monte un projet de ferme sur le domaine Fille étudiante négociation relations commerciales	Enfant en bas âge	Enfant en bas âge	1 fils 19 ans école d'ingénieur informatique 1 fils 16 ans lycée 1 fille 14 ans Ne souhaite pas travailler en viticulture	1 fils en BTS viticulture- œnologie 1 fils en bac professionnel viticulture- œnologie 1 fille en bac professionnel commerce Les 3 se dirigent vers la viticulture
Entreprise forme juridique	<u>GAEC</u> Avec son frère décédé en 1994	2 structures "chapeautés" par une holding - <u>pépinières</u> 160 salariés permanents, 250 en saison - <u>vignoble</u> 23 salariés - les 3 frères sont gérants de la holding	<u>EARL</u> (« 50 - 50 »)	3 structures : <u>SCEA</u> production (co-gérant avec son fils) <u>SAS</u> investissements, commercialisation <u>GFA</u> propriété foncière	2 structures <u>GAEC</u> élevage, grandes cultures, vignes <u>SARL</u> bâtiment de stockage des céréales et du matériel avec production photovoltaïque	<u>EARL</u>	<u>SCEA</u>	<u>EARL</u>

	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
Activités, productions, surface	<u>35 hectares de vignes</u> Vinification, commercialisation Un peu de métayage (plusieurs propriétaires)	<u>70 hectares de vigne</u> Vinification, commercialisation	<u>16 hectares de vignes</u> Vinification commercialisation	<u>40 hectares de vignes</u> Vinification commercialisation	<u>36 hectares de vignes</u> Pas de vinification Récolte, pressage, refroidissement, éclaircissage.	<u>15 hectares de vignes</u> Vinification, commercialisation	<u>33 hectares de vignes</u> Vinification, commercialisation Fermage la moitié de la surface 5 ou 6 gros propriétaires	<u>23 hectares de vignes</u> Vinification, commercialisation
	<u>Vente directe particuliers</u>	<u>Vente directe Professionnels</u> Négoce (commerciaux et livraison)	<u>Vente directe Particuliers</u> Cavistes Restaurants Export	<u>Vente directe Particuliers</u> Professionnels Export (commerciaux)	Vente du moût.	<u>Vente directe Cafés</u> Hôtellerie Restaurants Export Négoce (jus de raisin)	<u>Vente directe Particuliers</u> (Commandes : livraison et expédition), Supermarchés Export	<u>Vente directe Particuliers</u> Restauration Cavistes Export Grossistes
	<u>Elevage</u> : vaches laitières jusqu'à ? <u>Cultures</u> : 40 ha de terres quoi ?	<u>Cultures</u> Une pépinière (160 salariés, 250 en saison) <u>un laboratoire</u> de recherche (6 ou 7 salariés)	Pas d'autre activité	Pas d'autre activité	<u>Elevage</u> 160 vaches laitières <u>Cultures</u> 240 Ha de grandes cultures (céréales fourragères)	Pas d'autre activité	Pas d'autre activité	Pas d'autre activité

	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
Salariés - division des tâches	<p>Jusque 1996 avec sa fille : <u>2 salariés permanents</u> 1 vignoble, 1 mi-temps cave</p> <p>Ensuite au départ de sa fille : <u>2 salariés permanents au vignoble</u></p> <p>Tâches enquêté : vignoble et comptabilité</p> <p>Frère : élevage et cultures</p> <p>Tâches épouse et belle-sœur administration, comptabilité, vente</p>	<p><u>23 salariés permanents</u> : 8 salariés vignes, 2 salariés cave 3 salariés bureaux, 2 salariés (épouse) préparation de commande, 2 livreurs, 6 commerciaux (1 salarié responsable vignes 1 oenologue)</p> <p>Tâches enquêté : gérant du vignoble. Mais il fait un peu de tout (production, chai., prépa commandes, réception client)</p>	<p>1 salarié permanent</p> <p>une CUMA avec un ouvrier à temps complet</p> <p>Tâches sœur : administration/gestion, vinification, commercialisation</p> <p>Tâches frère : commercialisation vignes, gestion du personnel</p> <p>Tâches salariés : vigne : tracteur et épamprage, traitements, travail du sol (cave très peu)</p>	<p>10 salariés permanents « en moyenne » « ça bouge tout le temps »</p> <p>6 salariés dans les vignes dont 3 permanents</p> <p>Des stagiaires</p> <p>Un apprenti</p> <p>Tâches enquêté commercialisation à l'international, et « un peu de tout »</p>	<p>1 salarié temps plein</p> <p>Tâches Associé Grandes cultures, moitié du temps les animaux, comptabilité, Gestion</p> <p>Tâches Enquêté Autre moitié des animaux, vignes, Gestion</p>	<p>1 salarié temps plein (épouse)</p> <p>Tâches épouse commercialisation, gestion administrative, comptabilité, conditionnement, ponctuellement DUERP, gestion administrative des phytosanitaires</p> <p>Tâches enquêté vignes, cave, RH</p>	<p>3 salariés temps plein : épouse et 2 salariés</p> <p>Tâches épouse Secrétariat, accueil gestion commerciale, cave ponctuellement</p> <p>2 salariés temps plein : vignes MAIS 1 seul actuellement, difficulté de recrutement</p>	<p>2 salariés temps plein (35h et 39h) + épouse +1 apprenti (le fils)</p> <p>Tâches enquêté cave (vinification), gestion du personnel vignes (contrats, organisation). Travail à la vigne ponctuellement</p> <p>Tâches épouse commercialisation facturation</p>
Salaires salariés permanents	Salaires ?	Salariés vignes : SMIC pour la plupart	« Ouvrier polyvalent » coefficient 21	Salariés vignes : Brut 2173 €/ 1826 €/1949 €	Salarié permanent : 12,69/heure	Épouse agent technique qualifiée coefficient 320, 1270 € net	Salarié permanent 1500 € net	Salarié « au-dessus du SMIC » de 10,50 à 10,90 €

	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
Main d'œuvre temporaire	Taille et vendanges. Vendanges mécaniques depuis 2003 (sauf quelques cépages) Quand ils vendangaient à la main 24 ou 27 coupeurs, 3 porteurs, des gens au pressoir.	Saisonniers de la pépinière Vendanges mécaniques 90% (sauf quelques cépages)	Travail manuel vignes (taille, l'épamprage) pas de tracteur. 1 saisonnier régulier 6 à 8 mois /an Vendanges et épamprage : 10 à 12 saisonniers Vendanges mécaniques (sauf quelques cépages)	Taille 2 saisonniers 3-4 mois/an Vendanges manuelles : 40 saisonniers (50 personnes en tout)	2 saisonnières régulières (8 mois/an et 6 mois/an) ébourgeonnage : 2 saisonniers (1 mois) Vendanges mécaniques (sauf quelques cépages) Vendanges manuelles : 1 journée environ 10 saisonniers	Taille 3 salariés intérimaires espagnols (4 semaines) relevage des fils, palissages, etc. : 1 ou 2 saisonniers TESA , (1 mois). Vendanges mécaniques (sauf quelques cépages) 1 saisonnier pour la conduite du tracteur 1 chauffeur de la machine à vendanger	Taille Saisonniers bulgares « fidélisés » (3 mois) Attachage 2 femmes saisonnières régulières Ébourgeonnage 10-12 personnes (1 mois) Vendanges mécaniques (sauf quelques cépages)	Taille 1 ou 2 saisonniers 3,4 mois Travaux en vert entre 5 et 10 saisonniers mai-juillet
Salaires des saisonniers	?	SMIC (Sauf taille payée à la tâche)	SMIC	SMIC	10,50/heure (Saisonniers régulières)	SMIC +10%	SMIC Coefficient 110 (dont les 2 saisonnières régulières)	SMIC (Saisonniers fidèles un peu au-dessus du SMIC)
Recrutement des saisonniers	Beaucoup de femmes mariées, jeunes, étudiants via relations, clients	saisonniers fidélisés, beaucoup de roumains (20-25), installés en France	gens « du coin », des retraités parfois	Salariés bulgares ponctuellement	via relai emploi :. Personnes en réinsertion, ou travailleurs saisonniers « réguliers »	via Pole Emploi Anefa, réseau local, un peu de fidélisation Vendanges : 1 salarié mise à disposition par un	Saisonniers « fidélisés » Pôle Emploi, ANEFA, autres	Fidélisation d'un saisonnier 6, 8 mois/an ADEFA, le "bon coin », réseau local privilégié

	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
						autre exploitant		
Mode de production	<u>Conventionnel</u>	<u>HVE niveau 3</u> (depuis 2 ans)	<u>Terra Vitis</u> (niveau 2 HVE)	<u>Biodynamie</u> (depuis 1993)	<u>Conventionnel /Raisonné</u> (Avant : qualification Agriculture raisonnée via réseau FAR) En cours de qualification HVE	<u>Conventionnel /Raisonné</u> En cours de certification Terra Vitis	<u>Conventionnel /Raisonné</u> Lutte raisonnée (pas de certification)	<u>Conventionnel</u>
Engagements syndicaux, pro, associatifs	-Ancien Président commission emploi FDSEA -Ancien Président Syndicat des Vignerons Indépendants, -Siégeait CPHSCT -Ancien Vice-président chambre d'agriculture -CUMA	- Président du syndicat AOC pendant 5 ans -puis vice-président -CUMA (machine à vendanger)	<u>Frère</u> : -président CUMA -président section FDSEA vigne -vice-président Syndicat AOC - siège CA de l'ANEFA <u>Sœur</u> : -pôle communication du syndicat AOC -CUMA	-Président syndicat AOC plusieurs années Pas d'adhésion CUMA	-Syndicalisme agricole mais plus maintenant. -Association des parents d'élèves. -CUMA	-Administrateur syndicat AOC -Association Vigne-Vin-Rando -Administrateur Caisse Locale Crédit Agricole -Association de Produits locaux -Association de chasse de la commune -CUMA	-Association de vignerons de la commune -CUMA	-Président syndicat AOC -CUMA -Pompier volontaire (chef de centre)

	Entretien 1 <i>Retraité</i>	Entretien 2	Entretien 3 <i>Entretien réalisé avec les 2 viticulteurs associés</i>	Entretien 4	Entretien 5	Entretien 6 <i>Entretien réalisé avec le viticulteur et son épouse</i>	Entretien 7 <i>Entretien réalisé avec l'épouse du viticulteur</i>	Entretien 8
Produits phytosanitaires		ERLA SUPER MAGEOS BASTA SEQUESTREME ESQUIVE	<u>Matières actives :</u> Métirame de zinc Cuivre Soufre	<u>préparations</u> <u>Biodynamie :</u> Compost de Bouse MT, Bouse de CORNE, Silice de Corne <u>anti-</u> <u>cryptogrammes :</u> soufre MOUILLABLE CUIVRE (BOUILLIE Bordelaise) à dose faible de 100 gr à 2 kg/ha soit en conditions normales, tisanes Orties et Prêle	Slogan, Microthiol disperss, Palmir, Respland, Zorvec, Spirox, Brezza, Luna, Mildicut, Coproxat, ROCCA.	KELIO SOUFFRE HOGGAR / boggard (arrêt en cours) LBG FOLPAN (arrêt car CMR) ARCO DTI (arrêt en cours) AVISO DF ROUNDUP VERTICAL SWITCH (arrêt en cours) SEKOYA (arrêt en cours) TELDOR (arrêt en cours) HELIOSOL VIVAFLO	KELIO SOUFFRE SILLAGE ARCO DTI CHAMP FLO DYNALI REVOLUXIO MICRO THIOL ELECTIS BLEU	<u>Matières actives :</u> souffre, cuivre, folpel, macozebe, cymoxanil, phosphate de potassium