

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ AGRICOLE EN NORMANDIE ENTRE 2002 ET 2018

L'emploi salarié accompagne les mutations de l'agriculture normande

Au cours des deux dernières décennies, le travail salarié dans l'agriculture normande s'est développé et le visage du salariat a changé. Les chefs d'exploitation recourent de plus en plus aux entreprises extérieures, ETA et groupements d'employeurs en tête, qui apportent de la souplesse dans la gestion des travaux. La place des femmes se renforce, leur situation tend à se rapprocher de celle des hommes en matière de temps de travail et de rémunération. Le CDI est progressivement délaissé par les employeurs au profit du CDD. En raison de la diversité des profils et des trajectoires, ce contrat à durée limitée n'est pas nécessairement synonyme de précarité. Néanmoins, les personnes enchaînant de nombreux CDD apparaissent assez fragiles et sensibles à un retournement de la conjoncture.

Le vieillissement de la population des salariés, les hommes en exploitations en particulier, et le turn over des plus jeunes accentuent les besoins de recrutement.

Concentration de l'activité agricole au sein d'exploitations moins nombreuses et plus grandes, essor des formes sociétaires, repli de l'emploi familial : les mutations de l'agriculture renforcent le rôle de l'emploi salarié et concourent à sa transformation. En 2018, 24 600 salariés de la production agricole en Normandie ont travaillé 24,4 millions d'heures (cf. périmètre retenu en *Méthodes*). Ce volume de travail a augmenté lors des deux dernières décennies (+ 5 % depuis 2002), mais surtout le profil du salariat s'est transformé.

La sous-traitance se développe

L'activité agricole est de plus en plus sous-traitée à des structures extérieures. Le volume de travail par des salariés des exploitations a baissé de 5 % entre 2002 et 2018, alors que celui des ETA, CUMA et groupements d'employeurs (cf. définitions en *Méthodes*) a globalement progressé de près de 70 %. Ce recours à la

délégation offre à l'exploitant de la souplesse dans la gestion des travaux agricoles et des tâches administratives et permet de réduire les investissements matériels. La grande majorité des salariés demeure néanmoins directement employée par les exploitations agricoles, qui rassemblent 79 % du volume de travail

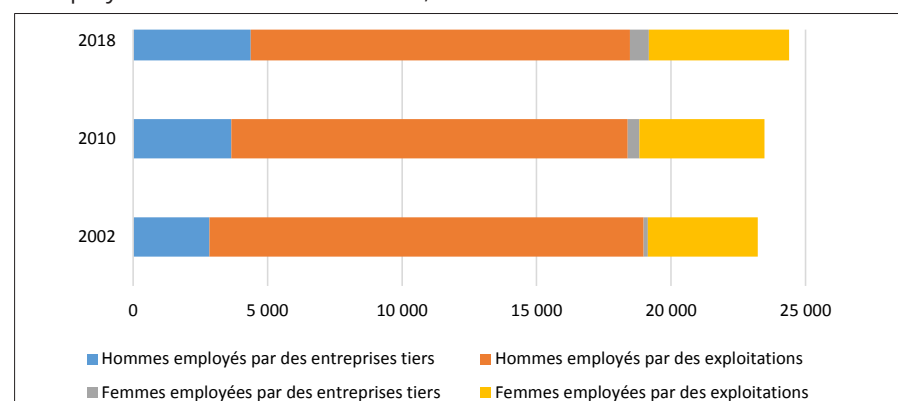
en 2018 (13 % par des ETA, 7 % des groupements d'employeurs et 1 % des entreprises d'intérim et CUMA).

Quatre secteurs concentrent 80 % du volume de travail salarié en exploitations agricoles en Normandie : les grandes cultures, l'élevage bovin, l'élevage équin et l'association culture-élevage.

Graphique 1

Une large majorité du volume de travail dans les exploitations agricoles

Volume de travail (en milliers d'heures) selon le genre des salariés et le type d'employeur en Normandie en 2002, 2010 et 2018



Entreprises tiers : ETA, CUMA, groupements d'employeurs et entreprises d'intérim
 Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

Les femmes de plus en plus présentes dans le salariat agricole en Normandie

Le salariat agricole s'ouvre davantage aux femmes en Normandie. Plus précisément, le taux de féminisation varie assez peu (26 % des salariés sont des femmes en 2002, 29 % en 2018), mais leur volume de travail progresse de 39 % sur la période (- 3 % pour celui des hommes). La féminisation du salariat agricole progresse donc en Normandie depuis 2002, mais n'atteint pas encore celle du niveau national. L'écart France-Normandie se réduit progressivement, ce qui suggère que la région connaît les mêmes transformations de la profession que le reste du territoire, mais avec un décalage.

Les femmes réalisent 24 % des heures travaillées en Normandie en 2018. Elles sont très présentes en élevage équin et élevage de volailles, ovins et caprins (41 % du volume horaire) maraîchage - horticulture et cultures fruitières (36 %).

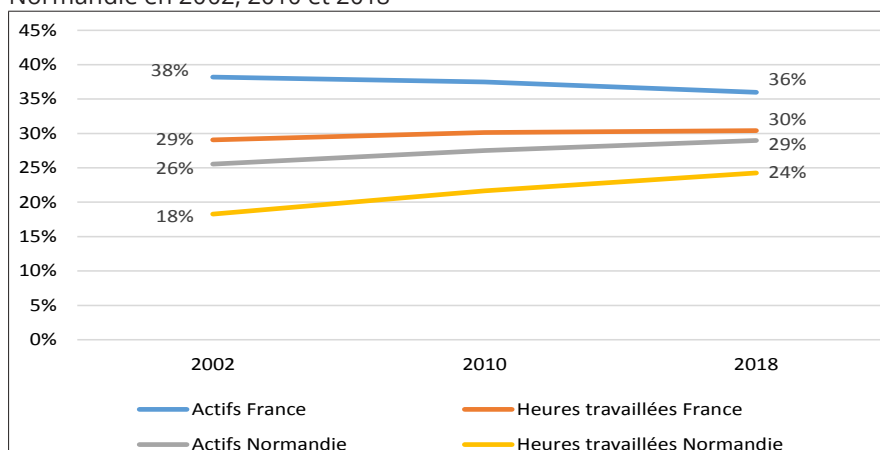
En exploitation, 1 homme sur 6 a plus de 55 ans

Même si le remplacement des générations les plus âgées est en cours, le vieillissement de la population des salariés est visible. La part des personnes de moins de 30 ans baisse légèrement, mais celle des plus de 55 ans ne cesse d'augmenter : 6 % en 2002, 10 % en 2010 et 15 % en 2018. En 2002, on dénombrait 9 salariés de moins de 30 ans pour une personne de 55 ans ou plus ; en 2018, ce ratio est tombé à 3. Le besoin de remplacement est un peu plus accentué dans les exploitations, pour les hommes en particulier : 1 salarié en exploitation sur 6 est âgé de 55 ans ou plus. Au final, l'âge moyen des salariés est passé de 33 ans ½ en 2002 à 35 ans ½ en 2018. Cette population est néanmoins beaucoup plus jeune que les chefs d'exploitation. En 2016, l'âge moyen des chefs d'exploitation est en effet de 59 ans dans les exploitations individuelles et 48 ans dans les formes sociétaires.

Graphique 2

Féminisation de l'emploi agricole : la Normandie rattrape son retard petit à petit

Évolution de la part des femmes dans l'emploi salarié en France et en Normandie en 2002, 2010 et 2018

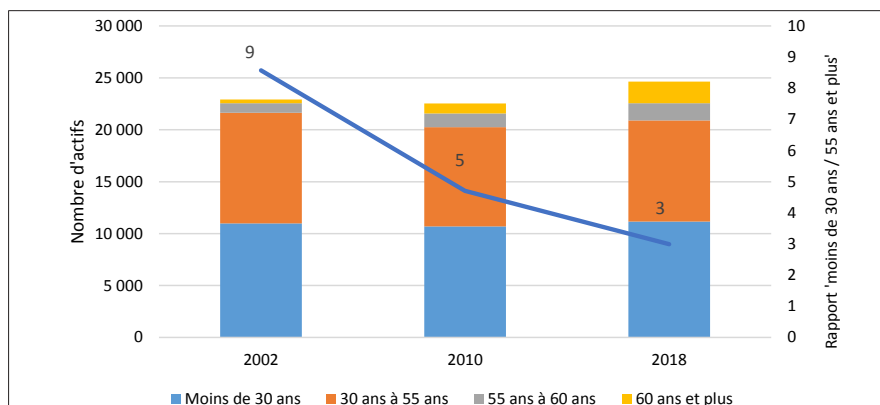


Note de lecture : en 2018, 29% des salariés agricoles en Normandie sont des femmes
Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

Graphique 3

En 2018, 15 % des salariés ont plus de 55 ans

Répartition des actifs par âge en Normandie en 2002, 2010 et 2018 et nombre d'actifs de moins de 30 ans par actif de 55 ans et plus

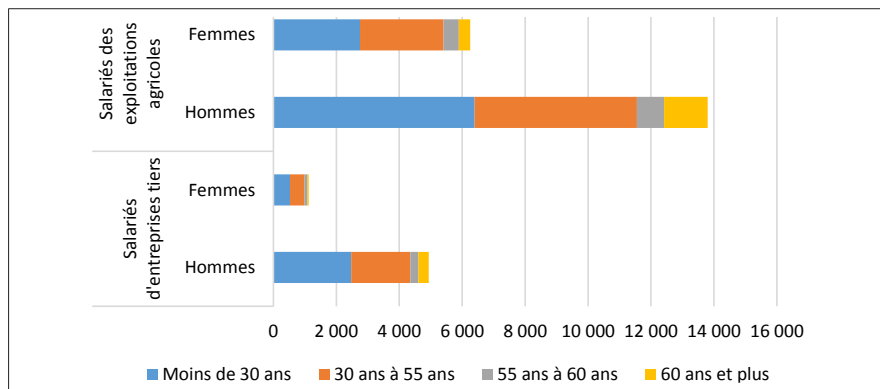


Note de lecture : en 2018, la Normandie compte 3 fois plus de salariés agricoles de moins de 30 ans que de salariés de plus de 55 ans
Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

Graphique 4

Le besoin de renouvellement pèse surtout sur les hommes en exploitations

Répartition des actifs par âge en Normandie selon le genre et l'employeur en 2018



Note de lecture : 1 500 salariés cumulant en 2018 des contrats en exploitations agricoles et en entreprises tiers (ETA, CUMA, groupements d'employeurs et entreprises d'intérim) sont représentés dans ces 2 catégories

Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

La rémunération, facteur essentiel de l'attractivité

Pour attirer les candidats sur un poste, la rémunération est primordiale. Elle dépend de nombreux facteurs (âge, niveau de qualification du salarié, type de contrat, d'employeur...). Une méthode, décrite en encadré *Méthodes*, est proposée pour comparer les rémunérations horaires entre différents groupes de salariés en 2002, 2010 et 2018.

Les rémunérations horaires brutes moyennes des salariés sont plus élevées dans les entreprises tiers que dans les exploitations agricoles. Cet écart tend même à s'accroître, du moins depuis 2002.

Quels que soient les genres de salariés et les types d'employeurs, les rémunérations horaires brutes des personnes en CDI sont, en moyenne et toutes durées confondues, plus élevées qu'en CDD en 2018. L'écart est stable depuis 2010. Ce constat d'ensemble doit cependant être nuancé puisque les CDD courts, de moins de 60 heures par exemple, ont des rémunérations moyennes plus élevées que des CDI avec un nombre d'heures limité. Le niveau de rémunération de ces CDD courts peut se comprendre comme une prime afin de compenser la précarité.

L'écart de rémunérations estimé entre femmes et hommes est relativement faible : 2 % en 2018. Cet écart s'est réduit progressivement au cours des deux dernières

Tableau 1

Estimation des écarts de rémunérations horaires brutes des salariés agricoles en Normandie (hors apprentis)

	2002	2010	2018	
	Total	Total	Total	dont CDD CDI
Tous salariés				0,96 1,02
Femmes	0,978	0,985	0,985	0,96 1,00
Hommes	1,005	1,004	1,005	0,97 1,02
Exploitations agricoles	1,00	0,99	0,99	0,95 1,05
Groupements d'employeurs	1,00	1,02	1,02	1,00 1,07
ETA	1,01	1,03	1,05	1,02 1,11
Entreprises d'intérim	1,02	1,05	1,07	1,04 ns
CUMA	ns	1,06	ns	ns ns

ns : non significatif | moins de 10 contrats concernés

Note de lecture : chaque valeur du tableau est le rapport de la rémunération horaire moyenne de la population concernée sur la rémunération horaire moyenne tous contrats confondus (cf. *Méthodes*). Avec les données et la méthode retenue, la rémunération horaire brute d'un actif en CDI au sein d'un ETA est, en 2018, supérieure de 11 % à la rémunération horaire brute moyenne tous contrats confondus. La rémunération horaire brute d'un homme est supérieure de 2 % à celle d'une femme (1,005 / 0,985) en 2018

Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

décennies. Qu'il s'agisse de CDD ou CDI, la rémunération horaire brute des hommes est en moyenne plus élevée que celles des femmes dans les exploitations et les groupements d'employeurs, structures qui rassemblent une grande majorité de l'emploi agricole. C'est l'inverse dans les ETA et les entreprises d'intérim.

Plus de la moitié des salariés agricoles travaillent en CDD en 2018

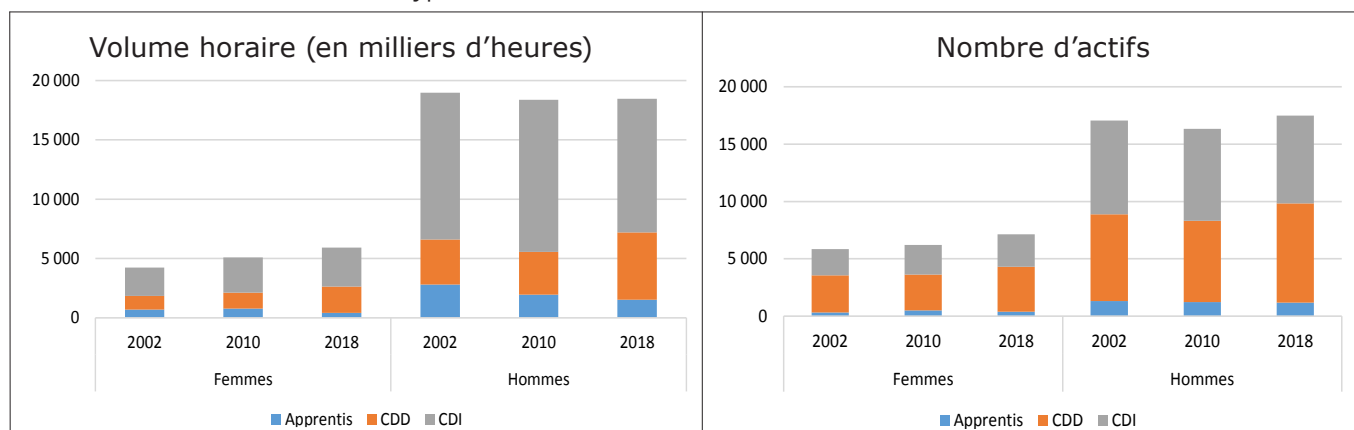
Outre le niveau des rémunérations, divers indicateurs permettent de caractériser la situation des salariés, et témoignent de l'évolution des

formes de travail du salariat agricole : la nature du contrat (CDD, CDI), leur durée, leur enchaînement et le temps de travail annuel cumulé. Les exploitations et entreprises recourent de plus en plus à des formes de travail à durée limitée, adaptées à leurs besoins saisonniers. On ignore toutefois dans quelle mesure ces situations sont voulues ou subies par les salariés, et s'ils exercent une activité dans d'autres secteurs pour compléter ce travail en agriculture. Plus de la moitié des salariés agricoles travaillent en CDD en 2018. Ces contrats, de volume horaire plus réduit que les CDI, rassemblent

Graphiques 5 et 6

Entre 2002 et 2018, le CDD progresse pour les hommes comme les femmes

Volume de travail et actifs selon le type de contrat en Normandie en 2002, 2010 et 2018



Les salariés peuvent cumuler plusieurs types de contrats la même année ; on leur attribue le statut majoritaire en nombre d'heures travaillées
Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

40 % des heures travaillées (y compris apprentis). En nombre d'actifs ou d'heures travaillées, c'est cette forme de travail à durée limitée qui a le plus progressé ces dernières années.

Des CDD de plus en plus longs

Entre 2002 et 2018, le volume horaire en CDD (saisonnier ou non) a en effet augmenté de 59 %, contre - 2 % en CDI. Hommes, femmes, en contrat direct en exploitations ou entreprises tiers : la progression du CDD concerne tous les types d'actifs et de contrats. On retrouve la même tendance dans le reste de l'économie : selon le recensement de la population de l'Insee, le nombre de salariés en CDD tous secteurs - privés et publics - confondus a progressé entre 2006 et 2016 en Normandie, alors que les autres formes d'emploi salarié ont reculé.

Cette hausse du volume de travail en CDD entre 2002 et 2018 se fait surtout par la progression du volume horaire des contrats (+ 41 % en moyenne), davantage que par leur nombre (+ 13 % en moyenne). Plus précisément, on dénombre proportionnellement moins de CDD courts en 2018 qu'en 2002, et davantage de CDD longs, voire très longs. Les contrats de plus de 500 heures représentent ainsi 26 % des CDD en 2018, contre 18 % en 2002. La durée moyenne des CDD des femmes est inférieure de 8 % à celle des hommes ; cet écart était de 21 % en 2002.

Les secteurs recourant le plus aux CDD sont les cultures (fruits, maraîchage, grandes cultures), en raison de la saisonnalité des travaux, de même que les ETA et groupements d'employeurs. L'élevage, qui nécessite une main d'œuvre en continu, y a moins recours.

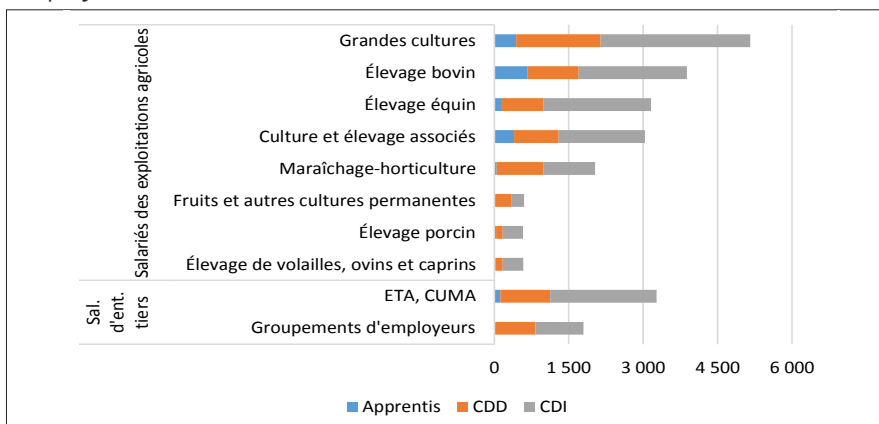
Plus de la moitié des hommes en CDI travaillent à temps plein

En 2018, le temps de travail cumulé, tous contrats confondus, en

Graphique 7

Selon les secteurs, 23 % à 54 % des heures travaillées (y compris apprentis) se font en CDD en 2018

Volume de travail (en milliers d'heures) selon le statut et le secteur employeur en Normandie en 2018



Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

exploitation ou non, est en moyenne de 0,54 ETP (0,58 pour les hommes et 0,46 pour les femmes), avec des situations très diverses selon les types de contrat et les employeurs. Par ailleurs, les salariés peuvent compléter ce temps de travail par des activités non agricoles.

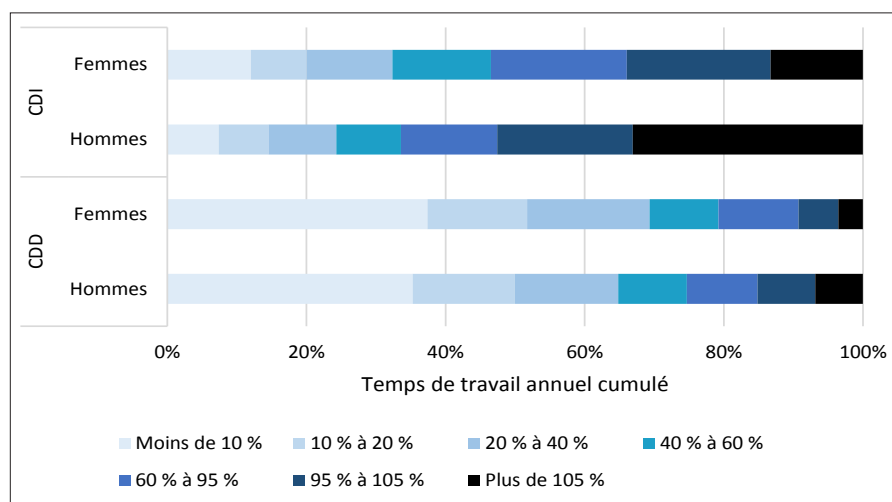
Dans les seules exploitations agricoles, pour les personnes en CDD, le temps partiel sur l'année est majoritaire : 3/4 des actifs travaillent

moins de 60 % d'un temps plein annuel, avec assez peu de différences entre femmes et hommes. Les saisonniers, comptabilisés avec ces CDD, ont en moyenne un temps de travail cumulé moins élevé du fait d'une activité généralement concentrée dans le temps. En CDI, la quotité de travail moyenne est plus élevée : plus de la moitié des hommes exclusivement en CDI travaille à temps plein. Le 1/3 seulement des femmes

Graphique 8

En CDD comme en CDI, le temps plein plus fréquent chez les hommes

Répartition des salariés des exploitations agricoles selon leur temps de travail annuel (en part d'un temps plein annuel de 1 820 heures) selon le type de contrat en Normandie en 2018, après retrait des 1 440 personnes ayant cumulé CDD et CDI



Note de lecture : 53 % des hommes exclusivement en CDI travaillent à temps plein, c'est-à-dire au moins 95 % d'un temps plein de 1 820 heures dans l'année

Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

en CDI exerce à temps plein, sans que l'on sache si cette situation est subie ou voulue.

Au final, en 2018, le temps de travail des femmes est plus faible que celui des hommes quels que soient le contrat et le type d'employeur, mais l'écart se réduit au fil des ans, au moins depuis 2002.

Derrière les enchaînements de contrats, des situations parfois précaires

Les salariés peuvent enchaîner des contrats de durée variable, sur une plus ou moins longue période. On examine ces enchaînements en exploitations agricoles, sur deux années successives (2002-2003 puis 2015-2016 pour comparaison) pour mieux suivre les contrats longs. Ce sont les personnes en CDI, avec un ou plusieurs contrats, qui ont en moyenne le temps de travail annuel cumulé le plus élevé (0,7 ETP environ).

En 2002-2003 comme 2015-2016, seuls 7 % des actifs enchaînent CDD et CDI (quel que soit l'ordre). Sur un court pas de temps, cela confirme que les trajectoires du CDD vers le CDI sont peu fréquentes.

Ces successions de contrats permettent finalement d'identifier des profils variés, en particulier pour les actifs en CDD : pour certaines personnes, il s'agit d'un revenu d'appoint ponctuel (certains saisonniers par exemple). D'autres actifs, des jeunes en particulier, multiplient les expériences dans le milieu agricole avant de stabiliser leur situation. D'autres encore enchaînent les CDD longs, que l'on peut juger moins précaires même si l'avenir

à l'issue du contrat est toujours incertain. Quant aux personnes enchaînant de nombreux contrats, leur situation semble se dégrader au fil des ans. En 2002-2003 comme en 2015-2016, plus de 700 actifs cumulent cinq CDD ou plus au cours des deux années. En 2002-2003, ils approchaient le temps de travail

annuel d'un CDI et présentaient un profil peu différent des autres actifs en CDD. En 2015-2016, ils n'atteignent pas un mi-temps ; les femmes sont clairement surreprésentées et l'âge moyen est bien plus élevé.

Tableau 2
Des profils variés selon le nombre et le type de contrats enchaînés

Profil des salariés des exploitations agricoles selon le type de contrat et leur enchaînement en Normandie en 2002-2003 et 2015-2016

Nombre de contrats signés sur deux années :	Part femmes-hommes		Âge moyen		Temps de travail cumulé moyen par actif (en part d'un temps plein)	
	2002-03	2015-16	2002-03	2015-16	2002-03	2015-16
1 ou plusieurs CDI	25 % - 75 %	28 % - 72 %	39 ans	41 ans	0,69	0,69
1 ou plusieurs CDD et CDI	18 % - 82 %	25 % - 75 %	31 ans	31 ans	0,67	0,67
1 CDD	34 % - 66 %	35 % - 65 %	26 ans	29 ans	0,07	0,08
2 CDD	31 % - 69 %	32 % - 68 %	29 ans	32 ans	0,38	0,39
3 CDD	28 % - 72 %	30 % - 70 %	30 ans	31 ans	0,55	0,47
4 CDD	35 % - 65 %	35 % - 65 %	33 ans	35 ans	0,48	0,47
5 CDD	29 % - 71 %	35 % - 65 %	31 ans	36 ans	0,67	0,45
6 CDD ou plus	32 % - 68 %	42 % - 58 %	34 ans	39 ans	0,71	0,45

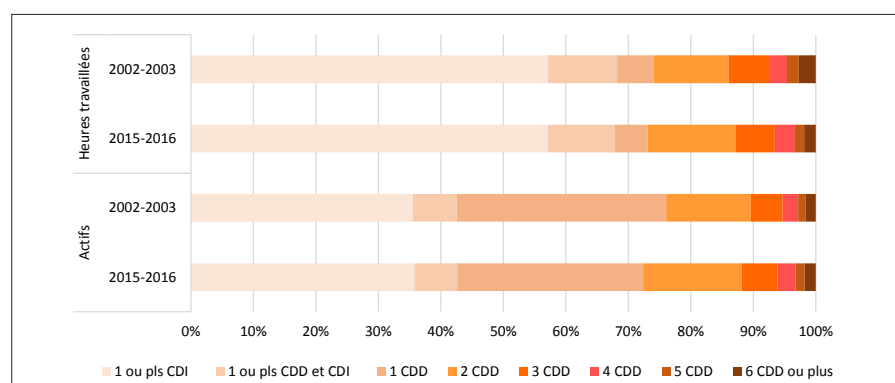
Note de lecture : parmi les salariés ayant signé 6 CDD ou plus en 2015-2016, 42 % sont des femmes. L'âge moyen de ces salariés est de 39 ans. Leur temps de travail cumulé moyen par actif est de 0,45 ETP

Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

Graphique 9

Le cumul de contrats des salariés agricoles : peu d'évolutions en 15 ans

Répartition des salariés des exploitations agricoles et des heures travaillées selon le type de contrats et leur enchaînement en 2002-2003 et 2015-2016



Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

Encadré 1 : Trajectoires des salariés agricoles en Normandie de 2010 : 8 ans après, que sont-ils devenus ?

Maintien dans le même statut, évolution vers une situation moins précaire, sortie de l'agriculture : souhaitées ou subies, des trajectoires préférentielles entre 2010 et 2018 sont perceptibles.

La moitié environ des apprentis normands de 2010 est encore dans le milieu agricole en 2018. Les trajectoires sont très ouvertes, puisqu'on les retrouve salariés en exploitation (en CDD ou CDI) ou dans d'autres activités proches de l'agriculture, mais aussi chefs d'exploitation.

Le CDD est avant tout destiné aux jeunes : plus de la moitié des personnes en CDD ont moins de 30 ans en 2010.

Ce type de contrat n'est pas un état intermédiaire vers le CDI, pourtant plus stable et rémunérateur, même pour les plus jeunes : seuls 5 % des actifs en CDD en 2010 sont en CDI en 2018. Un jeune salarié en CDD en 2010 a d'ailleurs deux fois plus de chances d'être chef d'exploitation plutôt qu'en CDI en 2018. Pour les deux tiers des personnes, le CDD mène finalement à la sortie de toute activité agricole. Cela alimente le turn over et donc le besoin de recrutement dans la profession.

A l'inverse, la majorité des actifs en CDI en 2010 exerce encore une activité agricole salariée 8 ans plus tard, assez fréquemment en CDI.

Les trajectoires montrent finalement que les personnes en CDD sont présentes de manière transitoire dans le salariat et même dans le monde agricole, au contraire des actifs en CDI.

Tableau 3

Trajectoires des 22 526 salariés présents en Normandie en 2010

Situation en 2010 : salariés agricoles en Normandie des ...	Nombre	Situation en 2018					
		Salariés agricoles en Normandie des ...			Autres salariés ¹	Chefs d'exploitations ²	Sortants
		... exploitations		... entreprises			
		CDD	CDI				
... exploitations	18 442	9 %	21 %	4 %	8 %	9 %	49 %
dont apprentis	1 625	9 %	13 %	6 %	15 %	12 %	45 %
CDD	8 001	12 %	5 %	3 %	7 %	7 %	66 %
<i>moins de 30 ans</i>	4 457	9 %	5 %	3 %	9 %	10 %	64 %
<i>30 ans à 50 ans</i>	2 371	18 %	5 %	3 %	6 %	4 %	64 %
<i>plus de 50 ans</i>	1 113	14 %	2 %	2 %	2 %	2 %	78 %
CDI	8 816	7 %	38 %	4 %	6 %	11 %	34 %
<i>moins de 30 ans</i>	2 542	8 %	29 %	5 %	10 %	22 %	26 %
<i>30 ans à 50 ans</i>	4 351	6 %	51 %	4 %	6 %	7 %	26 %
<i>plus de 50 ans</i>	1 923	6 %	22 %	2 %	3 %	3 %	64 %
... entreprises tiers	4 084	4 %	5 %	27 %	8 %	13 %	43 %

¹ : salariés agricoles dans d'autres régions ou salariés non agricoles (au sens de la définition figurant en Méthodes) mais connus de la MSA

² : chefs d'exploitation, chefs d'entreprise ou coexploitants, dans toutes les activités couvertes par la MSA et de toutes régions

Note de lecture : 38 % des salariés employés directement par une exploitation en CDI en 2010 sont dans la même situation en 2018. Les salariés peuvent cumuler plusieurs types de contrats la même année (CDD, CDI, en exploitations ou entreprises...) ; on leur attribue le statut majoritaire en nombre d'heures travaillées

Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

Encadré 2 : La saisonnalité des emplois salariés agricoles

Les besoins en main d'œuvre agricole varient selon la saison. En 2018, le nombre de salariés (tous contrats, hors apprentis) en activité en exploitations ou entreprises tiers a oscillé entre 12 400 en janvier et 16 100 en juillet. Il convient de distinguer le besoin structurel de main d'œuvre salariée, peu variable au cours de l'année, et le besoin saisonnier lié aux cycles de production et marqué par des pointes d'activité et donc de présence des actifs.

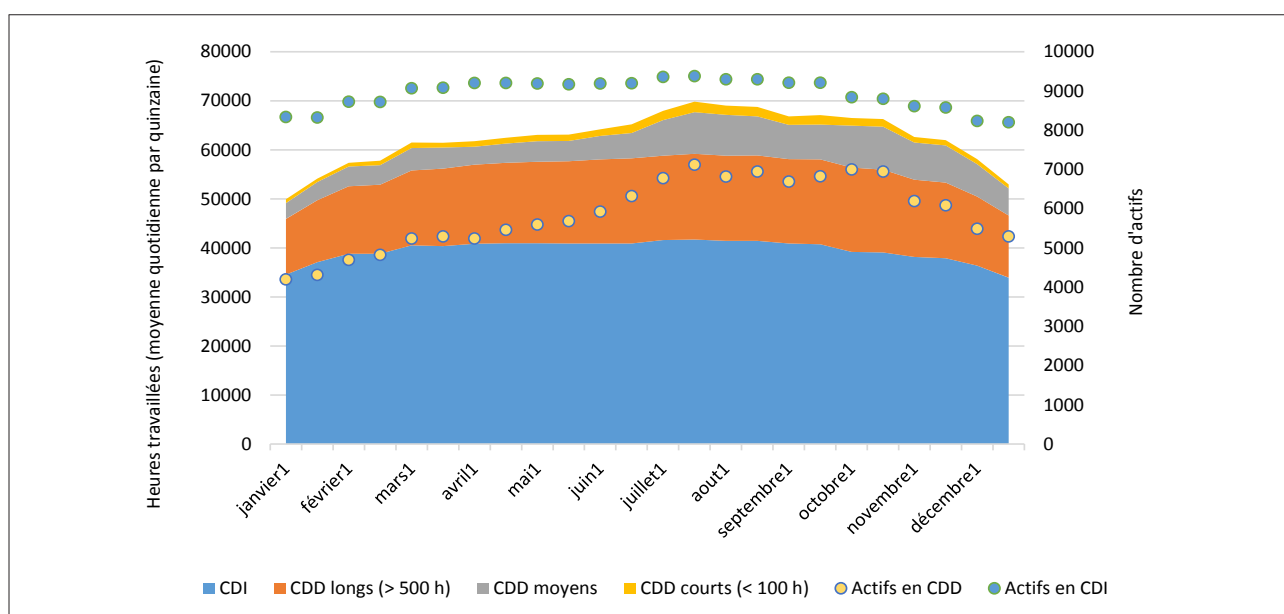
Le premier est assuré principalement par les actifs en CDI. Le volume de travail est relativement stable dans le temps, avec cependant un léger cycle annuel (volume horaire moins important en hiver). Les salariés en CDD de longue durée (plus de 500 heures) complètent ce besoin structurel ; la répartition annuelle du volume horaire de ces CDD longs est globalement la même que celle des salariés en CDI.

Le besoin en main d'œuvre saisonnière est couvert essentiellement par les CDD courts (moins de 100 heures) et les CDD de durée moyenne (de 100 à 500 heures).

Graphique 10

Des pics de présence des travailleurs saisonniers en juillet et octobre

Répartition du volume de travail et des actifs (hors apprentis) par quinzaine en Normandie en 2018



Note de lecture : les volumes de travail de chaque quinzaine sont rapportés au nombre de jours afin de neutraliser les effets calendaires (différence du nombre de jours entre ces périodes).

Nombre d'actifs : les personnes ayant cumulé plusieurs CDD durant une quinzaine ne sont comptabilisées qu'une seule fois ; celles ayant cumulé un CDD et un CDI durant une quinzaine sont comptabilisées dans chaque catégorie

Janvier 1 : 15 premiers jours du mois

Source : MSA - traitement DRAAF Normandie

La saisonnalité varie selon les secteurs d'activité. Elle est beaucoup plus marquée en exploitations agricoles qu'en entreprises tiers, plus particulièrement dans les activités de cultures. Le secteur des grandes cultures, de loin le plus utilisateur de main d'œuvre en CDD, est aussi le plus marqué par la saisonnalité, avec deux pics d'activité pour les récoltes d'été et d'automne. Le maraîchage, ramené au nombre d'exploitations, est un secteur où la contribution des CDD est très importante, avec un pic en fin de printemps-début d'été. Pour les fruits, la saisonnalité est marquée en automne et plus faiblement en début d'été.

Dans le secteur de l'élevage, la saisonnalité est peu marquée. Elle intervient un peu en automne en élevage bovin (ensilage) et d'été à l'automne en polyculture-élevage (récoltes). Dans les élevages équin, la saisonnalité est faible puisque le besoin en CDD est permanent. Dans les autres types d'élevage (hors sol, ovins et caprins), le recours aux CDD est marginal.

Avec moins de 4 % du volume horaire et des actifs de tous contrats, les travailleurs étrangers sont globalement peu nombreux dans le salariat agricole normand. Ils sont néanmoins présents en CDD dans deux secteurs : les cultures fruitières, où ils représentent 15 % des heures travaillées des CDD hors apprentis en 2018, et le maraîchage-horticulture (11 %). Leur présence y est saisonnière : en pleine saison, ils effectuent 24 % et 15 % des heures travaillées en CDD respectivement dans ces deux secteurs.

Encadré 3 : Méthodes

Cette étude se fonde sur les données de contrats de travail des salariés cotisant à la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Les activités retenues, proche du périmètre du recensement agricole, sont les cultures spécialisées (en grandes cultures, maraîchage, arboriculture), l'élevage spécialisé (de bovins, volaille, ovins, caprins, équins et porcins), la culture et l'élevage associés, les ETA, CUMA, groupements d'employeurs et entreprises d'intérim. Sur ce périmètre, les 24,4 millions d'heures travaillées par des salariés en 2018 représentent environ 13 400 ETP (équivalents temps plein) si l'on valorise un temps plein à 1 820 heures par an.

Méthode d'estimation des écarts de rémunérations brutes horaires moyennes

Pour chaque contrat, on connaît la rémunération brute et le nombre d'heures rémunérées. La rémunération inclut les diverses primes (sauf la prime d'indemnité de congés pour les CDD non terminés). Le nombre d'heures rémunérées inclut les heures supplémentaires pour tous les contrats, mais n'inclut les congés payés que pour les CDI. Dans cette étude, on souhaite comparer les écarts de rémunérations

- entre salariés (selon le type d'employeur, hommes ou femmes, en contrats CDD ou CDI) en 2018
- entre les millésimes 2002, 2010 et 2018, indépendamment de tout effet de l'inflation

Pour ce faire, on calcule pour chaque millésime la rémunération horaire moyenne de chaque population de salariés, pondérée par le nombre d'heures. Puis on obtient l'écart à la moyenne en rapportant ce résultat à la rémunération horaire moyenne tous contrats confondus de l'année considérée. Au préalable, on a retiré les contrats pesant le plus sur la rémunération moyenne : les apprentis, au faible niveau de salaire, et les contrats les plus influents de l'ensemble des salariés, c'est-à-dire 1 % des contrats aux rémunérations les plus faibles et 1 % des contrats aux rémunérations les plus élevées. Ces écarts à la moyenne ont donc une valeur indicative. Le même calcul après retrait des contrats ayant les 5 % des rémunérations les plus faibles et 5 % les plus élevées aboutit aux mêmes tendances.

Définitions :

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

ETA : entreprise de travaux agricoles

CUMA : coopérative d'utilisation de matériel agricole

Groupements d'employeurs : structures créées par la loi du 25 juillet 1985, permettant à de petites exploitations de se regrouper pour embaucher des salariés

Pour en savoir plus

Depeyrot J.-N., Magnan A., Michel D.-A., Laurent C., « Emplois précaires en agriculture », Notes et études socio-économiques n°45, septembre 2019, Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
<https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/disaron/NES45-A1/detail/>

Forget V., Depeyrot J.-N., Mahé M., Midler E., Hugonnet M., Beaujeu R., Grandjean A., Hérault B., 2019, ActifAgri. Transformations des emplois et des activités en agriculture, Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la Documentation française, Paris

<https://agriculture.gouv.fr/actifagri-transformations-des-emplois-et-des-activites-en-agriculture-analyse-ndeg145>

« Entre 2010 et 2016, le nombre d'emplois dans l'agriculture a baissé de 2 % par an en Normandie », Agreste Données n°13, janvier 2020, DRAAF Normandie

<http://draaf.normandie.agriculture.gouv.fr/Agreste-donnees-no-13-Janvier-2020>

www.agreste.agriculture.gouv.fr

DRAAF de Normandie
Service Régional de l'Information Statistique et Économique
6, Bd Général Vanier
14070 Caen Cedex 5
Mail : srise.draaf-normandie@agriculture.gouv.fr
Tél : 02.32.18.95.93

Directrice de la publication : Caroline Guillaume
Rédacteur en chef : Michel Delacroix
Rédacteur : Yvon Gourlaouen
Composition : Anne-Marie Geoffroy
Dépot légal : À parution
ISSN : à définir
© Agreste 2020