

LES WALLONS PICARDS ONT LA PATATE!?

Regards sur le monde du travail
à travers une production locale :

LA POMME DE TERRE



© Charlotte Meert

TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations et lexique	5
Préface	9
Introduction	11
La production de pommes de terre en Wallonie picarde	13
Aperçu du secteur agricole belge	13
La production de pommes de terre en Belgique, en Wallonie et en Wallonie picarde	14
Rencontre avec des producteurs de pommes de terre de Wallonie picarde	16
Les réalités du métier	17
La main d'œuvre agricole	18
Les investissements nécessaires	19
Subsides, labels et syndicats	20
La récolte	21
La clientèle	22
Le métier d'agriculteur, une passion	25
La transformation	27
La Wallonie picarde : une terre d'excellence !	27
Un secteur qui ne connaît pas la crise	28
Du champ à l'usine	30
Zoom sur les entreprises de transformation de Wallonie picarde	31
Les travailleurs de l'industrie de la transformation de la pomme de terre en Wallonie picarde ont-ils la patate ?	33
Rencontre avec les délégations syndicales de la CSC Hainaut Occidental	33
Clarebout Potatoes	33
Lutosa-Mc Cain	35
Mydibel	36
Roger&Roger	37
Faire carrière dans la transformation de la pomme de terre	38
Un secteur en pleine croissance : quelles conséquences pour les travailleurs ?	39
La sécurité au travail : l'affaire de tous	41
Le travail en équipe : une épreuve pour la vie de famille et la vie sociale	42
Répartition hommes/femmes au sein des entreprises	43
Le travail frontalier : une réalité	44
Au fil des saisons : du chômage économique au recours au travail intérimaire	46
Les congés payés : un droit acquis par le mouvement ouvrier	49
Du macro au micro : une coexistence possible	51
Billouez SPRL	51
BEL-FRITS	52
Frit-Express	54
La clientèle	55
Travailler son propre produit	56
La consommation de pommes de terre en Wallonie picarde	59
Le frit'kot a la cote en Wallonie picarde	59
Comme un chef : donner une plus-value à la pomme de terre	62
Des frites et des travailleurs en self-service	65
Conclusion	69
Annexe 1 : Gaufre de vitelotte négresse du Parc Naturel des Collines	73
Remerciements	74
Indications bibliographiques	75

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET LEXIQUE

APAQ-W : Agence Wallonne pour la Promotion d'une Agriculture de Qualité.

Belgapom : organisation professionnelle belge reconnue qui, au niveau national et international, défend les intérêts des négociants en pommes de terre, des préparateurs-emballeurs, des exportateurs, des éplucheurs, de l'industrie de la transformation, des producteurs de plants de pommes de terre et des négociants en plants.

CARAH : Centre Agronomique de Recherches Appliquées de la Province de Hainaut.

FIWAP : Filière wallonne de la pomme de terre. C'est une ASBL qui regroupe au sein d'une structure interprofessionnelle les différents acteurs de la filière – des producteurs de plants, des producteurs de matières premières, des négociants, des transformateurs, des chercheurs. Elle a pour objectif la promotion et la valorisation de la pomme de terre. La Fiwap joue un rôle important de traitement et de diffusion d'informations au sein de la filière, en particulier au niveau de la récolte de la pomme de terre. Elle est également active en matière de structuration des recherches et de maîtrise des risques sanitaires. La Fiwap est un lieu d'échange, de concertation et d'expertise technique et économique.

Agriculture conventionnelle : mode d'agriculture qui a recours à une mécanisation poussée ainsi qu'aux pesticides et engrais chimiques.

Pomme de terre hâtive, dite aussi primeur, plantée aux alentours du 20 février, variété précoce, commercialisée avant maturité complète, de petite taille, dont la peau est fine, inapte à la conservation au-delà de quelques jours.

Agriculture biologique : système de production qui maintient la santé des sols, des écosystèmes et des personnes. Il s'appuie sur des processus écologiques, sur la biodiversité et sur des cycles adaptés aux conditions locales, plutôt que sur l'utilisation d'intrants ayant des effets adverses. L'agriculture biologique allie tradition, innovation et science au bénéfice de l'environnement commun. (International Federation of Organic Agriculture Movements).

ALE : Agences locales pour l'emploi.

OGM : Organisme génétiquement modifié.

PAC : Politique Agricole Commune. Créée en 1957 et mise en place à partir de 1962 à l'échelle de l'Union européenne. À l'origine, elle est fondée principalement sur des mesures de contrôle des prix et de subventionnement, visant à moderniser et développer l'agriculture. Ses objectifs sont alors d'accroître la productivité de l'agriculture ; d'assurer un niveau de vie équitable à la population agricole ; de stabiliser les marchés ; de garantir la sécurité des approvisionnements ; d'assurer des prix raisonnables aux consommateurs. La PAC a, depuis, beaucoup évolué : s'y sont ajoutés les principes de respect de l'environnement et de développement rural.

Certisys : organisme de contrôle et de certification spécialisé des produits biologiques ; actifs en Belgique, au Luxembourg et au niveau mondial à travers le réseau CertiBioNet. Certisys certifie les systèmes européens, nationaux et régionaux de l'agriculture biologique mais aussi des cahiers des charges privés comme Biogarantie® et Ecogarantie®. Certisys donne accès aux marchés étrangers comme les USA, le Japon, l'Angleterre, le Brésil, l'Argentine, la France, etc.

Biogarantie : label belge garantissant qu'un produit est issu de l'agriculture biologique. Les entreprises qui font le choix d'utiliser le label Biogarantie s'engagent à faire des efforts en termes de durabilité qu'elle soit écologique, sociale ou économique. Biogarantie promeut également l'application de prix équitables, la conservation des ressources (eau, énergie, biodiversité), la minimisation du transport, des emballages et des déchets.

Ecogarantie : marque internationale applicable aux produits écologiques en cosmétique, produits de soin personnel, produits de nettoyage ainsi que pour le sel. La matière première est issue ou non de l'agriculture mais les processus qui peuvent être utilisés pour transformer les matières premières doivent être écologiquement responsables. Les produits qui portent le label Ecogarantie répondent à des exigences strictes en matière de qualité, sécurité et durabilité. Les normes applicables à la production d'articles ont été fixées en collaboration avec des entreprises et des groupements de consommateurs de secteurs différents.

Nature & Progrès : association créée en 1976 dont l'action vise à renforcer la prise de conscience, la solidarité et l'échange, de manière à rendre le citoyen plus conscient de l'évolution de notre société et de le rendre capable d'être un acteur de changement positif. Leurs principaux axes d'action sont la promotion de l'agriculture et du jardinage biologique ; la promotion du jardinage pour sortir des familles de la précarité et qui permet de consommer les produits les plus sains pour un prix plus que modique ; la reconnaissance de l'aliment comme lien essentiel entre le producteur et le consommateur et la mise en place et la promotion des circuits de distribution courts ; la préservation de la biodiversité sauvage et cultivée qui risque d'être en péril si la culture des OGM venait à être autorisée ; le développement de l'éco-bioconstruction et des énergies renouvelables ; la promotion du tourisme rural et alternatif ; l'organisation d'événements destinés à faire partager les connaissances dans ces différents domaines.

UNAB : Union Nationale des Agrobiologistes Belges.

Fugéa : Fédération Unie de Groupements d'Éleveurs et d'Agriculteurs.

SAU : Surface agricole utile. Instrument statistique destiné à évaluer la surface foncière déclarée par les exploitants agricoles comme utilisée par eux pour la production agricole.

HEPH : Haute Ecole Provinciale de Hainaut.

IFAPME : Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises.

CSC HO : Confédération des Syndicats Chrétiens du Hainaut Occidental.

CE : Conseil d'Entreprise.

CPPT : Comité pour la Protection et le Prévention au Travail.

DS : Délégation syndicale.

CDD : Contrat à durée déterminée.

CDI : Contrat à durée indéterminée.

Soudure : période entre deux récoltes durant laquelle la matière première peut venir à manquer.

AIP : Accord interprofessionnel

AFSCA : Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire.

SAFER : Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (France). Société anonyme, sans but lucratif, avec des missions d'intérêt général, sous tutelle des ministères de l'Agriculture et des Finances. Les trois grandes missions d'une Safer sont de dynamiser l'agriculture et les espaces forestiers, favoriser l'installation des jeunes ; protéger l'environnement, les paysages et les ressources ; accompagner le développement de l'économie locale pour un aménagement équilibré et durable des territoires ruraux et périurbains. Il existe aujourd'hui 26 Safer couvrant le territoire français, dont trois dans les DOM.

PRÉFACE

Le Mouvement Ouvrier Chrétien de Wallonie picarde : présentation

Le Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC) rassemble et est le porte-parole politique de cinq organisations sociales – la CSC, la Mutualité chrétienne, les Equipes Populaires, Vie féminine et les JOC (Jeunes Organisés et combatifs) – qui trouvent leur origine dans l'histoire ouvrière et le monde chrétien. Le MOC est un mouvement social, ouvert et pluraliste, qui développe un projet politique de solidarité et d'égalité par l'éducation permanente, par l'action collective et la citoyenneté participative et par la lutte contre les exclusions de toute nature.

Le Centre d'Information et d'Education Populaire (CIEP) de Wallonie picarde est le service d'éducation permanente du MOC reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Sa mission est de donner aux individus les outils nécessaires à leur engagement comme citoyen acteur de l'action collective, responsable et critique afin de participer au développement d'une société démocratique et solidaire.

Le CIEP remplit des fonctions d'information, d'animation, de sensibilisation, de formation et d'action collective sur des enjeux culturels, économiques, sociaux et politiques.

Concrètement, le CIEP organise :

Des activités socio-éducatives, socio-culturelles et socio-politiques pour le grand public : expos, conférences-débats, cinés-débats, rencontres politiques, théâtres-actions, ...

Des formations pour les cadres, les permanents et les militants bénévoles des organisations sociales et éducatives du Mouvement Ouvrier Chrétien.

Des formations d'insertion socioculturelle et socioprofessionnelle pour des adultes infra-scolarisés.

A partir de cette longue tradition du mouvement dans la prise en compte et la défense des travailleurs, nous avons construit une expertise sur des questions de société, une réflexion sur notre modèle social et économique. C'est à partir de cette réflexion que nous avons mené cette étude sur le monde du travail en donnant la parole aux travailleurs eux-mêmes.



INTRODUCTION

Dans le contexte de crise(s) actuel, la pression sur les travailleurs se fait toujours plus grande : menaces de délocalisations, persistance d'un taux de chômage élevé, tentatives de mise à mal de notre système social,... Pendant ce temps, les objecteurs de croissance sont de plus en plus nombreux à s'opposer à la logique capitaliste du toujours plus et se positionnent pour un développement durable¹ et solidaire. Alors, entre productivisme et décroissance, quel avenir pour notre modèle de développement socio-économique ? A quelles valeurs est encore attaché le monde du travail aujourd'hui ?

C'est à ces questions que cette étude tente de répondre en interrogeant les travailleurs eux-mêmes. Notre souhait était de leur donner la parole et ainsi mettre l'accent sur le facteur humain, trop souvent mis de côté lorsque l'on considère le système productif et économique. Nous avons rencontré des femmes et des hommes qui travaillent dans une production importante de notre région : la pomme de terre. Partant d'une filière de production particulière qui permet de faire le lien entre les différents secteurs primaire, secondaire et tertiaire, nous avons voulu examiner les tendances générales de l'évolution du monde du travail et du contexte socio-économique. Nous avons interrogé des agriculteur-trice-s, des travailleur-euse-s du secteur de la transformation, de l'Horeca, des friteries. Nous les avons questionnés sur leur travail, leurs conditions de travail, le bien-être au travail, l'articulation travail – hors travail, ...

Nous avons ainsi voulu rendre compte des réalités du monde du travail dans ce secteur d'activité, des questions qui s'y posent mais aussi des espoirs qui peuvent y naître, des réflexions qui s'ouvrent et des pistes qui se dessinent pour l'avenir. Nous avons demandé aux acteurs qui y œuvrent si les Wallons picards avaient la patate² !? Comme l'indique la ponctuation, l'étude s'attachera autant aux aspects positifs (!) car le secteur est dynamique - notre région se caractérise par la forte présence d'opérateurs de cette filière - qu'aux aspects plus questionnants (?) - cette vitalité en pleine période de crise ne doit pas éluder les difficultés auxquelles doivent faire face les travailleurs du secteur. Nous nous poserons donc la question de savoir si c'est vraiment le pied, la patate ?

Au terme de cette exploration, nous tenterons de présenter quelques perspectives pour les travailleurs de la filière de la pomme de terre en particulier, pour le monde du travail en général.

¹ Le Rapport Brundtland, rédigé en 1987 par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'Organisation des Nations unies, définit le développement durable de la façon suivante :

«C'est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de «besoin», et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale imposent sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir.»

² **Avoir la patate** : être en forme.

LA PRODUCTION DE POMMES DE TERRE EN WALLONIE PICARDE

Aperçu du secteur agricole belge

L'évolution du secteur agricole belge de ces 30 dernières années se caractérise par la diminution structurelle du nombre d'exploitations agricoles qui entraîne un phénomène de concentration des terres. De 1980 à 2010, le pays a perdu 63% de ses exploitations, le rythme de disparition ayant été le même en Flandre et en Wallonie (-3,4% par an en moyenne). Au cours de la même période, la superficie moyenne par exploitation a plus que doublé (de 20,8 ha à 51,1 ha en Wallonie). Parallèlement, la main-d'œuvre dans l'agriculture connaît une contraction de son volume : le secteur a perdu 45% du nombre de travailleurs occupés aux activités agricoles.³ Seul un faible pourcentage de la population travaille dans l'agriculture. On observe une double évolution de la main-d'œuvre dans les exploitations belges depuis trois décennies : d'une part une très légère augmentation du nombre de travailleurs par exploitation (de 1,6 travailleur en 1980 à 1,95 travailleur en 2012), mais surtout une proportion de plus en plus importante de main-d'œuvre non familiale (qui passe de 3,9% en 1980 à plus de 20% en 2012). Parallèlement, le nombre de tracteurs et autres outils agricoles a augmenté de manière spectaculaire.⁴

Nombre d'exploitations, superficie et main-d'œuvre en Wallonie (1980, 1990, 2000, 2010, 2012)⁵

Année	1980	1990	2000	2010	2012
Nombre d'exploitations	37.843	29.178	20.843	14.502	13.301
Superficie agricole utilisée (en ha)	783.165	752.743	756.725	740.885	713.812
Main-d'œuvre (effectif)	60.141	46.076	32.614	24.315	23.214
Main-d'œuvre exploitation	1,59	1,58	1,56	1,68	1,75

3 SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie, *Chiffres clés de l'agriculture 2013*, Bruxelles, 2013, disponible sur http://agriculture.wallonie.be/apps/spip_wolwin/IMG/pdf/Chiffres-cles-agriculture-2013.pdf, p. 4.

4 *Ibid.*, p. 8.

5 *Ibid.*, p. 9.

La production de pommes de terre en Belgique, en Wallonie et en Wallonie picarde

En Europe, la rentabilité de la culture de la pomme de terre est la meilleure dans la région formée par la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne, (le Nord de) la France et le Royaume-Uni. Les récoltes font partie des meilleures au monde. Ceci s'explique par la qualité du sol, le climat, le savoir-faire, l'expérience et les possibilités de transport. ⁶

Luc Roisin, responsable Promotion Grandes Cultures et Agro-alimentaire à l'Agence Wallonne pour la Promotion d'une Agriculture de Qualité (APAQ-W), nous confirme que notre région présente de nombreux atouts pour la culture de la pomme de terre :

« Le milieu agro-environnemental est très favorable à cette culture : un climat tempéré, frais avec des pluies régulières, un relief adapté, des terres légères et fertiles. »

En 2011, la surface utilisée pour la production belge de pommes de terre s'élevait à 79 482 hectares et la récolte moyenne de 51,07 tonnes par hectare (récolte

⁶ Belgapom, *Le secteur belge de la pomme de terre. Une revue de 2012 en faits et chiffres.*, p.6., disponible sur http://www.belgapom.be/_files/Belgapom_Brochure_FR.pdf.



exceptionnellement élevée puisque la moyenne annuelle tourne autour de 46,5 tonnes par hectare). La Belgique a ainsi la production moyenne par hectare la plus élevée au monde ! Au printemps 2014, on constate un accroissement important de la superficie de culture de la pomme de terre : les prévisions annoncent un record historique de près de 81.000 ha⁷, soit l'équivalent de 105.000 terrains de foot, soit 3 % de la superficie de la Belgique. La Bintje reste la variété la plus cultivée dans notre pays. Elle est principalement utilisée pour l'industrie de la frite.

Contrairement à la plupart des autres secteurs agricoles et horticoles, la production de pommes de terre ne fait pas partie de la politique agricole européenne et fonctionne donc sans organisation européenne du marché prévoyant des aides ou subventions ou encore des quotas. Le marché ne subit donc aucune influence externe ce qui permet un ajustement rapide de l'offre et de la demande. En Belgique, le prix des pommes de terre est fixé hebdomadairement dans la cotation Belgapom. Les prix peuvent montrer de fortes fluctuations d'année en année : des différences d'un facteur 10 sont possibles. En cause, les différences de la superficie cultivée, les rendements plus ou moins élevés suite aux conditions météorologiques et l'évolution de l'offre et de la demande sur le marché européen. Afin de se couvrir face aux risques du marché, des contrats de culture et un marché à terme ont été créés pour fonctionner en parallèle avec le marché libre.⁸

En Wallonie, la culture de la pomme de terre occupe plus de 4 % de la surface agricole utile, soit environ 35.000 hectare, et 60 % de cette production est consacrée à la variété bintje. « *Le Hainaut est, avec les Flandres orientale et occidentale, la région où l'on produit le plus de pommes de terre en Belgique. Cela représente 70 % de la pomme de terre wallonne* », nous explique Christian Ducatillon, le directeur de la ferme expérimentale et pédagogique du Centre Agronomique de Recherches Appliquées de la Province de Hainaut (CARAH) situé à Ath. « *Sur l'ensemble de la province du Hainaut, on compte aujourd'hui entre 15 000 et 18 000 hectares de production de pommes de terre* », explique Pierre Lebrun de la Filière wallonne de la pomme de terre (Fiwap). L'épicentre de la production se trouve entre Tournai et la Flandre. En Wallonie picarde, 8,5 % du territoire cultivé est consacré à la pomme de terre et plus de la moitié des exploitations cultivent de la pomme de terre (55,81%).

Derrière ces chiffres se cachent des hommes et des femmes qui effectuent un travail considérable pour produire cet aliment qui accompagne nos repas par excellence. Nous sommes allés à leur rencontre pour qu'ils nous parlent de ce métier difficile mais au combien essentiel pour « nourrir l'humanité ».

⁷ Belgapom, rapport annuel 2013-2014, http://belgapom.be/_files/downloads/jaarverslag2013-2014-FR.pdf, p.2.

⁸ Op. Cit., Belgapom, *Le secteur belge de la pomme de terre. Une revue de 2012 en faits et chiffres.*, p.6.

Rencontre avec des producteurs de pommes de terre de Wallonie picarde

- **La ferme Nys à Mouscron** où Guy Nys cultive sur 45 hectares plusieurs variétés de pommes de terre de manière conventionnelle : la Franceline, la Charlotte, la Bintje ainsi qu'une variété de pomme de terre hâtive. La production est en vente directe à la ferme mais se retrouve également dans les paniers garnis de la Cellule Environnement de Mouscron tandis qu'une autre partie est livrée chez Mydibel. Guy ne travaille pas avec la grande distribution.

- **La ferme du Buis à Barry** où après de longues années d'agriculture conventionnelle dont la production était destinée essentiellement à l'industrie, Pierre Cossement et Véronique Monnart se sont convertis à l'agriculture biologique. La ferme

du Buis, c'est 65 hectares de cultures diversifiées. Pas de monoculture, les sources de revenus se basent sur différentes productions pour ne pas être enfermé dans une voie unique. Ainsi en cas de difficulté dans un secteur, l'ensemble de la trésorerie de l'exploitation n'est pas plombé. A côté de l'élevage bovin – l'alimentation du bétail



est cultivée sur place – pour la production de produits laitiers, il y a la culture maraîchère dont celle de la pomme de terre. La ferme du Buis s'est tournée principalement vers la vente directe bien qu'elle fournit toujours des pommes de terre à Lutosa à Leuze pour leur gamme bio mais également 5 groupements d'achats citoyens de la région. Les variétés de pommes de terre cultivées ne sont pas celles qui donnent nécessairement le plus de rendement mais ont été choisies pour leur résistance : Agria, Toluca, Ditta, Frieslander, Rosa.

- **La ferme de la Roussellerie à Herseaux** où l'on cultive des produits issus de l'agriculture biologique destinés principalement à la vente directe depuis plus de 40 ans. Outre des céréales panifiables (froment, seigle, épeautre), des céréales pour l'alimentation des animaux (triticales, féveroles) et du foin, trois variétés de pommes de terre y sont produites : Agria, Charlotte et Désirée.



LES RÉALITÉS DU MÉTIER

Tous les agriculteurs rencontrés sont issus du monde agricole ; ils ont hérité de leurs terres. « *En Belgique, il faut quasiment toujours être né dans une ferme pour devenir agriculteur* », nous explique Guy Nys. « *Si on n'a pas hérité de terres, on ne cherche bien souvent pas à en acheter mais on les loue* », affirme Pierre Cossement. On assiste en effet aux rachats massifs de terres agricoles par l'agro-industrie et les banques qui spéculent sur la valeur du foncier, faisant augmenter considérablement le prix des terres et les rendant financièrement inaccessibles aux petits exploitants. L'accès à la terre est donc une difficulté majeure pour toute personne qui souhaiterait se lancer dans l'agriculture. En outre, Francis Dumortier, de la ferme de la Roussellerie, nous explique qu'« *en bio la concurrence est de plus en plus rude puisque de grosses structures (de 200 à 500 hectares) convertissent une partie de leurs exploitations voire la totalité au vu du succès du bio auprès des consommateurs* ». Une autre menace est l'extension des zonings industriels qui exercent une pression considérable sur les terrains agricoles. Se situant à proximité du centre-ville et des zonings, la ferme de la Roussellerie a déjà connu quelques expropriations et peut difficilement étendre encore ses terres.

Cultiver la pomme de terre demande énormément de temps de travail par rapport à d'autres cultures comme les céréales et les betteraves. « *La culture de la pomme de terre exige de travailler plusieurs fois les sols et des traitements répétés pour lutter contre les maladies, le mildiou en particulier* », explique Pierre Lebrun de la Fiwap. Les journées de travail sont longues : plus de 10 heures par



Christine Velghe, la Roussellerie.

jour, environ 65 heures par semaine réparties sur 6 jours entiers ainsi que le dimanche matin. Les agriculteurs qui ont des animaux, comme à la ferme du Buis, ne partent pas en vacances. C'est impossible de s'absenter plusieurs jours loin des bêtes. Ceux qui cultivent uniquement auraient la possibilité de partir, en hiver surtout car il y a moins de travail au champ – on verrait mal un agriculteur quitter son exploitation au moment de la récolte ou de la moisson – mais peu le font. D'autant que s'il y a de la vente directe à la ferme, cela voudrait dire qu'il faille fermer le magasin.

A la ferme Nys, l'activité de la ferme est menée uniquement en famille. Guy a 60 ans et est toujours assisté par son père qui

est pourtant pensionné. Son épouse est pensionnée de l'enseignement primaire mais a toujours soutenu l'activité de son mari, principalement en s'occupant de la vente directe. « *La plupart des épouses d'agriculteurs exercent une profession à l'extérieur de la ferme car la situation des agriculteurs à l'heure actuelle ne permet plus exclusivement de faire vivre un ménage* », explique Guy. A la ferme du Buis, Véronique a elle aussi longtemps cumulé son emploi d'assistante sociale à son travail à la ferme. Aujourd'hui, elle se consacre entièrement à l'exploitation car le ménage a décidé de se réapproprier son outil de travail au moment de la reconversion de la production en bio. Le père de Pierre, comme beaucoup de pensionnés de l'agriculture, comme le père de Guy Nys, continue à donner un coup de main.

Du côté de la ferme de la Roussellerie, Christine Velghe a immédiatement abandonné son métier d'infirmière lorsqu'elle a épousé Francis et que ce dernier a repris l'exploitation familiale en 1984. Leur décision était claire : il fallait continuer à produire des denrées BIO et intensifier la vente directe. De la petite vente au détail au départ, un magasin spécialisé dans la vente de produits issus de l'agriculture biologique (fruits, légumes, pain, fromage, viande, épicerie, produits d'entretien, etc.) s'est petit à petit installé dans la ferme où, outre leur production propre, le client peut également trouver des produits locaux issus d'exploitations de la région se trouvant à 25 km à la ronde, en Wallonie, Flandre ou France.

La main d'œuvre agricole

A la ferme Nys, il n'y a pas d'employé. « *En Wallonie, peu de petites activités embauchent. Seules les grosses exploitations peuvent se permettre d'avoir un ouvrier. Le fermier belge travaille de manière très individuelle contrairement aux fermiers français qui se regroupent plus volontiers en associations de producteurs ou en coopératives* », explique Guy Nys.

A la ferme de la Roussellerie, le fils aîné travaille à mi-temps dans l'exploitation. Il y a également un employé agricole qui est embauché à $\frac{3}{4}$ temps ainsi que deux personnes travaillant l'équivalent d'un mi-temps au magasin pour aider Christine.



La ferme du Buis fait appel à des saisonniers, des ALE et emploie également un ouvrier à temps plein et une ouvrière à temps partiel. Ce cas de figure reste minoritaire car peu d'agriculteurs embauchent mais le BIO demande plus de main-d'œuvre car il y a beaucoup de travail à effectuer à la main. « *Cela dépend des choix, de la démarche et des possibilités financières. Pour nous, les charges sont passées, nous avons plus de 20 ans d'expérience derrière nous, il y a des dettes qui sont remboursées et puis,*

dans notre démarche, nous préférons payer un ouvrier que de rembourser des machines », explique Véronique Monnard de la ferme du Buis.

Nous voyons donc que le modèle d'agriculture biologique a un potentiel de création d'emplois certain. Si le développement de ces petites structures familiales était encouragé, des emplois durables pourraient être créés dans le secteur. « *Mais pour quelqu'un qui vient du conventionnel, c'est difficile de mettre la tête hors de l'eau, de prendre du recul. C'est très difficile d'envisager une reconversion. On est dans un modèle de pensée unique où, pour s'en sortir, la seule voie, c'est de s'agrandir, investir. Mais comme ça, on ne fait que renforcer le cercle vicieux. Mais c'est difficile de sortir du système, certains n'osent pas. Il faut repartir de zéro, réapprendre tout un tas de techniques, il n'y a pas eu de transmission des anciens. Hormis les échanges avec les collègues, on est seuls* », explique Véronique.

Les investissements nécessaires

Les charges financières représentent globalement une difficulté dans toute entreprise agricole : les bâtiments agricoles ; les machines agricoles ; l'achat des plants à chaque saison – que l'on pratique l'agriculture conventionnelle ou l'agriculture biologique – ; l'achat d'engrais et de produits phytosanitaires ; etc. Les agriculteurs doivent investir énormément. Ceux que nous avons rencontrés disposent de leurs propres machines agricoles pour labourer leurs champs, planter et arracher les pommes de terre. Les machines ont été achetées grâce à des prêts, bien souvent encore en cours de remboursement. « *Face au manque à gagner engendré par ce système, les producteurs ont tendance à vouloir agrandir leurs exploitations, augmenter leur volume de vente mais cela demande encore des investissements supplémentaires et ce n'est pas toujours un bon calcul* », explique Véronique (ferme du Buis). Le prix des engrais et produits phytosanitaires a beaucoup augmenté ces dernières années car il est corrélé au prix des énergies fossiles. Guy utilise des engrais et des produits phytosanitaires tels que des herbicides et des fongicides, essentiellement pour prévenir le mildiou. Il utilise aussi des produits stimulant la vie du sol. Il traite ses champs en respectant strictement les doses réglementaires et pulvérise de la manière la plus raisonnable possible. Comme Francis, il est abonné aux alertes mildious du CARAH qui avertissent les agriculteurs lorsque le risque de mildiou est élevé et traite alors ses champs d'après les prévisions et recommandations du centre d'agronomie plutôt que de traiter à l'aveugle à intervalles réguliers. « *Ces traitements chimiques même s'ils sont raisonnés et maîtrisés peuvent néanmoins présenter des risques pour les utilisateurs* », affirme Pierre Lebrun (Fiwap). A la ferme de la Roussellerie, on recourt essentiellement aux sels de cuivre et à différents traitements à base de plantes pour prévenir les maladies. Même si la liste des traitements tolérés en BIO est considérable, Francis ne s'y intéresse pas tellement. A la Roussellerie, les cycles naturels sont respectés et on laisse les prédateurs naturels éliminer les nuisibles.

« Cette certaine indépendance par rapport aux traitements traditionnels est un avantage important. Nous sommes moins pieds et poings liés avec toutes les structures du monde agricole traditionnel : les marchands de grains, de produits phytos, d'engrais, les sucreries, les OGM, etc. », affirme Francis.

Le prix des machines augmente également sans cesse car elles sont de plus en plus sophistiquées tandis que les banques sont devenues très méfiantes depuis la crise financière de 2008. A l'heure actuelle, elles n'accordent des prêts qu'à hauteur de 50 % de la valeur du produit que l'agriculteur souhaite acquérir. Il faut donc pouvoir amener la moitié de la somme de sa poche. Les jeunes agriculteurs qui voudraient se lancer n'obtiennent aucun prêt à ces conditions, les banques considérant qu'ils ne peuvent apporter suffisamment de garanties.

Subsides, labels et syndicats

Pour soutenir le travail des agriculteurs, différentes subventions et aides ont été mises en place au niveau de l'Union Européenne via la Politique Agricole Commune (PAC) et au niveau de la Région wallonne. Pour Francis (ferme de la Roussellerie), ces aides rendent les agriculteurs encore davantage dépendants et leur amènent une charge administrative considérable. « C'est le système existant qui veut que l'on reçoive des aides. Alors que l'on voudrait pouvoir vivre de notre travail, on se rend compte que les aides sont nécessaires, que notre travail seul ne suffit pas malgré toutes les heures que l'on fait. Il faut alors se justifier auprès de l'administration et dégager du temps pour remplir toute la paperasse. Alors chaque soir, on le passe au bureau. C'est beaucoup de contraintes, nous sommes constamment contrôlés avec le sentiment d'être toujours jugés, il faut sans cesse apporter des preuves, nous ne sommes jamais cru sur bonne foi », explique Véronique (ferme du Buis). « Il s'agit d'un cercle vicieux car si l'on veut pouvoir dormir la nuit, nous n'avons d'autre choix que de faire appel à des comptables et autres organismes prenant en charge les démarches administrative », affirme Francis.

A côté des subventions gouvernementales, les agriculteurs cotisent également pour obtenir des soutiens institutionnels, des labels de qualité, le soutien des syndicats.

La reconnaissance Certisys (organisme de contrôle et de certification belge en agriculture bio) permet de bénéficier du label Biogarantie (la marque belge de l'agriculture BIO) et Ecogarantie (marque belge des produits de cosmétique et de nettoyage BIO). Cela implique des contrôles réguliers et inopinés, des contrôles administratifs et des prélèvements et analyses. Il y a également le label BIO de l'Union Européenne qui certifie qu'au moins 95% des ingrédients d'un produit sont issus de la production biologique, que le produit est conforme aux règles du système officiel d'inspection, que le produit provient directement du producteur, que le produit porte le nom du producteur, du préparateur ou du distributeur et le nom ou le code de l'organisme d'inspection. La ferme de la Roussellerie adhère également à Nature & Progrès qui travaille, notamment, au renforcement du lien entre les producteurs BIO et les consommateurs. Les producteurs de pommes de terre sont aussi soutenus par l'APAQ-W dont la mission principale est la promotion de l'image de l'agriculture wallonne, ses produits et ses opérateurs. Chaque année, l'Agence mène des campagnes visant à sensibiliser à la consommation de pommes de terre wallonnes.

Les agriculteurs peuvent aussi s'affilier à un syndicat. La ferme de la Roussellerie verse une cotisation de soutien à l'Union Nationale des Agrobiologistes Belges (Unab) qui est plutôt active dans les Ardennes où se concentre la majorité

des exploitations BIO ainsi qu'à la Fédération Unie de Groupements d'Éleveurs et d'Agriculteurs (Fugéa) qui soutient une agriculture paysanne et durable. Francis déplore que la plupart des syndicats agricoles soutiennent l'agriculture conventionnelle. Les gros exploitants sont mieux représentés car ils peuvent plus facilement se libérer grâce aux machines extrêmement performantes qu'ils possèdent et au personnel qu'ils emploient, ce dont un petit agriculteur n'a pas les moyens.

La récolte

Il y a une récolte de pommes de terre par an. La période de la récolte varie d'une variété à l'autre et s'étend de juin à septembre. Les premières pommes de terre dites « hâtives » sont arrachées durant le mois de juin. A la ferme de la Roussel-lerie, la récolte 2013 des pommes de terre hâtives n'a eu lieu qu'à partir du mois de juillet car le printemps a été très rigoureux ce qui a retardé le développement des cultures. A la ferme Nys, on ne récolte que 200 à 300 kg de pommes de terre « hâtives » par jour à cette période car elles doivent être vendues rapidement. Les



pommes de terre dites « de conservation » sont récoltées au mois de septembre et seront stockées et conservées pour être vendues durant toute la période s'étendant jusqu'à la prochaine récolte. A la ferme Nys, les coins des champs sont déjà récoltés à la main à partir du 15 août. Le reste des pommes de terre est arraché mécaniquement aux alentours du 15 septembre. La récolte dure 8 à 15 jours, en fonction de la météo – si les champs sont détrempés, il n'est pas possible d'y travailler. La météo représente une difficulté incontournable et incontrôlable du métier, c'est un paramètre à prendre en compte, cela fait partie des conditions de travail de tout agriculteur. La Bintje qui est la variété généralement utilisée pour la production de frites est très sensible aux maladies apportées par l'humidité. C'est la raison pour laquelle on n'en cultive plus à la ferme de la Roussellerie. A la ferme du Buis, avant la reconversion au BIO, la Bintje était cultivée sur 10 hectares. Aujourd'hui, il n'y en a plus qu'1 hectare pour la vente directe et 2 hectares pour la gamme BIO de Lutosa.

La clientèle

Le prix de la pomme de terre est fixé sur le marché libre en fonction de la loi de l'offre et de la demande. Quand les rendements de la récolte sont mauvais les prix de la pomme de terre s'envolent car l'offre est basse. A l'inverse, si les rendements sont élevés les prix dégringolent car le marché est saturé. En 2014, la tonne de pomme de terre ne dépassait pas le montant dérisoire de 15 € (contre 125 € la tonne en 2013). En cause, l'augmentation de près de 4 % de la superficie de pommes de terre cultivées dans les plus grands pays producteurs européens dont la Belgique et les rendements très élevés de la récolte dus à de bonnes conditions climatiques. A ce prix-là, la plupart des agriculteurs ne peuvent pas rembourser le coût de la culture. Etant donné la fluctuation très importante du cours des prix des pommes de terre d'une année à l'autre, la rentabilité d'une exploitation n'est jamais calculée à l'année mais sur le long terme. Les producteurs souffrent moins de la baisse des prix lorsqu'ils ont pu conclure des contrats avec l'industrie. En effet, les contrats sont généralement adoptés avant la récolte alors que le prix des nouvelles pommes de terre sur le marché n'est pas encore connu. Le contrat de la ferme du Buis avec Lutosa diffère de ceux que peuvent obtenir des fermiers du système conventionnel qui ne sont considérés que comme des approvisionneurs et qui doivent accepter les conditions de vente et de livraison fixées par l'usine de transformation. Les producteurs BIO ont une marge de négociation plus grande étant donné l'offre moins importante face à la demande grandissante des consommateurs. La ferme du Buis vend une partie de sa production à Mc Cain via la coopérative ARPOBEL qui regroupe plusieurs producteurs bio et qui a obtenu un engagement à l'hectare de la part des entreprises de transformation, c'est-à-dire que sur base du calcul du rendement moyen de la pomme de terre BIO à l'hectare, Mc Cain s'engage à acheter la production de l'agriculteur peu importe le tonnage qui sera produit au final. Le producteur a ainsi la garantie de vendre sa production même si celle-ci est moins importante que prévu en raison des spécificités du BIO où, en cas de maladie, le risque d'une diminution du rendement est plus grand étant donné qu'il n'y a pas de recours aux traitements chimiques.

Guy Nys livre chez l'entreprise Mydibel qui travaille beaucoup avec des producteurs de la région. La plupart des agriculteurs amènent leur production directement à l'usine avec leurs propres moyens de transport et ont des contrats fixes qu'ils signent avec l'entreprise avant la période de la récolte. Le producteur et l'entreprise conviennent ensemble par avance la quantité de pommes de terre qui sera livrée, les dates des livraisons (par exemple en décembre, janvier et mars) et le prix de vente moyen. « *Ce sont toujours les acheteurs qui fixent leurs prix, jamais le producteur, même s'il peut stocker sa marchandise et décider de la vendre au moment où ce sera le plus avantageux pour lui... à condition de trouver un acheteur !* », nous explique Guy. Il faut alors avoir la capacité de stocker sa marchandise, ce qui nécessite un hangar ventilé, agréé par l'organisme de contrôle et implique donc d'investir, soit d'emprunter.

Aucune des exploitations rencontrées ne travaille avec la grande distribution. Les 3 exploitations ont fait le choix de privilégier la vente directe. Pourtant, la vente directe a connu une forte diminution ces 10 dernières années et ne représente que 5 à 10 % de la distribution en Belgique. Même si aujourd'hui, il y a un regain d'enthousiasme pour les circuits courts, 60 à 70 % de la production de pommes de terre destinée au marché du frais est toujours écoulée via les moyennes et les grandes surfaces.

A la ferme de la Roussellerie, un choix ferme a été fait de ne travailler ni avec le secteur agro-industriel, ni avec la grande distribution. Ils n'ont d'ailleurs jamais été contactés... Sauf tout récemment, par Carrefour pour le nouveau rayon produits locaux et/ou bio. C'est la tendance actuelle dans la grande distribution, chaque chaîne ouvre désormais un rayon de ce type. Francis et Christine ont refusé catégoriquement cet appel du pied pour des raisons idéologiques mais aussi pratico-pratiques. Travailler avec le secteur agro-industriel et la grande distribution est très contraignant. Il faut répondre aux exigences de calibre, les pommes de terre doivent toutes avoir la même taille, la même forme bien régulière, le produit doit être nettoyé, bien net. Toute la production qui n'entre pas dans la catégorisation fixée par le secteur est destinée à la poubelle. « C'est une aberration ! », affirment Francis et Christine. Par ailleurs, le producteur doit veiller lui-même à ce que l'emballage du produit corresponde aux exigences du revendeur. Enfin, les délais de paiement du producteur vont jusqu'à 90 jours après la livraison de la marchandise. Aucun travailleur dans d'autres secteurs n'accepterait d'attendre trois mois avant de recevoir son salaire ! Le syndicat agricole a obtenu récemment que les



paiements soient effectués au maximum 30 jours après la livraison. C'est une belle avancée qui en va du respect du travail de l'agriculteur qui, comme tout travailleur, attend son salaire à la fin du mois pour lui permettre de vivre... !

Ce sont pour ces raisons que la ferme de la Roussellerie privilégie depuis toujours la vente directe aux consommateurs. Des produits BIO de qualité, obtenus grâce à des

techniques novatrices qui permettent de concilier production agricole et respect de l'environnement, y sont proposés. Pour Christine, le contact avec les clients est la plus grande satisfaction qu'elle trouve dans son métier. Pour Francis, c'est davantage une contrainte :

« Nous dépendons de la clientèle pour vivre. Si nous faisons mal notre boulot, les gens ne viendront plus. Nous devons donc toujours être au top pour le client, bien achalander le magasin, avoir la production prête, avoir une cour propre, accueillir le client, etc. C'est très exigeant. Le contact avec les gens, c'est plus le truc de Christine », avoue-t-il.

Malgré cela, Francis aime son métier, la certaine indépendance et liberté qu'il retrouve lorsqu'il travaille au champ.

« En BIO, on fixe un prix stable qui prend en compte le travail de l'agriculteur car ce modèle agricole est autant soucieux de l'environnement que du travail de l'homme, il assure une plus juste rétribution du travailleur », explique Véronique de la ferme du Buis qui propose aussi de la vente directe. Néanmoins, Francis explique qu'à la ferme aussi, les prix sont fixés en fonction de ceux qui ont cours sur le marché : *« si nous vendons nos pommes de terre beaucoup plus chères que notre voisin, le client qui n'est pas idiot ira voir ailleurs ».* Même si la spéculation est moins importante sur la production BIO qui ne représente que 2 % de la production agricole wallonne, les prix peuvent quand même fluctuer de manière importante en fonction de la météo (ils flamberont si elle a été mauvaise car l'offre disponible sera moins importante) mais aussi du rendement en Belgique et chez les voisins producteurs, en France, en Allemagne et aux Pays-Bas. Ce sont les grossistes qui fixent les prix en fonction des caractéristiques du marché. Les producteurs doivent donc négocier avec eux. Francis connaît bien le processus puisque la ferme de la Roussellerie vend une partie de sa récolte à des grossistes BIO qui la revendent à d'autres magasins spécialisés : *« nous devons négocier avec les grossistes qui s'entendent entre eux pour fixer les prix en fonction aussi des rendements chez les autres producteurs ».*

A la ferme Nys, la vente directe représente également une activité essentielle de l'exploitation. Ce sont principalement les pommes de terre qui sont proposées à la vente mais aussi les légumes du jardin potager (carottes, poireaux, choux, oignons, échalotes, etc.) ainsi que de la confiture produite à partir des arbres fruitiers de la propriété. La clientèle, établie principalement à l'époque du père de Guy, est vieillissante même s'il y a un renouvellement de celle-ci ces dernières années au vu de l'engouement pour les circuits courts : *« de plus en plus, les gens veulent consommer local et savoir d'où vient ce qu'ils mangent ».* Il y a aussi ceux qui venaient avec leurs parents et qui continuent à venir s'approvisionner en pommes de terre à la ferme. Néanmoins, les quantités vendues sont moindres qu'à l'époque du père. Auparavant, les sacs de 25 kilos étaient la quantité minimal achetée par les clients et le père de Guy allait même livrer à domicile jusqu'à 400 kilos de pommes de terre que les gens stockaient dans leur cave pour l'hiver. Aujourd'hui, vu la diversification de l'alimentation, les gens achètent davantage par sac de 5 kilos car à côté des pommes de terre, ils mangent aussi des pâtes, du riz, de la semoule, etc.

LE MÉTIER D'AGRICULTEUR, UNE PASSION

Nous avons pu constater que les travailleurs rencontrés sont des personnes passionnées par leur métier, des gens qui s'investissent énormément, en temps et en argent, mais dont le travail est mal connu, peu considéré, pas toujours rétribué à la hauteur de l'investissement consenti et rarement envié, l'accès à la profession étant par ailleurs extrêmement compliqué lorsque l'on n'est pas issu du milieu agricole. Pourtant sans eux, que mangerions-nous ?



Véronique et Pierre - Ferme du Buis

Les agriculteurs doivent faire face à de nombreuses difficultés inhérentes à leur profession. Tout d'abord, la météo, qui est un déterminant incontrôlable du rendement des cultures. Ensuite, la variabilité des prix en fonction des caractéristiques du marché, c'est-à-dire de l'offre et de la demande, sur laquelle les agriculteurs ont peu d'emprise et qui ne correspond pas toujours à une juste rétribution du travail de l'agriculteur. Par ailleurs, de plus en plus, il leur est demandé de démultiplier les compétences : outre le fait d'être agriculteurs, ils doivent également être agronomes, vendeurs mais aussi comptables et spécialistes dans la gestion administrative pour justifier les aides et labels qu'ils reçoivent.

Les agriculteurs trouvent néanmoins beaucoup de satisfaction dans des choses simples : la joie de voir pousser leurs cultures, de travailler en toute indépendance, la liberté qu'ils ressentent lorsqu'ils sont dans leurs champs. Une liberté plus

grande encore lorsque, comme à la ferme du Buis, les contradictions du système d'agriculture conventionnelle sont dépassées pour redonner de la cohérence à leur démarche en opérant une rupture, certes difficile, avec le système dominant afin de se réapproprier son outil de travail, lui redonner un sens, retrouver son autonomie de la graine à la vente.

A la ferme de la Roussellerie, cela fait déjà plus de 40 ans que ce processus est en marche. Pour Francis Dumortier, il est grand temps que les gens se rendent compte des dégâts que font les produits phytosanitaires sur l'environnement et la santé des producteurs comme des consommateurs et que le peuple se bouge pour une alimentation saine et de qualité.



LA TRANSFORMATION

La Wallonie picarde : une terre d'excellence !

En Wallonie picarde, 893 hectares (sur un territoire de 1377 km²) sont réservés à un usage agricole, soit 41 % de la Superficie Agricole Utile (SAU) hainuyère et 12 % de la SAU wallonne⁹. L'activité agricole étant importante en Wallonie picarde, c'est tout logiquement que de très nombreuses entreprises agroalimentaires se sont implantées sur le territoire : les filières lait, viandes, sucre, pommes de terre, céréales y sont particulièrement développées ainsi que le secteur des agro-fournitures¹⁰.

Vu le caractère intrinsèquement rural de cette région, de nombreuses institutions et structures de Recherche & Développement reconnues et renommées s'y sont installées afin d'innover et développer l'excellence de ce secteur. Ainsi, nous y retrouvons le Centre Agronomique de Recherches Appliquées du Hainaut (CARAH) à Ath qui comprend une ferme expérimentale et pédagogique, un service de recherche agronomique appliquée, un ensemble de laboratoires d'analyses et d'essais spécialisés dans les domaines de l'agriculture, de l'environnement et de l'agroalimentaire, un service d'économie agraire, de formation et d'information ainsi qu'un organisme de certification indépendant. « *Le CARAH est au service des entreprises, des exploitations agricoles et sylvicoles et des particuliers* », nous explique son directeur, Monsieur Christian Ducattillon. Un autre pôle d'excellence est également implanté à Ath, celui de l'Agro Food Valley. Ce laboratoire qui occupe des docteurs en sciences, des techniciens gradués en chimie et biotechnologie ou encore des ingénieurs civils, se consacre, par exemple, au développement de plastiques biodégradables d'origine végétale à partir de produits cultivés chez nous : pommes de terre, chicorées, betteraves...

La Catégorie Agronomique de la Haute Ecole Provinciale Hainaut (HEPH) - Condorcet à Ath, profitant de sa localisation privilégiée au cœur d'une région qui concentre un nombre important d'entreprises et institutions dédiées à l'agriculture et à l'agro-alimentaire, forme des producteurs agricoles mais aussi des gérants d'entreprises horticoles, des techniciens en agroalimentaire, des gestionnaires forestiers, des conseillers en environnement ou encore des associés d'une «ONG» de coopération au développement,...

Il existe sur le marché mondial un potentiel énorme pour ces nouveaux créneaux, y compris en Wallonie picarde où de nombreuses entreprises sont directement concernées par la valorisation de matières premières agro-alimentaires. La clientèle industrielle est nombreuse à solliciter des études de faisabilité sur des processus

⁹ Ideta, IEG et Hainaut Développement, *Atlas socio-économique de la Wallonie picarde*, 2012, p. 62, disponible sur http://www.ideta.be/images/stories/dmdocuments/2012-AtlasWapi_03072012_VersionWEB.pdf.

¹⁰ A. VALEE, *Hainaut Occidental – Plan Stratégique 2004-2006 Agro Food sème pour demain Secteur fertile et identitaire.*, in *Le Soir*, 27 septembre 2004, p.10.

de fabrication. La proximité géographique des entreprises agroalimentaires et des laboratoires de recherches n'est donc pas un hasard : la mise en réseau des différents acteurs apporte une réelle plus-value pour faire évoluer le secteur. En outre, l'industrie alimentaire a tout intérêt à créer des collaborations renforcées avec l'enseignement, le Forem, l'IFAPME, la promotion sociale et l'intérim afin de former des collaborateurs compétents.

Un secteur qui ne connaît pas la crise

L'industrie alimentaire est un secteur important et dynamique en Wallonie : il se présente de plus en plus comme l'un des piliers de l'emploi. En 2012, l'emploi y a progressé de 1,1 % et représentait près de 16,3% de l'emploi industriel wallon, soit un total de 21.320 salariés (estimation). 59,7% des entreprises alimentaires wallonnes ont moins de 5 employés. Plus de 29,3 % des postes de travail sont concentrés dans les grandes entreprises (de plus de 250 salariés)¹¹. En 2012, le chiffre d'affaires n'a jamais été aussi important, il s'élevait à 7,2 milliards d'euros, ce qui représente une augmentation de 0,8% par rapport à 2011. Cette croissance du chiffre d'affaires est aussi plus forte que la croissance moyenne des autres secteurs industriels en Wallonie (-0,3%)¹². Les exportations ont également augmenté de 3,1%. Ainsi, le bilan commercial s'est soldé en 2012 par un excédent de 1,11 milliards d'euros (+11,6%).¹³ Plus que jamais, l'industrie alimentaire dépend donc du succès des exportations pour maintenir sa croissance. Cela dit, il est indispensable d'obtenir un rendement suffisant pour pouvoir continuer à investir. Si les investissements ont enregistré une hausse de 7,6% en 2012, ceux-ci restent encore inférieurs à leur niveau record de 2007. Une entreprise alimentaire moyenne générait en 2011 un rendement net de 6,8% sur fonds propres après impôts, soit une diminution de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2010¹⁴.

En 2014, l'industrie belge de la transformation de la pomme de terre comptait 18 entreprises dont 3 grandes en Wallonie picarde et employait près de 2900 personnes. 115 millions d'euros ont été investis cette même année. En effet, le secteur représente une valeur sûre puisqu'il connaît une croissance continue : de 500 000 tonnes de matières premières transformées en frites, croquettes, chips, purée, flocon, etc. en 1990 à 3,5 millions de tonnes en 2011¹⁵. Une croissance qui est, entre autres, due à l'exportation de ces produits (environ 90 % de la production totale)¹⁶ avec une

11 FEVIA Wallonie, *L'industrie alimentaire Wallonne en 2013*, p.6, disponible sur <http://www.fevia.be/#ref=dossier&val=707>.

12 Ibid., p. 1.

13 Ibid., p.3.

14 Ibid., p. 5.

15 Belgapom, *Rapport annuel 2011-2012*, p.6, disponible sur http://belgapom.be/_files/downloads/rapportannuel2011-2012FR.pdf.

16 Belgapom, *Le secteur belge de la pomme de terre, 2012*, p.12, disponible sur http://belgapom.be/_files/Belgapom_Brochure_FR.pdf.

augmentation spectaculaire de l'exportation en dehors de l'Union Européenne. La croissance des économies en Amérique du Sud, en Afrique et en Asie engendre une forte hausse de la demande sur ces marchés (s'expliquant notamment par une augmentation du nombre de restaurants fast food dans ces pays). Notre pays reste le premier exportateur de produits précuits à base de pommes de terre au monde, devant les Pays-Bas¹⁷. Paradoxalement, notre pays est également le plus grand importateur de pommes de terre au monde, en provenance principalement des pays voisins, le Nord de la France, les Pays-Bas et l'Allemagne¹⁸. L'industrie de la transformation connaissant toujours une hausse de la demande, il lui est nécessaire d'importer pendant les quelques mois qui précèdent la nouvelle récolte.

Considérant le dynamisme de ce secteur qui offre une capacité de résistance et un réel potentiel de croissance face à la crise, il représente un pôle de stabilité pour

17 Op.Cit., Belgapom, rapport annuel 2013-2014, p.20.

18 Ibid., p. 22.



l'emploi qualifié et moins qualifié. Néanmoins, les entreprises alimentaires disent éprouver des difficultés à trouver la main-d'œuvre qualifiée nécessaire. Elles en appellent donc à une promotion des métiers et de l'image du secteur mais il s'agit également de questionner les conditions de travail dans celui-ci. La pénurie se situe-t-elle au niveau de l'offre ou plutôt de la demande ? Quelles sont les exigences des entreprises envers les travailleurs, comment les entreprises rendent-elles le travail attractif, offrent-elles une sécurité d'emploi ou recrutent-elles essentiellement via les agences intérim, quelles formations proposent-elles aux travailleurs, ... ? Où s'arrête la responsabilité des entreprises et où commence celle de la collectivité ?

Du champ à l'usine

Selon Pierre Lebrun (Fiwap), 10 à 15 % de la production de pommes de terre en Wallonie est destinée à la grande distribution, 5 à 10 % vont vers des circuits plus spécialisés et la vente directe tandis que plus de 75 % est dirigé vers l'industrie de la transformation. Le Hainaut Occidental se caractérise par une concentration particulièrement importante de cette industrie avec Mydibel (300 travailleurs) et Roger&Roger (250 travailleurs) sur Mouscron, Clarebout Potatoes (750 travailleurs) sur Comines-Warneton mais on retrouve aussi la désormais multinationale Lutosa (600 travailleurs) qui vient d'être rachetée par Mc Cain à Leuze-en-Hainaut.

La production de pommes de terre étant très importante sur ce territoire, les entreprises se fournissent essentiellement auprès des producteurs locaux, un avantage évident en termes de coût puisque le transport est cher (2 kg de matière première = 1 kg de produit transformé). Lutosa achète principalement sa matière première dans un rayon de 100 km et travaille avec près de 300 agriculteurs et négociants. Mydibel possède une ferme de 300 hectares sur lesquels l'entreprise cultive de nouvelles variétés de pommes de terre qui alimentent la production à hauteur de 60 %. Les fermiers de la région viennent livrer les 40 % restant de la matière première. Etant donné que la production tourne constamment, à certains moments les entreprises de transformation doivent toutes recourir à l'importation – de France, d'Allemagne, des Pays-Bas – lorsque les stocks s'épuisent, notamment juste avant la nouvelle récolte. Les producteurs qui en ont la possibilité stockent la marchandise chez eux et livrent aux usines tout au long de l'année. Des négoce intermédiaires achètent la marchandise aux producteurs qui ne peuvent stocker leur marchandise au moment de la récolte. Ils ont développé des structures de stockage pour y conserver des volumes importants qu'ils écoulent au moment opportun auprès des entreprises de transformation. Les contrats les plus couramment établis avec les producteurs sont les contrats-tonnes dans lesquels ces derniers s'engagent à livrer un certain tonnage, et plantent sur la surface qu'ils estiment utile pour honorer leur contrat. Les contrats à la parcelle sont très rares en production conventionnelle car le rendement peut varier de 25 % d'une année à l'autre. Le prix auquel la production de l'agriculteur est achetée dépend non seulement de la qualité de celle-ci, du calibre des pommes de terre mais aussi des caractéristiques du marché. L'agriculteur n'est donc pas payé pour l'entièreté de sa production.

Comme déjà expliqué plus haut, le phénomène de rachat de terres agricoles

par des entreprises se développe de plus en plus. L'entreprise Clarebout possède ses propres champs. Le patron est un ancien agriculteur qui livrait ses pommes de terre chez Lutosa avant de se spécialiser dans le stockage pour finalement lancer sa propre entreprise de transformation. Il arrive aussi que des entreprises louent des parcelles ou passent des contrats de production pour disposer de marchandise très tôt dans la saison. Les usines contournent ainsi une éventuelle pénurie de matière première en juin lorsque les stocks de la saison précédente sont au plus bas.

La variété de pommes de terre utilisée est essentiellement la Bintje¹⁹ qui convient le mieux à la production de frites fraîches ou surgelées. D'autres variétés sont utilisées comme la Fontane, l'Astérix, la Challenger, l'Innovator, la Lady Claire ou la Victoria pour les spécialités à base de pommes de terre comme les frites fast food, les croquettes, les rondelles, les cubes de pommes de terre, les chips, etc.

Zoom sur les entreprises de transformation de Wallonie picarde



Créée en 1988, Clarebout Potatoes produit sur deux sites, l'un à Neuve-Eglise (Nieuwkerke, Flandre), l'autre tout récent, à Comines-Warneton (2008) qui tournent non-stop avec 4 lignes de production à raison d'un million de kilos par semaine.

Clarebout produit essentiellement des frites surgelées et des spécialités de pommes de terre et de purée et n'a pas de gamme bio. Ses clients principaux sont de grandes enseignes telles que Carrefour, Spar et parfois Colruyt pour leurs marques propres en Belgique, Ed et Dia en France, des supermarchés anglais, Lidl à l'échelle européenne, Ekin (une société parisienne qui fournit les restaurants de kebabs), Sunbhula aux Emirats Arabes Unis. Clarebout exporte également énormément vers le Brésil. Quelques particuliers, friteries, restaurants viennent également acheter leurs produits directement au magasin d'usine.



Créée en 1978, Lutosa est la première entreprise de transformation de pommes de terre belge et la cinquième au niveau européen. Sur le site de Leuze, la production tourne non-stop sur 3 lignes de production dont la fréquence est respectivement de 7 tonnes par heure, 14 tonnes par heure et 16 tonnes par heure, pour un total de 250.000 tonnes par an. Il s'agit principalement de frites surgelées et de quelques spécialités à base de purée. Certains produits proposés sont déclinés à travers une gamme bio. Malgré le rachat récent par la multinationale canadienne Mc Cain en 2013, une partie de la production conservera la marque Lutosa, reconnue pour sa qualité à travers le monde. L'essentiel du marché de Mc Cain-Lutosa est belge mais l'entreprise exporte également vers plus

¹⁹ La Bintje couvre encore plus de la moitié des surfaces en Belgique (+/- 44.000 ha sur 81.500 ha en 2014) mais les autres variétés industrielles progressent alors que Bintje tend à stagner voire régresser.

de 117 pays. 40 % de ces exportations vont vers La France, la Grande-Bretagne, l'Irlande et l'Écosse mais Lutosa est présente aussi en Asie, notamment au Japon et en Chine et inonde le marché sud-américain, d'où l'intérêt de Mc Cain pour la marque car la multinationale n'était pas encore présente dans cette dernière région.



Créée en 1988, Mydibel produit essentiellement des frites surgelées (2 ans de conservation au congélateur) sur 2 lignes de production, l'une produisant 6 tonnes à l'heure, l'autre, plus récente, 14 tonnes à l'heure.

Près de 2 000 tonnes de pommes de terre sont acheminées chaque jour chez Mydibel pour être transformées. La production annuelle est de 183.000 tonnes avec comme perspective de passer à 233.000 tonnes. La production est distribuée dans plus de 100 pays différents, le marché belge ne représente donc pas grand-chose. 80% des exportations se font au sein de l'Union Européenne et 20% dans le reste du monde. On y produit également des frites fraîches (21 jours de conservation) à destination de friteries et des restaurants Kebabs de Belgique et de France. Contrairement à d'autres entreprises, Mydibel ne développe pas de gamme bio mais produit une large gamme de spécialités de pommes de terre, de croquettes et autres spécialités à base de purée.



Créée en 1999, Roger&Roger se concentre sur la production de chips uniquement : Crocky et Pirato en sont les principales marques mais la société produit également pour les marques propres de ses clients.

Les meilleures pommes de terre et arômes sont utilisés pour la marque Crocky que l'on retrouve chez nous dans les supermarchés tels que Colruyt, Carrefour, Intermarché tandis que la marque Pirato est réservée uniquement à la chaîne discount Aldi. La production est vendue principalement en Belgique (la clientèle est plus développée en Flandre qu'en Wallonie), en France, en Allemagne, en Angleterre et au Pays-Bas (pour la marque Albert Heijn) et en Pologne. Les produits sont adaptés en fonction de la région, du pays ou encore des exigences du client. Vous ne retrouverez donc pas nécessairement les mêmes produits en Flandre qu'en Wallonie, en Belgique qu'en Pologne. Contrairement à la plupart des entreprises du secteur, chez Roger&Roger, on n'utilise pas d'huile de palme pour la cuisson des chips mais une huile végétale de type tournesol. Dans la plupart des entreprises de transformation, l'utilisation de l'huile de palme est plus courante car elle est la moins coûteuse et résiste très bien aux hautes températures. Cela dit, de plus en plus de clients exigent un produit garanti 100 % sans huile de palme. Dans ce cas, l'huile végétale comme celle de tournesol est alors utilisée.

L'industrie de la transformation de la pomme de terre est un secteur florissant, en extension continue. La production tourne non-stop. Cette croissance des unités de production représente une difficulté de taille pour les entreprises de Wallonie picarde qui doivent sans cesse redoubler d'efforts pour faire face à cette concurrence, pour pouvoir continuer à exister à côtés des autres. De structures familiales employant au départ moins d'une centaine d'ouvriers, les entreprises ont toutes connu une expansion importante en termes d'équipements et de production, de

capacité de stockage, de clientèle et de personnel.

Qui sont ces femmes et ses hommes qui permettent à ces grosses entreprises de tourner et à quelle enseigne sont-ils logés ? Nous sommes allés à la rencontre de certains délégués syndicaux de la CSC du Hainaut Occidental qui ont témoigné de la situation des travailleurs.



Les travailleurs de l'industrie de la transformation de la pomme de terre en Wallonie picarde ont-ils la patate ?

RENCONTRE AVEC LES DÉLÉGATIONS SYNDICALES DE LA CSC DU HAINAUT OCCIDENTAL

Clarebout Potatoes

Xavier, 42 ans, 20 ans d'ancienneté. A la sortie de l'école, Xavier a fait son service militaire puis après 6 mois de chômage, il est entré chez Clarebout. En 20 ans de carrière, il a occupé plusieurs fonctions : opérateur de ligne à l'emballage (vérifier que les sacs sont bien fermés, que les dates inscrites sur les sachets sont



Xavier - Clarebout Potatoes

exactes, ...), chef de l'équipe emballage et finalement magasinier (réception du matériel pour l'emballage : palettes, cartons, films, colle, bref tout ce qui n'est pas de la pomme de terre).

« Ma plus grande satisfaction est d'avoir un boulot qui dure depuis 20 ans et qui plus est, proche de chez moi. Au fil des ans, j'ai pu évoluer dans l'entreprise, ce qui est valorisant, mais je pense que cela n'aurait pas été possible si j'avais été délégué syndical dès le début de ma carrière. Aujourd'hui, si j'ai décidé de m'engager, c'est pour mettre mon expérience au sein

de l'entreprise au profit de la défense des travailleurs. Je me suis présenté aux élections sociales sur la liste CSC en 2012 et j'ai été élu à l'unanimité car j'étais le travailleur le plus ancien dans l'entreprise mais aussi le seul à me présenter sur le nouveau site de Comines-Warneton. J'ai obtenu tous les mandats : CE, CPPT et DS. Cela représente pas mal de boulot mais une partie de l'investissement est intégrée à mon temps de travail. J'apprends beaucoup sur les lois sociales et ça m'aide vraiment pour ma mission. »

Chez Clarebout, il y a 10 mandats de la CSC : 5 mandats au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et au Conseil d'Entreprise (CE) dont un mandat jeune et un mandat employé et 3 mandats en délégation syndicale.

Une des difficultés du travail syndical réside dans l'absence du patron aux réunions : *« Sur une dizaine de réunions du CPPT, il a participé environ deux fois ! Cela freine les discussions. Lorsque nous soumettons des requêtes, les réponses se font parfois attendre longtemps... »*

La sécurité des travailleurs représente l'enjeu syndical principal chez Clarebout. En 25 ans, la société n'a fait que s'agrandir. Or, plus il y a de travailleurs, plus il y a de risques de se blesser. Cela nécessite de prendre le temps de mettre en place les dispositifs de sécurité nécessaires et suffisants pour la protection des travailleurs. Mais l'on constate que la volonté de l'entreprise est de s'agrandir rapidement sans nécessairement prendre le temps d'opérer les adaptations indispensables. Il y a donc beaucoup de travail au niveau du CPPT : *« la négociation n'est pas évidente mais nous allons y arriver »*. Ainsi, nous avons obtenu un nouvel outil pour signaler directement les situations dangereuses dans l'entreprise au conseiller en prévention – *« alors qu'auparavant, il fallait passer par le responsable de service qui ne relayait pas nécessairement les plaintes »*.

Pour l'instant, notre plus grand succès syndical est l'augmentation de la valeur des chèques-repas qui sont passés de 2,20 € à 3,50 €. Si les normes salariales ne sont pas difficiles à faire respecter – *il suffit d'évoquer les barèmes en vigueur dans le secteur* – nous négocions actuellement les classifications de fonctions de certains postes dont la valorisation ne correspondrait pas.

Lutosa-Mc Cain



Laurent - Lutosa-Mc Cain

Laurent, 36 ans, travaille au niveau du service technique énergétique, 15 ans d'ancienneté, secrétaire du Conseil d'Entreprise.

Le défi syndical principal est de défendre les acquis des travailleurs et d'éviter des mesures de flexibilité accrue qui ont déjà pu être enregistrées par le passé (suppression des primes pour les heures supplémentaires, plus grande flexibilité concernant les horaires de travail, recul des salaires week-end, etc.).

Nous refusons désormais des changements d'horaires intempestifs tels qu'ils étaient imposés aux travailleurs auparavant : ils étaient prévenus 2 ou 3 jours avant voire la veille : « *au lieu de faire le matin, demain tu feras l'après-midi* ». Alors qu'il est prévu au sein de l'entreprise que tout changement

d'horaire doit être notifié au moins 5 semaines à l'avance.

Concernant les salaires des travailleurs, ils se situent juste au-delà du barème en vigueur dans le secteur. En outre, les travailleurs bénéficient de chèques-repas et de chèques-cadeaux.

A l'heure actuelle, l'une des principales inquiétudes des travailleurs concerne le rachat de Lutosa par la multinationale canadienne Mc Cain. « *Il y a toujours des craintes lorsqu'une entreprise est rachetée par une multinationale comme Mc Cain. Dans une telle superstructure, les responsables ont généralement l'ambition de gravir les échelons. Tout changement peut occasionner des perturbations. C'est pourquoi, les délégués de Lutosa Leuze ont pris contact avec les délégués de l'entreprise Mc Cain à Anvers qui leur ont affirmé que le gestionnaire des sites Mc Cain en Belgique n'a pas d'ambition d'ascension. Néanmoins, même si on nous assure qu'il n'y aura pas de perte d'emplois, il est certain qu'il y aura des changements dans les habitudes de travail, peut-être même au niveau des congés payés* ».

Mc Cain est un groupe avec une ossature assez solide. Au niveau du site de Lutosa à Waregem, le rachat est vu d'un bon œil car sans celui-ci, le site aurait été amené à fermer. Au niveau du site de Leuze, la ligne directrice devrait être en continuité avec la situation précédant le rachat. Si l'accord pour le rachat a été signé en octobre 2013, il aura fallu attendre jusque mai 2014 pour obtenir l'acquiescement de la Commission Européenne à cette opération qui craignait initialement une

concentration limitant la concurrence sur le marché belge du commerce de détail des frites et spécialités à base de pommes de terre²⁰.

Dans une entreprise de 600 employés et ouvriers, l'équipe syndicale doit toujours veiller au respect des conditions de travail et au bien-être des travailleurs. Laurent affirme que le climat social est correct pour le moment – « *on ne peut jamais dire très bon car dans une entreprise de cette taille, il se passe toujours quelque chose* ».

Mydibel



De gauche à droite : Cédric, opérateur à l'emballage, 12 ans d'ancienneté ; Samira, laborantine, 13 ans d'ancienneté ; Aurélien, opérateur de production, 6 ans d'ancienneté ; Christophe, opérateur de la logistique au congélateur, 13 ans d'ancienneté.

L'équipe syndicale de Mydibel est composée de 13 travailleurs dont 12 élus de la CSC. La CSC compte 4 mandats au CPPT et au CE et 3 mandats de délégués syndicaux ainsi qu'un mandat jeune au CE occupé par Aurélien.

En CPPT, les mandataires insistent principalement sur la politique de formation des travailleurs. D'une part, ils demandent qu'un système de parrainage soit mis en place pour former les nouveaux arrivants. D'autre part, ils insistent sur la maîtrise des outils de travail en exigeant que les travailleurs soient formés à l'extérieur 1 à 2 semaines à l'utilisation de leur machine sur des machines fictives. La maîtrise de l'outil de travail est une question de sécurité mais aussi d'efficacité au niveau de la production. En outre, le CPPT insiste pour que les formations proposées s'adressent à l'ensemble des travailleurs et pas uniquement aux responsables. Parmi les formations proposées aux travailleurs, il y a le brevet cariste, la gestion d'une équipe, la gestion de son poste de travail, le maintien du dos, etc.

²⁰ McCain peut racheter Lutosa à condition de céder la marque en Europe, in *La Dernière Heure*, sur <http://www.dhnet.be/actu/economie/mccain-peut-racheter-lutosa-a-condition-de-ceder-la-marque-en-europe-51b73735e4b0de6db975d890>, consulté le 15/07/2015.

Le plus grand succès de l'équipe syndicale de Mydibel est d'avoir remis de l'ordre dans l'entreprise à plusieurs niveaux : la classification et le relèvement des salaires qui étaient en dessous des barèmes en vigueur dans le secteur ; le paiement des heures supplémentaires à 187,5 % pour le 6^e jour plutôt qu'à 150 % ; la diminution du taux de travailleurs intérimaires de 23 à 11 % avec l'engagement de l'employeur d'accorder un contrat définitif au-delà de 220 jours de travail prestés dans l'entreprise (désormais, 2 CDD de 6 mois débouchent automatiquement sur un CDI).

Les principaux obstacles aux avancées syndicales sont l'individualisme des travailleurs, le manque de solidarité entre eux. Cela se fait particulièrement ressentir dans un contexte où le taux de travailleurs frontaliers est élevé²¹ mais aussi dans un contexte de chômage de masse qui dégrade la qualité du travail car plus la file est longue aux portes des entreprises, plus la pression sur les travailleurs est grande. Cela pousse tant les travailleurs que les demandeurs d'emploi à accepter des conditions de travail dégradées (heures supplémentaires, flexibilité, cadences infernales, ...) pour garder leur emploi pour les uns ou se réinsérer sur le marché de l'emploi pour les autres.

Malgré la difficulté d'obtenir des acquis collectifs, l'équipe syndicale de la CSC HO ne baisse pas les bras car l'engagement syndical représente pour ces travailleurs une motivation qui, pour certains, reste la plus grande satisfaction dans leur travail quotidien : *« nous analysons ce qui va et ce qui ne va pas dans l'entreprise et nous réfléchissons à la manière d'améliorer les choses. Nous apprenons l'esprit de groupe, l'esprit d'initiative et l'esprit de synthèse. »*

Roger&Roger



Carine, 40 ans, ouvrière au niveau de l'emballage multipacks, 11 ans d'ancienneté.

Chez Roger&Roger, l'équipe syndicale est composée de 5 mandataires FGTB et 1 mandataire CSC. « Je suis suppléante au niveau de la délégation syndicale pour la CSC. Si je me suis inscrite sur les listes aux élections sociales, ce n'est pas pour être protégée, c'est parce j'ai décidé de m'investir vraiment. Je participe à toutes les formations syndicales, même quand il faut venir en dehors des heures de travail voire le samedi, car cela m'intéresse beaucoup.

Même si les représentants de la CSC sont minoritaires, je considère que nous défendons les mêmes objectifs que nos collègues de la FGTB, la défense des in-

²¹ Jusqu'à récemment, le statut des travailleurs résidant en France et salarié en Belgique était avantageux car le salaire net pour un même emploi est plus élevé étant donné qu'ils payaient les cotisations sociales en Belgique (moins élevées qu'en France), qu'ils payaient leurs impôts en France (où la fiscalité sur les revenus du travail est moins élevée qu'en Belgique) et qu'ils étaient donc exonérés de précompte professionnel en Belgique. Avec la réforme du statut des travailleurs frontalier (2008) qui prévoit que chaque travailleur paie ses impôts sur son lieu de travail, cette situation devrait à terme se rééquilibrer. Cela dit, la rémunération moyenne reste plus importante en Belgique qu'en France, de l'ordre de 10 à 20 %.

térêts des travailleurs, et qu'il est donc important que nous dialoguions pour les atteindre. Nous savons que si nous travaillons ensemble, la négociation syndicale sera plus efficace. »

« Je suis la seule femme dans la délégation syndicale alors que l'usine compte une majorité de travailleuses. C'est donc important qu'elles soient représentées car elles rencontrent des problèmes spécifiques en cas de grossesse ou de harcèlement par exemple. »

La dernière avancée syndicale que le CPPT a pu obtenir ce sont des pauses supplémentaires via le plan chaleur en été et le plan froid en hiver. « En hiver, nous avons droit à 6 minutes de pauses supplémentaires lorsque la température à l'intérieur de l'usine passe au-dessous de 12° C. Nous avons également obtenu un chauffage dans les vestiaires : avant, c'était très difficile de s'équiper alors que le local n'était pas chauffé. »

Faire carrière dans la transformation de la pomme de terre ?



Christian Depauw, 55 ans, a travaillé 17 ans dans le secteur de la transformation de la pomme de terre.

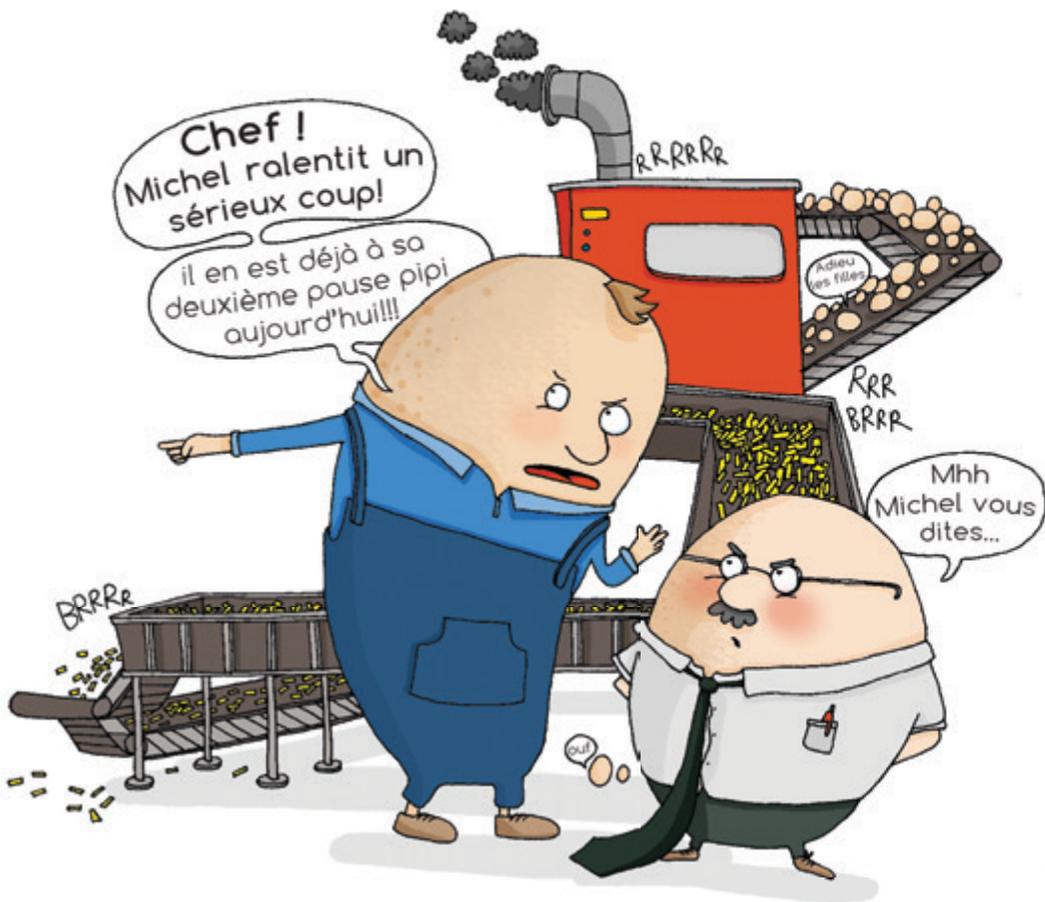
« J'ai commencé à l'âge de 33 ans chez Mydibel où j'ai débuté en tant qu'opérateur de ligne de production durant 5 ans. Je suis ensuite parti pour Lutosa à Waregem où j'occupais la même fonction mais dans l'équipe de nuit (il n'y avait pas encore d'équipe de nuit à ce moment-là chez Mydibel mais elle est apparue peu de temps après). Le salaire y était plus avantageux car je recevais une prime salariale pour travail nocturne. J'y étais délégué syndical pour la CSC Alimentation & Services et faisais partie du CPPT. 5 ans plus tard, je suis retourné travailler chez Mydibel en tant que responsable de l'entretien et de suivi de la production. Je travaillais à nouveau en équipe et j'avais la possibilité d'accumuler les heures supplémentaires. Mes motivations étaient cette fois encore l'augmentation du salaire. J'étais dans l'optique de travailler plus pour gagner plus, pour pouvoir m'en sortir financièrement. 2 ans plus tard, j'ai quitté Mydibel pour Clarebout où j'ai travaillé dans un premier temps en tant qu'opérateur de ligne au niveau de la surgélation et de la cuisson avant de rejoindre l'équipe du week-end. Ma motivation à ce moment-là n'était plus salariale. Je voulais pouvoir me consacrer davantage à des activités qui m'intéressaient vraiment durant la semaine.

Si j'ai changé aussi souvent d'entreprises, c'est parce que j'avais le goût d'apprendre, de découvrir de nouvelles choses, d'autres manières de fonctionner, de relever de nouveaux défis, de développer mes qualifications, d'évoluer vers d'autres postes avec davantage de responsabilités mais aussi parce que je pouvais avoir un

salaire plus avantageux ailleurs. J'acceptais volontiers de faire des heures supplémentaires car « travailler plus signifiait gagner plus », au détriment de ma vie de famille. Aujourd'hui, ma vision des choses a beaucoup évolué et je me rends compte que là n'est pas l'essentiel... Cela ne m'intéresse plus d'avoir des responsabilités, je laisse ça aux plus jeunes. Je pense désormais qu'il faut travailler moins pour vivre mieux... même si cela implique de gagner moins et donc de devoir vivre plus simplement. Au moins, on peut se laisser du temps pour entretenir ou tisser des liens et se consacrer à ce qui nous intéresse vraiment. »

UN SECTEUR EN PLEINE CROISSANCE : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS ?

Nous ne pouvons que nous réjouir d'avoir un secteur d'activité aussi florissant dans la région, dont la croissance permet de créer des emplois. « Chez Lutosa, le gonflement de la structure a conduit à l'embauche de plus de 50 personnes ces



dernières années », explique Laurent Biltresse, délégué CSC dans cette entreprise. Une croissance qui a cependant des impacts sur la qualité du travail en termes relationnels, de cadences de travail et de sécurité.

Chez Roger&Roger, la taille de l'entreprise a triplé. « *Je trouve que plus la structure est grande, moins l'ambiance entre les travailleurs est bonne, ils se sentent en concurrence les uns avec les autres, les gens sont prêts à tout pour prendre la place des autres, même à dénoncer ! Je trouve que le patron voit trop grand et ça me fait peur car l'entreprise où je travaillais précédemment a fermé juste après s'être agrandie alors que le carnet de commandes était plein. Je pense que le patron a voulu voir trop grand, trop vite et n'avait pas su amortir ses investissements* », témoigne Carine, ouvrière chez Roger&Roger depuis 11 ans. Christian a débuté sa carrière chez Mydibel, il y a 22 ans. Il explique que c'était alors une structure familiale : « *C'était une structure à taille humaine. On buvait un verre avec le patron à la fin de la semaine... mais ça n'a pas duré. Elle a grandi comme toutes les entreprises de la région. Alors, on n'est plus qu'un numéro, on n'est plus considéré comme une personne mais comme un maillon de la chaîne, on se retrouve fondu dans la masse* ». De 68 ouvriers il y a 15 ans, Mydibel en occupe aujourd'hui 200. Ce qui a un impact sur la cohésion entre les travailleurs et donc sur la concertation sociale nous confie l'équipe syndicale de la CSC HO de Mydibel : « *On est plus nombreux et pourtant, on est moins forts. Les comportements des travailleurs sont de moins en moins solidaires et de plus en plus individualistes. On voit se développer des comportements délétères car les gens ont peur de perdre leur travail et de ne plus en retrouver s'ils ne sont pas suffisamment dociles et flexibles. Face au coût de la vie qui augmente, ils acceptent de faire toujours plus d'heures supplémentaires. Certains travailleurs dépassaient la norme légale de 130 heures supplémentaires par an en à peine quelques mois. Or, faire autant d'heures supplémentaires, cela a des conséquences sur la santé... mais à ce rythme-là, les travailleurs ne prennent même pas le temps d'aller consulter un médecin. Quand on accumule autant d'heures supplémentaires, il est difficile de les récupérer surtout qu'il y a trop peu de personnes engagées pour organiser les remplacements. Quand quelqu'un tombe malade, cela occasionne une charge de travail importante pour les autres s'il ne peut être remplacé. Cette politique de faire comme si chaque personne est toujours présente impose une flexibilité importante pour laquelle aucune compensation n'est obtenue. Suite à une interpellation de l'équipe syndicale concernant ces abus, 40 personnes ont été engagées !* ». Chez Clarebout, le délégué, Xavier, ne dit pas autre chose : « *On a l'impression que la mentalité du patron est restée la même que lorsqu'il gérait son exploitation agricole : tant que la production tourne, il gagne de l'argent, lorsqu'elle est à l'arrêt, il en perd...* ».

Cette exigence de croissance de la production, qui doit tourner non-stop, implique une augmentation des cadences pour les travailleurs. A titre d'exemple, chez Clarebout, à l'emballage, on est passé de 40 sacs d'1 kg par minute à 60 ou 75 sacs par minute, soit plus d'un sac par seconde. « *Les personnes qui travaillent sur ces machines sont évaluées selon le rendement des machines, soit le nombre de palettes produites. Les chefs d'équipe veillent à ce que la cadence de la machine soit toujours réglée au maximum. Si le travailleur n'arrive pas à suivre, il est muté*

à un autre poste, souvent moins bien payé. Cela a entraîné un turn-over important dans l'entreprise, beaucoup de travailleurs partent d'eux-mêmes », explique Xavier. Il en va de même chez Roger&Roger : « des mouchards vont être installés sur les machines pour enregistrer les arrêts et en déterminer les causes. », nous confie Carine qui en a lourd sur la patate²².

Qui dit extension, dit aussi investissements : un enjeu important pour l'avenir des entreprises et leurs travailleurs car il faut pouvoir les amortir. Chez Mydibel, les investissements qui ont été réalisés ces dernières années n'ont pas été engagés sur les fonds propres de l'entreprise mais à partir d'emprunts auprès des banques qu'il faut pouvoir rembourser. Le rachat de Lutosa par Mc Cain s'accompagne d'un plan d'investissement pour démarrer une nouvelle ligne de production en conservant les deux sites : Leuze et Waregem. Une bonne nouvelle puisque les actionnaires précédents avaient déjà prévus à l'époque d'investir 55 millions d'euros mais de fermer le site de Waregem pour le permettre. Du côté de chez Clarebout, la volonté de la direction est de voir l'entreprise grandir rapidement, ce qui n'est pas sans danger pour les travailleurs si les dispositifs de sécurité ne sont pas adaptés à la nouvelle configuration. Les nouvelles machines low cost ne conviennent pas toujours au travail en continu et s'usent plus rapidement, certaines pièces doivent être changées régulièrement. « Ainsi, par exemple, une nouvelle friteuse avait été mise en marche avant d'installer le dispositif de sécurité et il s'avère qu'elle a pris feu. Par chance, il n'y a pas eu de blessés mais la direction a les assurances sur le dos car elles constatent trop de petits accidents qui pourraient être évités. »

LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL : L'AFFAIRE DE TOUS

La sécurité des travailleurs représente un défi majeur dans une société qui s'agrandit. Souvent, les employeurs ne tiennent pas compte qu'effectuer des gestes répétitifs implique une baisse de l'attention qui peut entraîner des accidents de travail, surtout la nuit. La plupart du temps, les accidents de travail surviennent à cause du manque de prise en compte du danger au départ. Dans le secteur de l'industrie, les accidents sont généralement assez graves mais heureusement, ils sont assez rares et conduisent immédiatement à des mesures dans chaque entreprise pour éviter qu'ils ne se reproduisent. La prévention et l'anticipation des dangers restent primordiales pour empêcher les accidents. Christian porte encore les marques de sa chute dans un blancheur – une cuve d'eau à 70°C – lorsqu'il travaillait chez Lutosa-Waregem. Il avait été brûlé sur toute la longueur des jambes au 1^{er}, 2^e et au 3^e degré aux chevilles, au niveau de ses chaussures de sécurité, où il a reçu une greffe de peau : « A l'époque, personne ne pensait que quelqu'un aurait pu tomber dans un blancheur ! Mais j'étais distrait et je n'avais pas refermé la trappe. Suite à cet accident, des plaques de protection ont été installées au-dessus des blancheurs dans toutes les usines. »

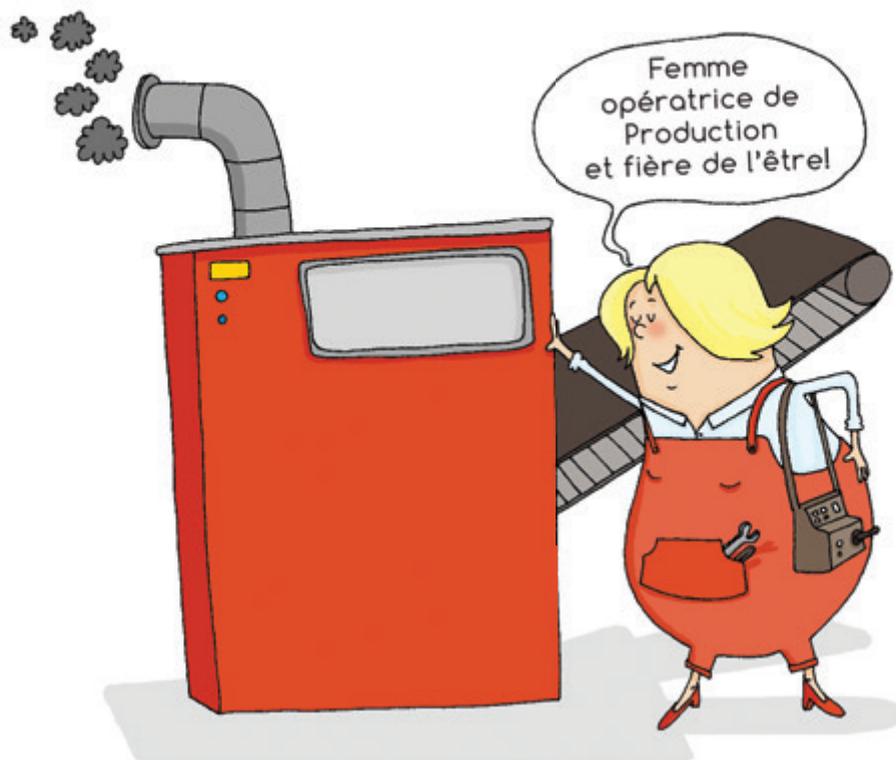
²² **En avoir lourd sur la patate** : être déçu, triste.

Si la sécurité est l'affaire de tous, il ne faut pas refiler la patate chaude²³ aux travailleurs. Elle relève avant tout de la responsabilité des employeurs qui doivent mettre en place les instruments nécessaires pour la garantir. Grâce au travail du Comité de Prévention et de Protection du Travail (CPPT) dans lequel sont investis les représentants syndicaux des entreprises, l'environnement de travail peut évoluer. Les travailleurs peuvent signaler des dangers, émettre des avis, demander des équipements de protection adaptés (gants, chaussures de sécurité, casques anti-bruit, ...), négocier des pauses supplémentaires, discuter de la mise en place de mesures de prévention ...

LE TRAVAIL EN ÉQUIPE : UNE ÉPREUVE POUR LA VIE DE FAMILLE ET LA VIE SOCIALE

Actuellement, toutes les entreprises tournent avec 4 équipes, une le matin (5h-13h ou 6h-14h), une l'après-midi (13h-21 ou 14h-22h), une équipe de nuit (21h-5h ou 22h-6h) et une équipe week-end (12 heures le samedi (5h-17h ou 6h-18h)

²³ **Refiler la patate chaude** : refiler son problème.



et 12 heures le dimanche (17h-5h ou 18h-6h)). Chez Lutosa le travail d'équipe ne fut pas toujours la règle. « *Auparavant, le régime de travail était de 46 heures par semaine, 6 jours sur 7, avec une semaine de récupération toutes les 4 semaines. Mais beaucoup de gens se plaignaient de devoir travailler le samedi tandis que d'autres auraient aimé ne travailler que le week-end. Désormais, le régime de travail est de 38 heures par semaine (en réalité de 40 heures par semaine avec 2 heures de récupération qui donnent droit à un jour de congé par mois pouvant être pris librement, ces jours pouvant être accumulés et être pris consécutivement en dehors de juillet-août) ou de 26 heures par week-end (payées 38 heures) incluant de temps en temps de venir le vendredi pour le suivi de la maintenance et des formations. La modification des horaires a pu être obtenue grâce à une négociation syndicale en Conseil d'Entreprise* », explique Laurent.

L'ensemble des travailleurs rencontrés témoigne de la difficulté de travailler en équipe.

« *Le plus difficile pour moi, c'est de changer d'horaires toutes les semaines, de devoir se réadapter, se réorganiser. C'est fatigant. Et pour manger, on est toujours décalé. Quand on est parent, ce n'est vraiment pas l'idéal. Quand on fait l'après-midi, on ne voit son enfant qu'une heure le matin avant qu'il ne parte à l'école. Puis la matinée file très vite : on conduit ses enfants à l'école, on va faire des courses, on s'occupe de la maison et c'est déjà l'heure d'aller travailler. Et quand vous rentrez votre enfant dort déjà. Toutes les mamans disent que le changement d'horaires d'une semaine à l'autre n'est pas facile* », nous confie Carine.

« *Quand on fait le matin, on ne peut pas se permettre d'aller se coucher trop tard sinon on est trop fatigué le lendemain. Et quand on fait l'après-midi, on rentre trop tard pour pouvoir participer à une quelconque activité. J'ai travaillé quelques années en équipe de week-end : je travaillais 2 jours par semaine à raison de 12 heures par jour de 6h à 18h le samedi et le dimanche. Cela me permettait de me consacrer à d'autres activités qui m'intéressaient vraiment la semaine : jardiner, suivre des formations, participer à des activités culturelles, ... Même si je ne pouvais plus profiter d'aucun week-end ni des jours fériés. En fait, l'idéal serait de travailler en journée mais ce genre d'horaire n'existe pas quand on est ouvrier !* », pense Christian.

Ce que confirme Xavier : « *j'ai travaillé 15 ans en équipe, ensuite j'ai travaillé uniquement les week-ends durant 5 ans. Maintenant, je suis magasinier et travaille en horaire de jour et c'est vraiment beaucoup plus confortable pour la vie de famille et la vie sociale* ».

Les horaires de jour, généralement compris entre 8H00 et 17H00, concernent surtout les employés. Par exemple chez Lutosa, sur 120 employés, 80 % ont des horaires de jour (les autres 20% travaillent en équipe) contre 10 % pour les ouvriers.

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES AU SEIN DES ENTREPRISES

Les équipes sont constituées majoritairement d'hommes sauf chez Roger&Roger.

« Quand la Directrice des Ressources Humaines a appris que j'avais été élue en tant que suppléante, elle m'a confié être très contente qu'il y ait enfin une femme dans la délégation syndicale. C'est important car ce sont majoritairement des femmes qui travaillent dans l'entreprise. Elles viendront plus facilement parler à une femme qu'à un homme en cas de problème, surtout s'il s'agit d'un problème spécifique comme une grossesse ou du harcèlement. », nous dit Carine.

Chez Lutosa, Mydibel et Clarebout, on trouvera davantage de travailleuses au niveau du travail employé (employées commerciales, secrétaires, service comptabilité) ainsi qu'au niveau du tri (poste au salaire le plus bas) et de l'emballage, même si aujourd'hui on y retrouve aussi des hommes. « Je n'ai jamais connu de femmes opératrices de production », affirme Christian qui a travaillé 17 ans dans le secteur en passant par ces trois entreprises.

LE TRAVAIL FRONTALIER : UNE RÉALITÉ

Vu la situation géographique de la Wallonie picarde, il n'est pas étonnant de constater que beaucoup de travailleurs français viennent composer les équipes : 65% chez Mydibel, presque 90% chez Clarebout.

Lorsqu'un travailleur se déplace dans un autre pays pour y travailler, l'Etat de résidence et celui d'emploi peuvent prétendre au droit de lever l'impôt sur le revenu perçu, conformément à leur législation en la matière. Il existe donc un risque de double imposition. En 1964, la France et la Belgique ont donc conclu une convention ayant pour but de protéger leurs résidents contre la double imposition des revenus. Le pays compétent pour la taxation diffère selon que le travailleur réside et travaille ou non à l'intérieur d'une aire géographique déterminée (la «zone frontalière»). Selon cet accord, les travailleurs frontaliers devenaient exclusivement imposables dans leur Etat de résidence, dérogeant ainsi à la règle usuelle selon laquelle les travailleurs salariés sont en principe imposables dans leur Etat d'activité. L'imposition sur les salaires étant moins élevée en France qu'en Belgique, le régime frontalier était particulièrement intéressant pour un travailleur résidant en France et occupé en Belgique jusqu'à l'avenant à la convention fiscale entre la France et la Belgique, signé à Bruxelles le 12 décembre 2008 qui modifie le régime d'imposition des traitements et salaires des travailleurs frontaliers. Ce protocole additionnel prévoit que le régime frontalier s'éteindra progressivement d'ici 2033²⁴.

Suite à la réforme du régime frontalier, on aurait pu attendre une modification importante des flux de travailleurs frontalier de la France vers la Belgique. Pourtant, de nombreux français continuent à traverser la frontière pour venir travailler en Belgique. Même si l'imposition des salaires est plus élevée en Belgique, la rémunération moyenne y est aussi plus importante, de l'ordre de 10 à 20 % (salaire-horaire plus élevé, primes d'équipe, de déplacement, 13e mois, prime de vacances, cotisations sociales moins élevées en Belgique (+/- 13,07 %) qu'en France (+/- 20 %), ...).

²⁴ Le régime frontalier s'éteint progressivement depuis le 01/01/2009 et s'éteindra totalement au 31/12/2033.

En raison de ces avantages sur le salaire net, les travailleurs frontaliers se montrent souvent plus flexibles. Cette situation peut entraîner de la jalousie et des tensions au sein des entreprises. La réforme du statut frontalier est accueillie positivement par l'équipe syndicale qui espère qu'elle permettra une meilleure cohésion entre les travailleurs : « *Jusqu'à présent, les travailleurs français étaient nettement moins imposés à la source (car ils étaient exonérés de précompte professionnel) que leurs homologues belges. Le jour où ils devront payer leurs impôts en Belgique, nous aurons la possibilité de mettre les patrons à genoux car les travailleurs seront tous logés à la même enseigne et seront donc plus solidaires. Français ou Belges, nous voulons tous la même chose : de meilleures conditions de travail* », affirme l'équipe syndicale de Mydibel.

Laurent, délégué chez Lutosa, le confirme : « *Lorsqu'il y a une négociation syndicale, nous essayons d'obtenir des dispositions qui impacteront l'ensemble des travailleurs de l'entreprise de la manière la plus égalitaire possible, d'avoir des dispositions, qui considérées d'un point de vue collectif, soient les plus favorables. La réforme du régime frontalier permettra d'atténuer les différences de traitements entre les travailleurs et facilitera la négociation collective.* »



AU FIL DES SAISONS : DU CHÔMAGE ÉCONOMIQUE AU RECOURS AU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Le chômage économique survient lorsque les prix des pommes de terre sont élevés. La production continue alors mais au strict minimum nécessaire pour assurer les commandes. On tente d'écouler au maximum les stocks de produits finis en attendant les nouvelles pommes de terre qui arrivent aux alentours du 30 juin. Plus l'entreprise tourne, plus elle amortit les prix fixes (investissement matériel et ressources humaines). Mais quand le prix de revient de la pomme de terre est élevé, les marges engendrées par la vente de produits finis sont faibles, même si on ne travaille jamais à perte car les volumes de production sont très importants.

Les périodes de chômage économique ne sont pas systématiques d'une année à l'autre. Certaines années, il n'y en a pas du tout. *« En période de chômage économique, lorsqu'un département est mis à l'arrêt, nous demanderons que ce soit un autre la fois suivante. Le chômage économique est donc réparti entre les différentes lignes de production et touche l'ensemble des travailleurs qu'ils soient intérimaires, en CDD ou en CDI. Les travailleurs touchent 65 % du salaire brut en cas de chômage économique. En 15 ans, ce sera la première fois qu'il y aura autant de chômage économique. Mais à côté de ça, si l'on regarde sur le long terme, l'entreprise est passée de 400 à 600 travailleurs donc l'augmentation moyenne du volume d'emploi est plus importante comparativement à la durée de cette période de chômage économique. La tendance globale est donc plutôt favorable »*, explique Laurent, délégué chez Lutosa.

Si les entreprises doivent recourir au chômage économique durant la période de soudure²⁵, elles font appel à des travailleurs intérimaires durant la campagne de la récolte qui débute en septembre. La durée de cette période varie d'une année à l'autre en fonction des conditions de récolte : s'il pleut beaucoup, cela rend l'arrachage plus difficile, alors la période de récolte est plus longue. *« A cette période, environ 50 intérimaires sont engagés durant environ un mois. Leur fonction est de recevoir les producteurs, de contrôler les pommes de terre et de les stocker dans les quatre hangars de stockage de la matière première »*, explique Laurent, délégué chez Lutosa.

Le travail intérimaire représente un point d'attention pour toute équipe syndicale. Il s'agit de lutter contre les discriminations entre travailleurs, de tenir compte des travailleurs plus vulnérables car personne ne devrait être considéré comme un travailleur de seconde zone. La mission des délégués est d'informer les intérimaires sur leurs droits, faire respecter les dispositions légales, veiller à l'amélioration de leurs conditions de travail, promouvoir leur intégration dans l'entreprise et le syndicat. L'enjeu est de renforcer la solidarité entre les travailleurs permanents et les travailleurs précaires. A l'heure actuelle, le nombre de travailleurs intérimaires

²⁵ Soudure : période entre deux récoltes durant laquelle la matière première peut venir à manquer.

ne cesse d'augmenter dans un nombre croissant d'entreprises. Cependant, un employeur ne peut y recourir dans n'importe quelle situation et n'importe quelles conditions. Ce n'est autorisé que dans les quatre cas suivants : pour le remplacement d'un travailleur fixe ; en cas de surcroît temporaire de travail ; pour un travail exceptionnel ; pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire pour cet emploi à l'issue d'une période de mise à disposition.

« *Durant l'année, des travailleurs intérimaires sont engagés uniquement pour remplacer les travailleurs absents pour cause de maladie, grossesse, etc. Les femmes enceintes sont directement écartées. Ce n'était pas le cas auparavant mais cette mesure fut prise suite à plusieurs problèmes rencontrés durant la grossesse des travailleuses* », explique Carine de chez Roger&Roger.

En théorie, l'agence intérim étant l'employeur, c'est elle qui paie le travailleur intérimaire. Les travailleurs intérimaires ont droit à la rémunération équivalente d'un travailleur fixe occupant la même fonction dans l'entreprise. Le recours aux services d'agences intérimaires représente un coût évident pour les entreprises – parfois compensé par le non-respect de l'égalité salariale entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs fixes (ce qui est illégal) – mais il leur permet de répondre à leurs attentes de flexibilité et de constituer une réserve de main-d'œuvre qu'elles peuvent, sans grand frais, embaucher ou dégager.

Le recours au travail intérimaire contribue à la détérioration du droit du travail : périodes d'essai plus longues et diminution de la protection du travailleur contre le licenciement. Via des contrats d'intérim, des travailleurs peuvent être « testés » durant de plus longues périodes et être mis rapidement à la porte si la période d'essai n'est pas « satisfaisante ». Via des contrats journaliers, on peut même, sans aucune forme de préavis, licencier immédiatement des intérimaires après une évaluation négative.

Le travail intérimaire reste plus dangereux. Les travailleurs intérimaires occupent bien souvent des postes de travail difficile dont personne ne veut dans l'entreprise. Ils atteignent des chiffres record en matière d'accidents du travail, tant concernant leur nombre que leur gravité. Le manque d'expérience, de formation, des équipements de travail inadaptés et la méconnaissance des risques et des dangers en sont les principales causes.

Enfin, ce statut contribue à une détérioration de la stabilité de la relation de travail puisqu'il est instable alors que la plupart des travailleurs cherchent une sécurité d'emploi et d'avenir²⁶, comme en témoignent les délégués syndicaux de la CSC HO que nous avons rencontrée.

« *Certains travailleurs restent des années intérimaires car ils enchaînent les contrats de remplacement ou sont appelés en période de surproduction. Ainsi*

26 CSC, *Le travail intérimaire. Guide destiné aux délégués syndicaux, aux représentants des travailleurs au sein des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail.*, Bruxelles, 2010, p.9, disponible sur <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/SEF/Guide%20pour%20les%20militants.pdf>.

chez Lutosa, on fait appel au travail intérim en période de surproduction mais la plupart des contrats intérimaires concernent principalement le remplacement de travailleurs en arrêt maladie. Le travailleur a peu de chance de voir son contrat se transformer en contrat définitif. Dans certaines entreprises, après plus de six mois d'absence, le travailleur est licencié car on craint qu'il ne convienne plus à son retour. Cela doit alors être dûment justifié. Mais ce n'est pas la politique en vigueur chez nous car cela implique une indemnité de licenciement plus coûteuse que de maintenir le travailleur en arrêt qui ne coûte rien à l'entreprise », explique Laurent, délégué Chez Lutosa.

Les équipes syndicales insistent donc pour que les contrats de travail soient, autant que possible, conclus à durée indéterminée.

« Il y a 8 ans, il y avait énormément de travailleurs intérimaires chez Clarebout mais aujourd'hui, l'emploi stable est rentré dans les mœurs. Des CDD et CDI sont accordés plus rapidement et on ne compte plus qu'une dizaine de travailleurs intérimaires dans l'entreprise. Il y en aura toujours car à certaines périodes de la production, il faut davantage de main-d'œuvre, parfois pour une seule journée sur la semaine pour la production des petites pommes de terre ou des spécialités par exemple. On y fait également appel quand il y a beaucoup de changement dans le planning », explique Xavier, délégué chez Clarebout.

Il faut favoriser l'engagement définitif des travailleurs intérimaires après une période déterminée ou en cas de dépassement d'un certain ratio de travailleurs intérimaires.

L'équipe syndicale de Mydibel explique que « jusqu'il y a peu, le taux de travailleurs intérimaires était très élevé chez Mydibel, jusqu'à 23%, alors que le cadre fixé par l'entreprise est de 15%. Il est même arrivé qu'on atteigne 30 à 40% de travailleurs intérimaires ! Grâce à la négociation syndicale, ce taux a diminué et certains travailleurs ont pu obtenir des contrats fixes».

Il faut encourager la transition de l'emploi intérimaire vers l'emploi fixe.

« Auparavant, il y avait très peu de travailleurs intérimaires dans l'entreprise. Mais étant donné que l'entreprise connaît une importante augmentation de la production, il y en a maintenant en moyenne 30 à 40. Cela devra être évalué au fur et à mesure afin de déterminer si cela répond à des besoins structurels. Dans ce cas, cela devrait déboucher sur des embauches définitives. Lorsqu'un travailleur intérimaire est engagé dans un poste vacant, il est assuré d'être embauché après six mois. Plus le poste est difficile à remplacer, plus vite on embauchera. A l'inverse, s'il s'agit d'un poste où le travailleur peut être formé en une journée à peine, au tri ou au nettoyage (les postes au plus bas salaire), il faudra attendre plus longtemps avant de se voir proposer un contrat définitif. Donc, plus le niveau de qualification du travailleur est élevé, plus vite il sera embauché. Si le travailleur intérimaire convient, il obtiendra dans un premier temps un CDD puis un CDI. », explique Laurent, délégué chez Lutosa.

LES CONGÉS PAYÉS : UN DROIT ACQUIS PAR LE MOUVEMENT OUVRIER

Durant les périodes de congés, l'emploi intérimaire est également plus élevé. Depuis 1936, les congés payés constituent un droit des travailleurs. La première loi instaurant les congés payés a été adoptée sous la pression des travailleurs et de leurs mouvements sociaux. Les semaines de congés supplémentaires ont été ensuite obtenues via les accords interprofessionnels (AIP) négociés par les syndicats. Aujourd'hui, pour la plupart d'entre nous, c'est normal de prendre des congés, nous les avons mérités. La date des vacances n'est cependant pas libre. Elle est fixée dans un accord général par la Commission paritaire du secteur professionnel ou par le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale (en accord avec l'employeur) ou encore dans un accord individuel conclu entre l'employeur et le travailleur. Il se peut également qu'un accord conclu au niveau de votre entreprise prévoie des vacances collectives pour l'entreprise et que l'entreprise ferme purement et simplement ses portes, ces jours-là²⁷. C'est le cas chez Lutosa où les travailleurs à la production doivent prendre obligatoirement 2 semaines de congés début juillet et une semaine entre Noël et Nouvel An car ce sont des périodes où il y a moins de pommes de terre et cela permet ainsi de faire la maintenance et l'entretien du site de production. L'équipe de la maintenance est donc libre de prendre ses congés à n'importe quel moment à l'exception de ces deux premières semaines de juillet. « *Les mesures concernant les congés payés sont strictes et contraignantes mais elles ont été mises en place de manière à éviter au maximum les frustrations d'un travailleur par rapport à un autre. Des dérogations peuvent être accordées en concertation avec le chef d'équipe et le reste de l'équipe* », explique Laurent, délégué syndical chez Lutosa.

Les vacances se prennent normalement entre le 1er mai et le 31 octobre (sauf demande spéciale du travailleur). Au cours de cette période, les travailleurs ont droit à des vacances ininterrompues de 2 semaines. Les vacances peuvent être fractionnées mais une période ininterrompue d'une semaine de vacances est obligatoire. Les chefs de ménage doivent pouvoir prendre leurs vacances de préférence pendant les vacances scolaires²⁸. Chez Roger&Roger, les travailleurs doivent prendre 10 jours de congés (sous acceptation) en juillet-août. Les 10 jours de congés restants doivent être placés pendant l'année, avant décembre et en dehors des vacances de Noël. « *En dehors de ces 20 jours, nous n'avons droit à aucun jour de repos compensatoire car nous travaillons 8 heures par jour incluant 24 minutes de pause décomptées de notre temps de travail (et donc de notre salaire)* », explique Carine.

²⁷ CSC, *Vacances annuelles 2013, Bruxelles, 2013*, p. 2, disponible sur http://www.csc-en-ligne.be/Images/vakantieboekje-FR-2013_tcm22-287148.pdf.

²⁸ *Ibid.*, pp. 2-3.

DU MACRO AU MICRO : UNE COEXISTENCE POSSIBLE

A côté des géants de la transformation et des petites exploitations agricoles privilégiant la vente directe, coexistent de petites entreprises, de type familial, alliant à la fois la culture de la pomme de terre, la transformation et la distribution de frites fraîches (faible conservation, 6 jours) sur le marché local. Des exploitations agricoles ayant évolué vers cette spécialisation suite aux restrictions de l'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire (AFSCA) qui a, petit à petit, interdit aux structures telles que les écoles et les maisons de repos d'éplucher elles-mêmes leurs pommes de terre. C'est pourquoi, il y a une vingtaine d'années les familles Billouez (Billouez SPRL), Bourry (Bel-Frits) et Vanneste (Frit'Express) se sont lancées dans la fabrication artisanale de frites fraîches à destination des friteries, de l'Horeca, des écoles ou encore des maisons de repos de la région.

BILLOUEZ SPRL

Billouez SPRL, située à Pipaix dans la commune de Leuze-en-Hainaut, est une entreprise familiale spécialisée dans la production de frites fraîches mais aussi de lamelles de pommes de terre pour gratins et de pommes de terre épluchées.



Billouez SPRL - Ligne de tri

On y cultive essentiellement des Bintjes sur 25 hectares. L'épluchage, le découpage et la mise en sachets a lieu les lundis, mercredis et vendredis de 7h00



Construction d'un nouveau hall de stockage

à 12h00. Les livraisons se font les mardis, jeudis et samedis entre 8h et 12h. Les après-midis sont réservés à la préparation de la journée de travail du lendemain, soit la production, soit la préparation des commandes. Le samedi, la famille s'arrête de travailler à midi.

Auparavant, l'entreprise employait 3 personnes à temps partiel à la production mais, au fil des ans, la famille Billouez a investi dans des installations automatisées plus performantes qui ont, petit à petit, remplacé cette main-d'œuvre complémentaire. Aujourd'hui, les Billouez ne travaillent plus qu'en famille. Francis est pensionné mais ne peut s'empêcher de donner un coup de main à ses 3 enfants, Laurence, Amandine et François qui assurent la relève. Clarisse, leur maman, s'occupe de la gestion administrative de l'entreprise.

BEL-FRITS



Camion de livraison BELFRITS

Bel-Frits, situé à Chapelle-à-Oie dans la commune de Leuze-en-Hainaut, est une exploitation de 70 hectares dont Philippe Bourry a hérité de ses parents. On y

cultive des Bintjes qui sont transformées sur place. Dans cette entreprise de type familial, Philippe travaille avec son épouse et 2 de ses 3 enfants. Comme chez Billouez, la relève est assurée. L'activité emploie également quatre autres personnes à temps plein. La production qui tourne de 7h00 à 17h00 avoisine les 100 tonnes de frites par mois.



Lorsque Philippe Bourry a hérité de la ferme de ses parents, il a décidé de se séparer du bétail pour se consacrer uniquement à la culture de la pomme de terre mais aussi de céréales (blé, maïs, lin, etc.) et de betteraves. Pour permettre une rotation régénérative des sols, la pomme de terre n'est cultivée que tous les 3 ans. Les autres années, on sème des céréales. Pour son entreprise de transformation de pommes de terre, Bel-Frits achète donc des stocks de pommes de terre à d'autres agriculteurs.

Des infrastructures de stockage ont été installées pour pouvoir produire des frites tout au long de l'année. Le stockage a l'avantage de limiter l'effet de la hausse des prix des pommes de terre sur le marché : cela permet d'acheter des stocks lorsque les prix sont bas et de les revendre lorsque les prix remontent.

Un nouveau hall de stockage plus performant est en construction pour augmenter encore davantage cette capacité de stockage et remplacer l'ancien, vieux de 30 ans.

La réorientation de l'activité vers la transformation de pommes de terre a nécessité des investissements importants toujours en cours de remboursement :

« Une génération investit pour la transmettre aux enfants. L'investissement dans des installations performantes nous a permis de réduire notre temps de travail, même si, durant la période de la récolte, nous faisons tous des heures supplémentaires », explique Philippe Bourry.



Si les familles Billouez et Bourry se sont spécialisées dans la transformation de frites fraîches, ils restent avant tout des agriculteurs et fiers de l'être. Au mois de juin, il y a la récolte des pommes de terre hâtives qui sont arrachées et transformées directement. Puis, de septembre à octobre, on récolte les pommes de terre qui seront stockées pour ali-

menter la production tout au long de l'année. Bel-Frits et Billouez sont abonnés aux alertes mildiou du CARAH. Il faut faire de la prévention et traiter ses champs lorsque c'est nécessaire.

« On ne cultive pas en bio car on ne parviendrait pas à obtenir une récolte suffisamment importante », nous dit Laurence Billouez.

« J'utilise les produits phytosanitaires de manière raisonnée. Je suis tout à fait contre les traitements démesurés qui étaient la norme dans le modèle établi il y a 20 ans. A cette époque, les banques et les firmes phytosanitaires se frottaient les mains tandis que les paysans trinquaient », explique Philippe Bourry.

Les Billouez, ne sont pas affilié à un syndicat agricole alors que les Bourry pensent qu'il est important d'avoir des représentants pour défendre les intérêts des agriculteurs. Pour Philippe Bourry, l'avenir de l'agriculture sera bon car les gens auront toujours besoin de manger et qu'il y a de plus en plus de gens à nourrir sur terre. Cependant, la question qui se pose est de savoir pour qui cet avenir sera bon : les producteurs, les consommateurs ou les multinationales agro-industrielles ?

« Je suis contre les super exploitations de milliers d'hectares. Or, c'est à ça que nous assistons à l'heure actuelle avec l'achat de terres par les usines de transformation et les banques. Ce qui manque en Belgique est un organisme tel que la SAFER en France qui régule le partage des terres... Même si le nouveau code wallon de l'agriculture prévoit des dispositions pour favoriser la reprise d'exploitations par de jeunes agriculteurs », explique Philippe Bourry.

FRIT-EXPRESS



Les difficultés liées au métier d'agriculteur sont nombreuses. C'est pourquoi Greet Vanneste et son mari ont choisi de se spécialiser uniquement dans la livraison de frites fraîches avec **Frit-Express**, situé à Dottignies dans la commune de Mouscron.

Leurs parents étaient agriculteurs et le père de Greet livrait ses pommes de terre dans les écoles de la région. Malgré un parcours scolaire qui ne les destinait a priori pas à cela (Greet avait commencé des études d'ingénieur industriel et son mari a étudié la mécanique), ils se sont lancés, il y a 25 ans, dans la livraison de frites. Ils ont abandonné l'épluchage et la découpe des frites il y a deux ans car le renouvellement des machines, nécessaire après 20 ans d'activité, aurait été trop coûteux. En conséquence, ils ont également dû se séparer de leurs 3 employés. Ils ne travaillent désormais plus qu'à deux pour assumer l'ensemble des livraisons.

LA CLIENTÈLE

La principale difficulté pour des entreprises comme Billouez, Bel-Frits et Frit-Express est de se constituer une clientèle et de la garder. Ils doivent offrir un produit de qualité, ce dont Bel-Frits et Billouez s'assurent en vendant leur propre produit. Du côté de Frit-Express, c'est le choix du fournisseur qui est déterminant. Ils travaillent avec deux fournisseurs différents qu'ils ont choisis en fonction de la qualité du produit proposé mais aussi en fonction du prix. En effet, il faut faire face à la concurrence car il y a beaucoup de livreurs et que les clients exigent toujours les prix les plus bas. « *Les prix des fournisseurs peuvent varier très fort mais nous refusons d'acheter un produit à bas prix au détriment de la qualité dont nous sommes responsables étant donné que nous livrons en notre nom.* », explique Greet Vanneste (Frit-Express).

Il faut aussi assurer une qualité de service à la clientèle.

« *Notre devise est qu'un client ne doit jamais se retrouver en rupture de stock* », nous confie Philippe Bourry (Bel-Frits).

Il s'agit d'une question d'organisation qui diffère d'une entreprise à l'autre même si en définitive l'objectif est le même : satisfaire le client à tout moment.

Le mari de Greet Vanneste (Frit-Express) travaille 15h00 par jour, de 1h00 du matin à 16h00. Il a établi une relation de confiance avec ses clients qui lui confient leurs clés car il livre principalement la nuit pour éviter le trafic. La clientèle se situe principalement à Mouscron, dans le Nord de la France, à Tournai et à Avelgem. Ce sont des friteries, des restaurants et quelques écoles. La tournée de livraison commence à 1h00 jusqu'à midi. Greet, elle, commence à livrer à 5h du matin jusqu'à 10h. Après les livraisons, le couple s'occupe de la gestion administrative et du nettoyage des camions de livraisons.

Chez Bel-Frits, Philippe Bourry commence sa journée à 6h00 du matin par le relevé des commandes que les clients ont laissé à la fin de leur service sur son répondeur. La clientèle est constituée essentiellement de friteries situées dans le Nord de la France. A l'époque, les frites fraîches sous-vide ne se trouvaient qu'en Belgique. Les livraisons prennent énormément de temps. Auparavant, Bel-Frits livrait 7 jours sur 7. Au fil des ans, ils se sont organisés pour ne livrer leurs clients que tous les deux jours pour un minimum de 200 kg. « *J'aide les clients à stocker leurs produits en plaçant des frigos chez eux pour pouvoir espacer les livraisons... Le remboursement du frigo est alors inclus dans leurs factures qui sont un peu plus élevées pendant quelques temps...* », explique Philippe Bourry.

La clientèle de Billouez est composée surtout de friteries mais aussi de maisons de repos, d'écoles et de quelques restaurants, dans un rayon qui va de Mons à Mouscron. Il y a également quelques clients dans le Nord de la France mais pas en Flandre où les producteurs sont très nombreux. « Il arrive que nous devions dépanner les clients le dimanche ou en soirée car ils ne gèrent pas bien leurs stocks mais cela arrive de moins en moins. Nous essayons de prévoir pour eux... Parfois, je prends plus de marchandises pour un client car je pense qu'il va être en rupture, et

la plupart du temps, j'ai raison et le client est content », explique Laurence Billouez.

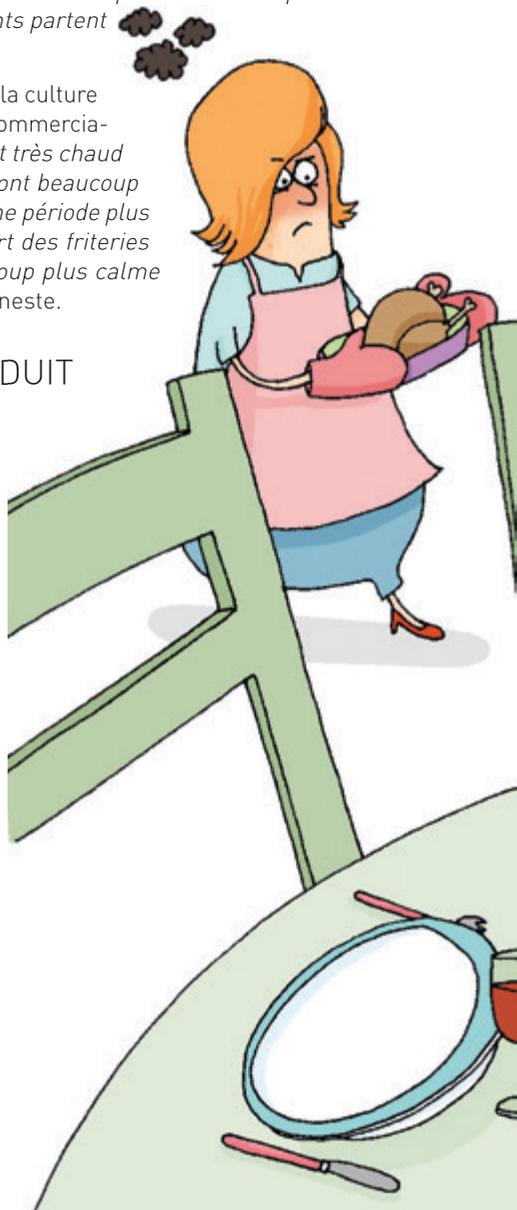
Ces entrepreneurs se coupent donc en quatre pour satisfaire leurs clients. Tous travaillent au moins 6 jours sur 7. « *Le dimanche est fait pour se reposer* », insiste Philippe Bourry. Ayant appris à connaître leur clientèle et leurs besoins au fil des ans, il est plus rare qu'ils doivent les dépanner en urgence en soirée ou le week-end. Cela dit, ils ne prennent pas de vacances pour autant car ils travaillent avec un produit frais qui ne se conserve que 6 jours, c'est donc très compliqué de s'absenter plusieurs jours. « *Nous pourrions l'envisager à l'avenir, il suffirait de s'organiser entre nous, les frères et sœurs, car il est vrai que l'été est une période plus creuse étant donné que beaucoup de clients partent en vacances* », pense Laurence Billouez.

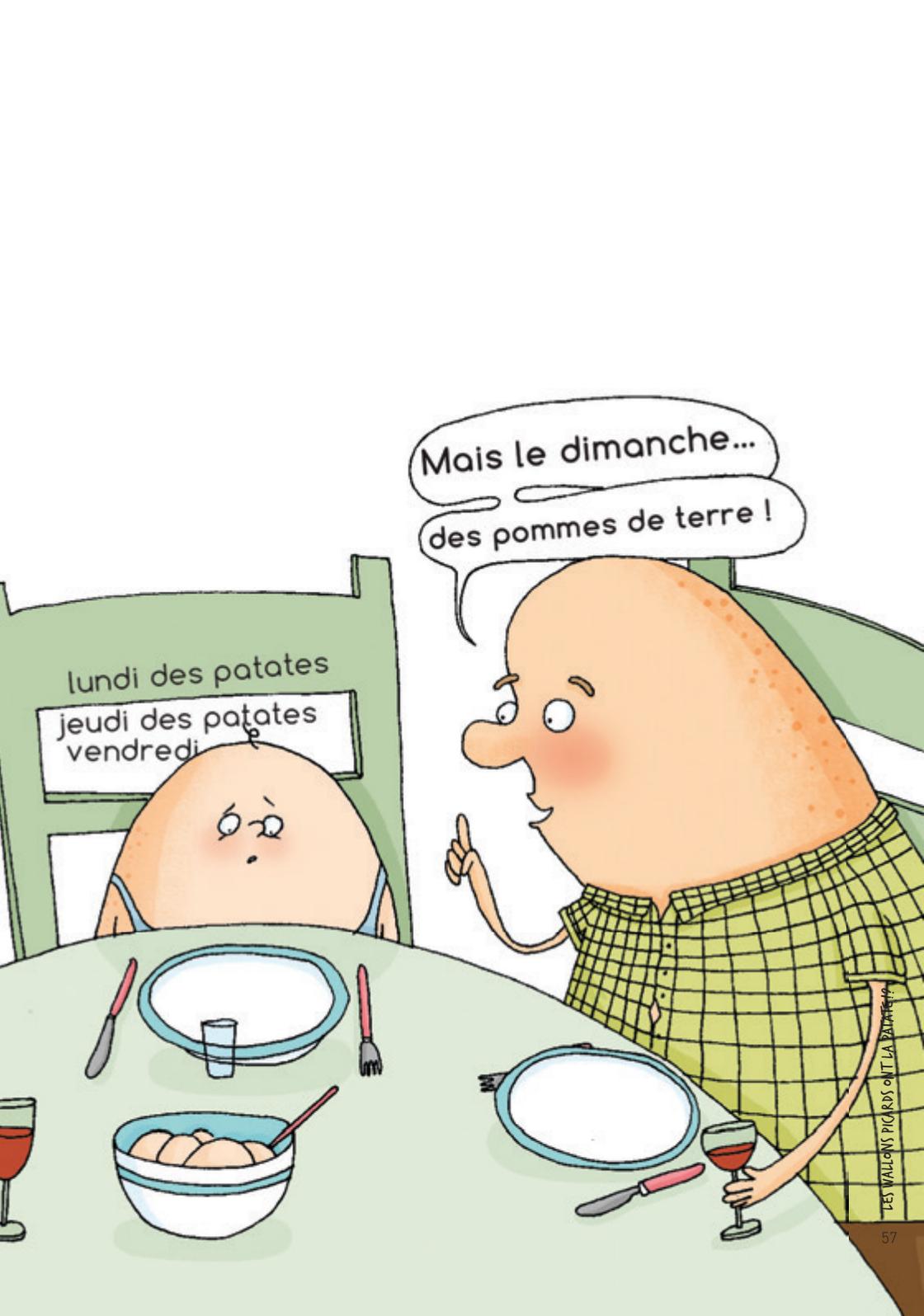
Si la météo est un facteur déterminant pour la culture des pommes de terre, il en va de même pour la commercialisation de frites fraîches : « *en été, lorsqu'il fait très chaud comme en juillet 2013, par exemple, les gens ont beaucoup moins envie de manger des frites. C'est donc une période plus calme* », explique Philippe Bourry. « *La plupart des friteries françaises ferment en août, c'est donc beaucoup plus calme pendant les vacances d'été* », ajoute Greet Vanneste.

TRAVAILLER SON PROPRE PRODUIT

« *Ma plus grande satisfaction, c'est quand on me dit que mon produit est le meilleur, ça me fait plaisir... De toute façon, il n'y a pas photo entre le goût d'une frite fraîche et d'une frite surgelée ou encore une frite précuite (conservation de 21 jours)... Je vous laisse deviner laquelle est la meilleure !* », affirme Philippe Bourry.

Les Billouez abondent également en ce sens : « *L'une des grandes satisfactions du métier est de vendre son propre produit ainsi que de maintenir à flot et faire évoluer l'entreprise de nos parents. L'avenir je n'y pense pas, j'espère juste que ça ira toujours bien mais je suis optimiste. Je ne veux pas nécessairement que mes enfants prennent la relève à tout prix, ils feront ce qu'ils veulent.* », nous confie Laurence Billouez.





Mais le dimanche...
des pommes de terre !

lundi des patates
jeudi des patates
vendredi

LES WALLONS PICARDS ont LA PATATE!

LA CONSOMMATION DE POMMES DE TERRE EN WALLONIE PICARDE

La pomme de terre reste numéro un dans les assiettes belges. Les Belges consomment des pommes de terre en moyenne 3,5 fois par semaine (2,5 par semaine pour les pommes de terre fraîches – 1,7 cuites et 0,8 sous forme de purée ou de pommes de terre rissolées, 1 fois par semaine des produits préparés à la friture (frites, croquettes,...). Elles se mangent le plus souvent à domicile : c'est le cas pour 80 % des pommes de terre cuites et 54 % pour les frites²⁹. Cela dit, la consommation de pommes de terre a connu une légère baisse ces dernières années, l'offre proposée par la grande distribution étant très diversifiée. Il faut remarquer également que la fréquence de consommation varie selon l'âge : les personnes plus âgées, restées fidèles à leurs habitudes de consommation et moins influencées par la mondialisation des cultures alimentaires, mangent davantage de pommes de terre que les plus jeunes qui se tournent plus volontiers vers un panel étendu de produits tels que les pâtes (20% des repas), riz (8% des repas) ou encore wrap, pizza, etc. Malgré tout, les pommes de terre sont toujours en tête pour accompagner les repas³⁰.

En raison de la crise, les gens mangent à nouveau plus souvent à domicile et optent pour des produits alimentaires de base au détriment des produits transformés ou prêts à l'emploi, souvent plus chers. Le secteur de l'horeca est donc sous pression. Nous sommes allés à la rencontre de femmes et d'hommes, employés de l'horeca, cuisiniers ou frituristes, qui mettent la pomme de terre à l'honneur au quotidien pour ravir nos papilles. Que représentent ces métiers, quelles en sont les contraintes, quelles satisfactions les travailleurs en retirent-ils ?

Le frit'kot a la cote en Wallonie picarde

En Wallonie picarde comme partout en Belgique, la frite est une véritable institution. L'association des frituristes belges milite d'ailleurs pour l'inscrire au patrimoine immatériel de l'Unesco³¹. Même si rien ne prouve incontestablement que la frite soit belge, elle fait partie intégrante de notre culture. Les friteries font partie de notre paysage : on dénombre pas moins de 5000 baraques dans tout le pays³², soit 1 pour environ 2000 habitants. Selon la dernière étude disponible, 7 %

29 Op. Cit., Belgapom, Rapport annuel 2011-2012, p. 10.

30 Belgapom, La pomme de terre en Belgique, 2014, disponible sur <http://www.aardappel2008.be/fr/in-belgie/consumenten/de-aardappel-in-belgie/>.

31 J.-B. Marchal, La belle blonde que tout le monde s'arrache, in La Dernière Heure – Les Sports, 26 novembre 2013, p. 2.

32 Ibid.

des Belges se rendent au moins une fois par semaine à la friterie³³ pour déguster un cornet de frites, comme plat principal, pas en accompagnement. Que son invention vienne de chez nous ou non, une chose est sûre, si la belle blonde est un symbole national, c'est que le secret d'une bonne frite réside en un véritable savoir-faire : la double cuisson. Une pré-cuisson à 150°C et une cuisson à bonne température, soit à 180°C (maximum !) dans une friteuse propre ! Il faut donc changer régulièrement l'huile ou la graisse. « *Chez nous, on utilise la traditionnelle graisse de bœuf* », explique Joël, frituriste depuis 30 ans à Tournai.



Joël et sa mère, frituristes à Tournai

Je suis frituriste depuis 30 ans. A l'école, j'ai suivi la menuiserie avant de m'orienter vers l'horeca en cours du soir. Ici, pas de difficultés pour trouver du personnel, on travaille en famille.

L'une des difficultés du métier est de maintenir la qualité de ses produits. La qualité de la matière première est essentielle. Joël travaille avec des frites fraîches blanchies³⁴ et emballées sous-vide. En début de saison, les pommes de terre viennent du Maroc en attendant les pommes de terre belges.

Le savoir-faire du travailleur est essentiel pour servir de bonnes frites. Thomas, 29 ans, a travaillé 2 ans (février 2006 à mars 2008) en tant qu'étudiant dans une friterie de Mouscron : il témoigne de cette expérience.

³³ Ibid.

³⁴ Les frites blanchies sont des frites qui ont été baignées dans l'eau bouillante pour contenir l'amidon. Ces frites cuisent plus rapidement et salissent moins vite la graisse. Un gain de qualité et de temps certain selon ce frituriste.



Thomas, ex-jobiste dans une friterie à Mouscron

Je travaillais en extra les week-ends, le vendredi soir ainsi que le samedi et dimanche midi et soir. Je m'occupais de la pré-cuisson des frites et de la préparation des viandes.

Il est primordial de bien connaître sa clientèle pour servir aux gens les frites selon leur goût : certains les préfèrent bien rousses, d'autres juste à point. Les frites étaient cuites à l'huile végétale (un mélange composé d'huile de tournesol et d'huile de palme), un choix opéré dans le souci de proposer un produit halal et de pouvoir ainsi répondre aux exigences de l'ensemble de la clientèle. Certains clients passaient toujours la même commande donc nous commençons à la préparer dès que nous

les voyions entrer. Thomas confirme que le secret d'une bonne frite réside dans la maîtrise de la cuisson mais il ajoute qu'il ne faut jamais oublier que le sourire au client rend les frites encore meilleures !

Ce travail peut être stressant nous confie Thomas. Au moment du coup de feu, il faut être rapide pour que le client n'attende pas trop longtemps, bien gérer les commandes et ne rien oublier. C'est un travail d'équipe qui nécessite une bonne coordination et une bonne gestion des espaces de travail. L'entente entre les collègues est donc très importante.

Le week-end nous faisons jusqu'à 6 sacs de frites de 15 kg sur une soirée alors qu'en semaine nous n'en cuissons que 3 sur 5 jours ! En moyenne, c'était donc 7 à 9 sacs par semaine, soit environ 150 kg de frites fraîches par semaine, soit environ 7,5 tonnes par an. Le fournisseur était Mydibel : des frites fraîches de 6 jours de conservation.

Les horaires de travail représentent une autre difficulté : le midi nous travaillions de 11h-12h à 13h30-15h et le soir de 18h à 22h-23h, parfois jusqu'à 00h30-01h00 mais c'était plus rare. Cela dépend bien sûr de l'affluence : quand il pleut beaucoup ou qu'il fait très chaud, il y a moins de monde. Nous avions au maximum 4 heures entre le service du midi et du soir. Cela passe très vite et implique que nous ne puissions jamais aller trop loin entre-temps et d'avoir toujours un œil sur sa montre. Joël qui travaille 7 jours sur 7 à raison de 10 à 12 heures par jour le confirme.

Pour Joël comme pour Thomas, le contact avec la clientèle est le côté le plus agréable du métier. C'est d'autant plus vrai que lorsqu'on travaille pour un patron, on n'a pas le chiffre en tête, le rapport commercial est donc différent, le rapport humain est plus intéressant selon Thomas. « *Les clients apportent un moment de détente, on fait de nouvelles rencontres, l'ambiance est sympathique* », explique Joël. Un autre aspect sympa est que l'on se régale de frites à chaque service. On peut même composer des hamburgers inédits qui ne se trouvent pas sur la carte et changer de recette à chaque fois.

Aujourd'hui, Thomas travaille à Bruxelles dans la gestion des ressources humaines, loin des odeurs de fritures mais il continue à se rendre à la friterie tous les vendredis. Il nous confie que pour lui, les frites bruxelloises n'ont pas la même saveur qu'en Wallonie picarde : « *A Bruxelles, il y a moins cette culture de la frite qu'on retrouve en Wallonie picarde... A Mouscron, la frite, c'est une institution... A Bruxelles, les frites sont moins bonnes, quand tu demandes une grande frite, tu reçois une portion de la taille enfant de chez nous, il y a beaucoup moins de choix pour les sauces, ... Bref, c'est vraiment pas pareil !* »

Pour Thomas, le frit'kot aura toujours la cote en Wallonie picarde : « *je constate que par chez nous, ça ne change pas, c'est une véritable institution, peu de friteries ferment... Mais il faut bien dire qu'il y a friteries et friteries... Les friteries de quartier où tu connais bien ta clientèle n'ont rien de comparables avec certaines friteries où il y a 5 à 6 guichets d'ouverts avec plus d'une quinzaine de personnes qui y font la file...* ».

Comme un chef : donner une plus-value à la pomme de terre

Le métier de cuisinier c'est choisir les bons produits, les découper, émincer, épicer, faire frémir, faire mijoter les aliments, créer de nouvelles saveurs et textures, bref donner une plus-value à la matière première. Un métier de passionné pour lequel la créativité et la générosité sont les maitres-mots pour satisfaire le client avec une belle et bonne assiette.



Félix, chef cuisinier dans un restaurant de Mouscron, nous a relaté son expérience de 11 ans dans ce métier dans lequel il trouve son épanouissement malgré quelques difficultés inhérentes à la profession.

L'apprentissage de ce métier commence à l'école. Après ses secondaires, Félix a fréquenté une école hôtelière privée à Tourcoing peu connue mais dont l'outil pédagogique est récent et moderne. Une mise à jour de l'offre de formation et des équipements d'apprentissage serait-elle nécessaire dans notre bassin de vie ?

Ensuite, il faut passer par différentes maisons pour compléter sa formation. Félix a commencé à travailler dans la restauration très jeune pour se faire de l'argent de poche. A la sortie de l'école hôtelière, il a débuté par une saison dans un camping du Sud de la France, il a ensuite travaillé 6 mois comme commis dans un restaurant de cuisine traditionnelle près de Roubaix. Par après, il est devenu chef grillade dans un restaurant bien connu de Mouscron le long de l'E3 avant de rejoindre les cuisines d'une arche bien connue des Tournaisiens où il a été chef pendant 3 ans. Aujourd'hui, sa cuisine envoie aux anges les clients d'un

« Bistrot » mouscronnois depuis maintenant 3 ans. « C'est un métier où l'on change régulièrement. C'est important si l'on veut évoluer, ne pas tourner en rond. Il faut pouvoir se renouveler, trouver sans cesse de nouvelles inspirations pour espérer atteindre l'aboutissement dont tous les chefs rêvent, moi y compris : ouvrir son propre restaurant. Pour l'instant, ce n'est pas à l'ordre du jour mais j'y pense pour plus tard même si ça devient de plus en plus compliqué. »

Il faut se montrer généreux pour avoir la chance de récolter les fruits de son travail en passant en salle : « La plus grande satisfaction du métier est de recevoir les compliments des clients, savoir que ta cuisine plait, que le restaurant marche bien. C'est un véritable défi car les clients sont de plus en plus connaisseurs. On constate que les gens aiment cuisiner à la maison, qu'ils prennent plus de temps pour ça. La cuisine est devenue tendance à l'heure actuelle. Les émissions de télévision qui se multiplient autour de ce thème n'y sont pas étrangères. Pour garder le vent en poupe, il faut être créatif, proposer régulièrement de nouveaux plats. Dans notre restaurant, nous veillons à travailler des produits de saison. Nous choisissons nos fournisseurs d'abord en fonction de la qualité du produit, ensuite par rapport au prix. Nous ne faisons pas vraiment attention à ce que les produits soient locaux mais tous les fournisseurs sont de la région proche. »

Les pommes de terre fraîches viennent d'un fermier de Warcoing qui livre des Artémis, une variété qui se prête bien pour préparer des pommes de terre au four ou en purée. « Le secret d'une bonne purée, c'est de mettre bien du beurre, presque autant de beurre que de pommes de terre, un peu de noix de muscade, sel et poivre, pas d'œuf », nous confie Félix. Nous avons aussi parfois à la carte des grenailles qui viennent d'un marchand de légumes de Luignne.

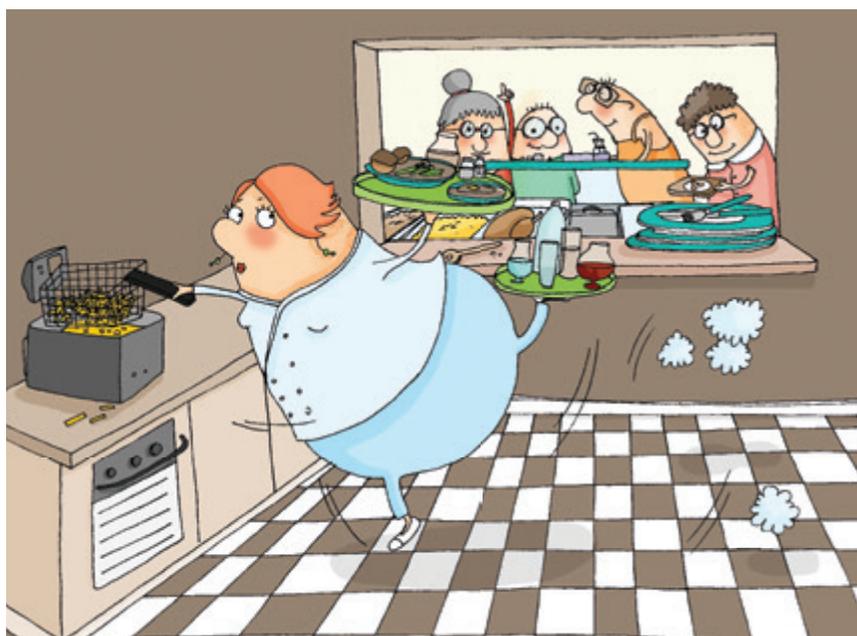
La pomme de terre reste l'accompagnement de la plupart des plats : frites, pommes de terre en robe des champs, purée, gratin dauphinois, croquettes, pommes rissolées ou totjespap (purée de pommes de terre au lait battu). Les frites sont des précuites surgelées de la marque Lutosa, fournies par Ramaut. Elles sont cuites à l'huile de palme car c'est l'huile la moins chère et celle qui résiste le mieux à la chaleur, il faut donc changer l'huile moins souvent qu'avec de la graisse de bœuf par exemple, qui noircit très vite.



Félix nous propose de découvrir la recette de la pomme de terre macaire : « c'est une pomme de terre cuite au four que l'on coupe ensuite en deux dans le sens de la longueur pour l'évider de sa chair que l'on va transformer en purée en y ajoutant de la ciboulette. Ensuite, vous remplissez les pelures de la pomme de terre avec cette purée. »

L'une des réalités du métier est que les journées de travail sont plutôt longues et l'heure de la fin de service n'est jamais fixe. Félix travaille du vendredi au mardi (le restaurant est fermé le mercredi et le jeudi), midi et soir. Son programme est réglé comme du papier à musique. Il arrive vers 9h00 pour la mise en place de la cuisine. Vers 9h30, il réceptionne et vérifie la marchandise. Ensuite, avec son équipe, composée de 3 personnes, il passe au lavage, à l'épluchage et au découpage des légumes puis à la préparation des viandes et enfin à la préparation de certaines bases de sauces. Vient alors rapidement l'heure de la pause à 11h30 durant laquelle l'équipe prend son repas avant de démarrer le service du midi qui se termine vers 15h-15h30 avec le nettoyage des plans de travail et un coup de balai. Le travail reprend à 18h30 pour le service du soir jusque 23h-23h30 (nous terminons parfois plus tôt en semaine vers 22h-22h30) qui s'achève après avoir lavé la cuisine aux grandes eaux. Nous faisons entre 40 et 90 couverts (plutôt le week-end) par service. Vous le savez cette profession exige de travailler en soirée, les week-ends et quand la plupart des gens sont en congé. Le restaurant est fermé le 24 et le 31 décembre mais il est ouvert le 25 décembre et le 1^{er} janvier. Cela fait longtemps que ces horaires ne dérangent plus Félix, il y est habitué. « *Cela ne me dérange plus de travailler le week-end. Cela dit, cela reste dur de ne pas être chez soi le soir, surtout le dimanche. J'aimerais parfois pouvoir passer mes soirées en famille avec ma femme et ma fille. Je prends mes congés quand le restaurant ferme, c'est-à-dire deux semaines aux alentours de carnaval mais hors congés scolaires et 3 semaines début août.* »

Un métier réservé aux passionnés que les quelques difficultés évoquées ne pourront arrêter.



Des frites et des travailleurs en self-service

Dans la restauration rapide, les pommes de terre ont aussi une place de choix pour accompagner les plats. Ainsi, dans un restaurant self-service de Tournai, c'est 6 à 8 cartons de purée en flocons et 250 kg de frites fraîches qui sont cuisinés tous les 2-3 jours. Mais qu'en est-il des travailleurs ? Aline, 45 ans, travaille depuis 28 ans en tant que collaboratrice en cuisine dans cette chaîne de restauration rapide. Elle a accepté de partager son expérience. D'abord ouvrière, elle a obtenu le statut d'employée il y a 5 ans. Mis à part les postes à responsabilités, environ les trois quarts du personnel de ces restaurants ne se voient proposer que des temps partiels. C'est le cas d'Aline. Les horaires sont tels qu'il est difficile de compléter son salaire par un autre temps partiel ailleurs. S'il est connu 4 semaines à l'avance, il n'en reste pas moins que l'horaire diffère d'un jour à l'autre, de même que le jour de congé hebdomadaire varie d'une semaine à l'autre. Les congés annuels ou de récupération ne peuvent être choisis librement. Par ailleurs, la direction impose aux travailleurs d'être de plus en plus flexibles et polyvalents.

« Aucun travailleur n'est assigné à un poste de travail fixe, on lui demande de changer de tâche tout au long de sa journée. On commence à 7h00 par décharger le camion de livraison qui amène 2 à 3 fois par semaine 1 tonne de marchandises. En étant livré plusieurs fois par semaine, on limite le gaspillage. Pour autant, s'il y a des restes, le personnel ne peut les emmener alors que c'était autorisé autrefois. Aujourd'hui, c'est considéré comme une faute grave pour laquelle vous risquez de perdre votre emploi. Je ne comprendrai jamais ce système où l'on préfère jeter que donner. Le déchargement des marchandises implique de transporter de lourdes charges, 250 kg par chariot, jusqu'à la chambre froide. Nous sommes en majorité des femmes à travailler ici. Nous avons demandé à ce que l'équipe soit plus mixte car les charges à porter sont très lourdes. Puis on passe à la préparation des postes : cuire les pains, préparer les sauces, les potages, dresser le buffet froid, faire les salades froides, les desserts, les mousses au chocolat, les légumes, la purée. De 11h15 à 11h30, l'équipe prend son repas. Sur une journée de travail, les temps plein ont droit à ¼ d'heure de pause le matin et un autre l'après-midi, les mi-temps ont droit à ¼ d'heure de pause qui passe souvent à la trappe car la priorité est que toutes nos tâches soient accomplies, si on est trop juste, on ne prend pas notre pause. A 11h30, le service de midi commence. La collaboratrice de cuisine s'occupe aussi bien de la caisse, du rangement, de la plonge et du nettoyage de la cuisine. En même temps, on nous demande aussi de surveiller les clients pour éviter les vols qui impliquent des retombées sur le personnel. Les cadences sont élevées. Nous ne sommes que 2 le matin pour tout préparer. On nous demande de faire de plus en plus de choses alors que le restaurant manque de personnel. Mais la direction nous a informés qu'elle n'embauchera pas car elle considère que le restaurant ne fait pas assez de marges. », explique Aline.

Ras la patate³⁵ : *« La charge de travail devient intenable, ce qui nuit à la qualité*

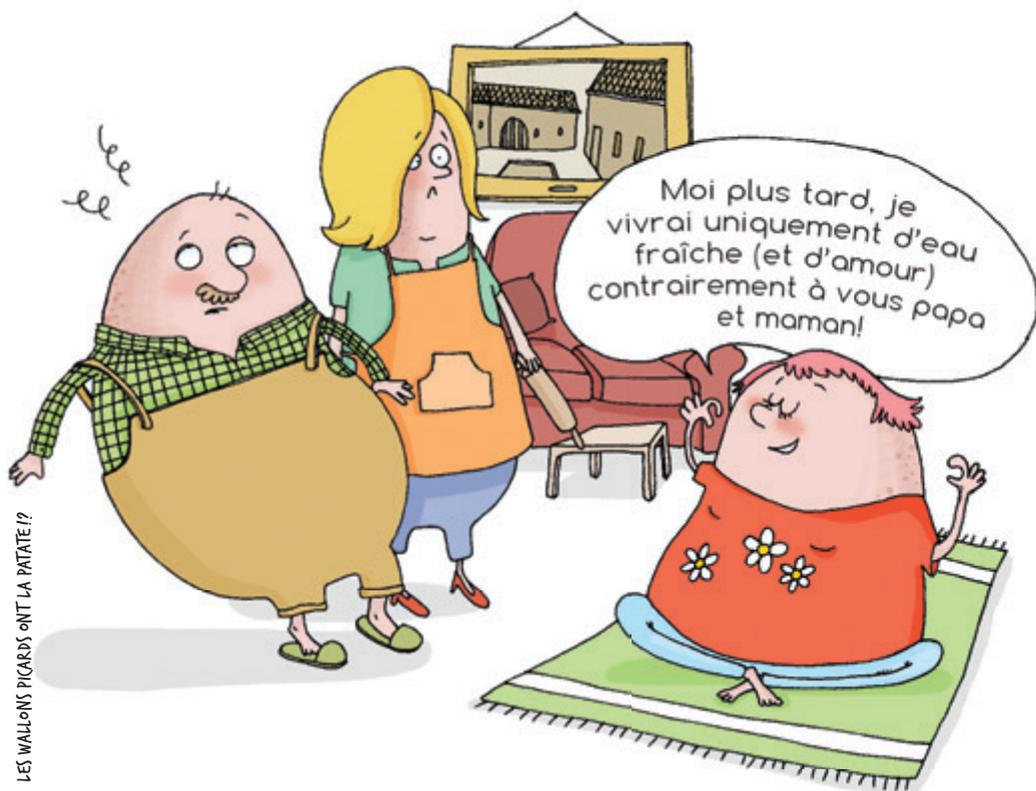
35 En avoir ras la patate : en avoir assez, être dégoûté.

du service que les travailleurs s'efforcent d'offrir aux clients », estime Aïcha Sayah permanente de la CSC Alimentation et Services.

Aline considère que son salaire est correct, il s'élève à 14€/heure net avec l'ancienneté et elle reçoit des chèques-cadeaux à Noël. Les nouveaux venus gagnent 10€/heure net et sont embauchés sous le statut d'ouvrier, ils bénéficient donc de moins d'avantages.

Aline nous explique que le personnel a perdu sa prime annuelle de 500€. Selon les syndicats, les travailleurs ne peuvent absolument pas se permettre de faire un nouvel effort. La direction veut pourtant supprimer toute une série d'avantages extra-légaux : « elle fait pression sur nous en invoquant la fermeture d'Arcelor et d'autres catastrophes sociales. Elle nous a dit soit on supprime la prime, soit on ferme ce restaurant. Quel choix nous restait-il ? », explique Aline.

Réelles difficultés économiques ou volonté de revoir à la baisse les conditions de travail et de salaire dans un contexte de taux de chômage élevé qui poussent



les travailleurs sans emploi à accepter n'importe quel job ?

Aline explique que la plupart du temps, les conflits peuvent être évités grâce à une bonne communication entre les travailleurs. L'équipe syndicale intervient donc rarement. Aline s'est investie en tant que déléguée car sa tante était engagée aussi et l'a convaincue de l'importance de défendre les intérêts des travailleurs. Aujourd'hui, elle aimerait passer le relais car il lui est de plus en plus difficile de concilier sa vie professionnelle, sa vie familiale et son engagement militant. Mais les candidats à sa succession ne se pressent pas au portillon : « les gens ne sont pas prêts à consacrer du temps en réunions syndicales alors qu'ils ont l'impression que le mouvement se déforce car malgré les actions qui peuvent être menées, les patrons campent sur leurs positions et appliquent des mesures défavorables. », explique Aline.

Les conditions de travail ne sont pas faciles ajoute-t-elle : « *on est tout le temps debout, on passe du chaud au froid, on porte des charges lourdes. Je dis toujours aux jeunes de se ménager car au fil des ans, j'ai attrapé mal au dos. Mais le plus difficile, c'est le stress provoqué par le planning à respecter, tout doit être prêt au moment de démarrer le service, on craint constamment les contrôles internes inopinés (le groupe va jusqu'à payer de faux clients pour contrôler le travail du personnel) ou externes de l'AFSCA qui intervient aussi pour l'hygiène (le personnel doit veiller scrupuleusement aux règles d'hygiène et de sécurité, lorsqu'on range, ou lorsqu'on reconditionne les produits, on remet une étiquette avec les dates, nous ne devons pas nous tromper et surtout ne rien oublier). Cette pression a un impact sur la relation avec la clientèle, on ne peut pas lui parler trop longtemps sinon on risque un avertissement. Les relations se dégradent, nous avons de plus en plus de plaintes. Je parlerai d'harcèlement pour qualifier les pressions résultant de ce sentiment d'être en permanence surveillé. Cela ne risque pas de s'améliorer puisque l'installation de caméras de surveillance du personnel est en discussion. Heureusement, l'ambiance entre collègues est bonne, c'est comme une grande famille, on s'entraide, on s'arrange entre nous.... ».*

Alors, flexibilité et polyvalence, les qualités principales des travailleurs de la restauration rapide ?

CONCLUSION

Ce tour d'horizon de la filière de la pomme de terre en Wallonie picarde dépeint un secteur d'activités qui a la frite³⁶ mais pose aussi la question de la qualité, des conditions, du statut et, en définitive, du sens du travail.

Les personnes interrogées ont toutes manifesté le contentement que, d'une façon ou d'une autre, pouvait leur procurer leur emploi. Le travail revêt une valeur de nécessité pour subsister, subvenir aux besoins primaires mais aussi participer à la société de consommation qui s'impose à nous. Il a également une fonction intégrative par la création de liens sociaux qu'il permet mais aussi par la valeur sociale qui y est rattachée. En effet, dans notre société productiviste, celui qui n'a pas d'emploi est marginalisé. Enfin, le travail peut avoir un sens s'il procure de la satisfaction à la personne qui l'effectue non pas seulement par le salaire qui tombe à la fin du mois mais aussi parce qu'il correspond à ses intérêts, fait appel à un savoir-faire, donne le sentiment d'être utile, répond à un besoin de reconnaissance, participe à la réalisation de soi et, dans certains cas, offre des perspectives d'évolution.

Les témoignages récoltés attestent aussi des contraintes et des souffrances que provoque le travail. Dans un système économique qui ne jure que par le dogme de la croissance et de la compétitivité, nous assistons à une fuite en avant d'une production sans limite. Là où il ne s'agit que de rentabilité et de rationalisation financière, il faut produire toujours plus et à moindre coûts, environnementaux et sociaux. Produire plus dans n'importe quelles conditions de travail, ne tenant pas compte des rythmes et des temporalités des organismes humains. Dans un contexte où la file de demandeurs d'emploi aux portes des entreprises reste longue, les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs se dégradent : les chômeurs sont poussés à accepter n'importe quel travail tandis que les salariés ont tendance à renoncer à leurs droits. Les travailleurs sont invités (obligés) à « travailler plus pour gagner plus ». Rallongement des carrières, flexibilité accrue, politique d'activation, saut d'index nous sont présentés comme les meilleures, voire les seules, réponses à la crise, peu importe les conséquences sur la qualité de l'emploi, la santé et la qualité de vie.

Malgré le maintien d'un taux de chômage élevé concomitant à des gains de productivité toujours plus importants, il est étonnant de constater que le débat sur la redistribution du travail fasse si peu de bruit. La réduction collective du temps de travail constitue pourtant une voie pour équilibrer les revenus du capital (les profits) et les revenus du travail (les salaires). Une pression à la hausse sur les salaires permettrait en même temps d'augmenter les rentrées dans les caisses de la sécurité sociale. Ce débat sur la conquête du temps libre a pourtant été éclipsé par les crises consécutives, par l'émergence des politiques de compétitivité et d'un capitalisme à dominante financière. Depuis les années 80, les syndicats

³⁶ Avoir la frite : être en forme.

peinent à créer un rapport de force en faveur de ce combat. Dans la lutte contre le chômage, les syndicats ont toujours défendu une solution collective alors que le patronat prônait le partage individuel du temps de travail. Les négociations s'en sont retrouvées bloquées. Les réponses alors apportées par les pouvoirs publics furent la diminution des cotisations sociales, les prépensions, le développement du travail à temps partiels, ... La réduction collective du temps de travail avait disparu des agendas. Les débats sur le temps de travail ne s'orientent plus que vers la flexibilité : emploi à temps partiel, horaires flexibles, mesures du temps de travail sur des périodes plus longues, multiplications des formules de réduction individuelle du temps de travail. Les syndicats avec les mouvements féministes ont toujours dénoncé ces formules. L'expérience démontre aujourd'hui combien la généralisation du travail à temps partiel est dommageable pour une catégorie des travailleurs, en particulier les femmes, car il met à mal les droits sociaux et a des répercussions négatives sur la qualité des emplois et la qualité de vie. L'argument selon lequel il constituerait la possibilité idéale pour les femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle est parfaitement discriminatoire. Le partage individuel du temps de travail fragilise les populations les plus précarisées sur le marché du travail. Alors qu'une réduction collective du temps de travail dans un contexte où les carrières sont plus longues permet d'augmenter la productivité. L'expérience des travailleurs de Toyota à Göteborg en Suède en atteste : ils travaillent moins (6 heures par jour) et gagnent autant tout en accroissant la productivité. Le niveau de salaire peut être maintenu car cette nouvelle organisation du travail permet de faire des économies : les travailleurs sont plus heureux au travail, il y a moins d'accidents de travail, moins d'arrêts-maladie car ils sont moins fatigués tout au long de l'année et de leur carrière. Un projet-pilote va être expérimenté au niveau de la municipalité. Chez nous, la concertation sociale au sein des entreprises de Wallonie picarde permet d'obtenir des compromis, des solutions équilibrées qui font progresser les conditions de travail. Ce dialogue constructif entre partenaires sociaux est indispensable pour faire évoluer positivement le monde du travail. A côté d'une gestion pragmatique de la vie des entreprises et des conflits qui peuvent y subvenir au quotidien, des revendications fortes tel que le combat sur le temps de travail doivent faire l'objet d'une démarche d'éducation permanente avec les travailleurs pour créer, à terme, un rapport de force suffisant pour faire progresser la conquête des droits sociaux. Face à une gestion fataliste de la crise économique, écologique et sociale par des politiques d'austérité stériles qui font exploser les inégalités et galoper la pauvreté, les cercles militants saisissent l'opportunité pour faire revenir le débat de la conquête du temps libre comme un outil possible des politiques dites de l'emploi dans une réflexion plus large sur le sens du « temps social ».

Les difficultés rencontrées dans le secteur agricole relèvent des mêmes logiques et mécanismes que celles rencontrées dans d'autres secteurs d'activités. Il semble donc que les travailleurs du monde agricole et du monde industriel ont des combats communs à mener face à un capitalisme destructeur. L'agriculture a suivi la même voie que l'industrie : les principes de productivité, de compétitivité et de croissance s'y sont également imposés et, avec eux, un modèle agricole privilégiant la culture intensive qui concentre les terres dans les mains de quelques-uns ; installant des monocultures nécessitant l'utilisation importante d'intrants chimiques qui polluent

et épuisent les sols, mettent en péril la biodiversité et la santé humaine ; demandant une mécanisation poussée. Etranglés par les investissements indispensables pour pratiquer ce type d'agriculture, beaucoup d'exploitations finissent par disparaître. L'accaparement de terres par les multinationales et les banques rend l'accès à la profession quasiment impossible, toute acquisition devient financièrement inabordable du fait de la spéculation foncière.

Les défis sont donc de taille : maintenir des fermes rentables sans devoir produire toujours davantage, sans devoir agrandir en éliminant l'agriculteur voisin qui ne peut faire les investissements nécessaires pour s'adapter aux normes de qualité exigées par une production agro-industrielle, tout en accueillant la relève. La Wallonie s'est engagé, à travers le Code wallon de l'agriculture, à soutenir une agriculture familiale et respectueuse de l'environnement ainsi qu'à poser les bases d'une politique foncière agricole qui favorise l'affectation des terres publiques non exploitées à l'agriculture³⁷. Favoriser une agriculture à taille humaine, c'est aussi favoriser une agriculture pourvoyeuse d'emplois, respectueuse de l'environnement et garantissant une alimentation de qualité.

Pour faire face à la pression sur la baisse des prix des produits agricoles, la première tentation est d'augmenter la production qui fera encore diminuer les prix alors qu'entre temps, des investissements importants ont été réalisés pour augmenter – à perte – la productivité de l'exploitation. La rémunération décente des agriculteurs nécessite une régulation des prix mondiaux des produits agricoles qui ne soit pas dictée uniquement par la nécessité de maintenir une compétitivité au niveau mondiale mais qui s'articule autour du principe de souveraineté alimentaire³⁸.

Le développement local permet de couvrir l'ensemble des coûts de production : salaire décent, protection de l'environnement et de la santé, préservation des paysages ruraux, maintien de la diversité, etc. Il n'est pas un repli sur soi puisque nous aurons toujours besoin d'importer les produits que nous ne pouvons pas trouver chez nous. Articuler développement local et international avec comme objectif de développer durablement une région peut contribuer à cette régulation nécessaire des marchés des produits agricoles. La valorisation des circuits courts, des productions locales et de saison, soutenue par des politiques publiques peut contribuer au dynamisme économique d'une région. En réduisant les intermédiaires, les circuits courts contribuent à une rétribution plus juste des producteurs et donc à maintenir le développement agricole, tout en réduisant l'impact environnemental liés au transport des marchandises. Ils permettent aussi d'établir, voire de rétablir, une relation de confiance avec le consommateur qui peut s'assurer des modes de production, de la provenance et de la qualité des produits. Cela constitue un enrichissement de nos régions tout en permettant de développer des filières économiques ailleurs

37 *Magasine Wallonie juin 2014.*

38 *Souveraineté alimentaire : principe selon lequel les populations, et les pays se définissent leurs propres politiques alimentaires et agricoles. Ces politiques doivent être écologiquement, socialement, économiquement et culturellement adaptées à chaque contexte spécifique et ne pas menacer la souveraineté alimentaire d'autres pays.*

puisqu'elles ne sont plus étouffées par des productions importées de l'étranger à bas prix, détruisant le tissu économique (au Sud comme chez nous).

Etant donné la plus-value plus importante sur les produits transformés que sur les produits finis, il est important d'avoir des sites de transformation sur son territoire. Les entreprises de transformation agro-industrielle et de la grande distribution soucieuses de leur image de marque, présentent un intérêt de plus en plus grand à l'égard des enjeux environnementaux et sociaux, conscientes qu'il s'agit d'une préoccupation grandissante des citoyens-consommateurs. Stratégie pour la recherche de maximisation des profits ou réelle sensibilité éthique ? Cela démontre en tout cas le pouvoir que détiennent les consommateurs par les choix qu'ils font de faire évoluer ces secteurs vers un développement social et environnemental plus responsable. Les travailleurs de ces entreprises peuvent aussi jouer un rôle, au sein des CE et CPPT par exemple, pour exiger de leurs employeurs le respect de leurs fournisseurs, des producteurs. Les responsabilités d'une entreprise ne sont pas limitées à ses seules performances économiques. Elles sont aussi co-responsables d'un modèle de société plus global.

Quel modèle de développement souhaitons-nous pour demain ? Des études montrent que la plus jeune génération estime qu'elle vivra moins bien que celle de ses parents. Nous refusons ce fatalisme et pensons qu'un autre monde est possible. Une qualité d'emploi et de vie plutôt que la quantité, l'intensité et l'accélération ; la coopération plutôt que la compétition ; la recherche de complémentarité plutôt que la concurrence ; l'inclusion plutôt que l'exclusion ; la solidarité plutôt que l'individualisme. Le débat ne concerne pas seulement les acteurs politiques et économiques. La société civile représente une force de proposition pour un monde plus solidaire et durable. Pour faire évoluer les mentalités et obtenir les transformations sociétales qui s'imposent, la mobilisation de tous, agriculteurs, travailleurs avec ou sans emploi, consommateurs, citoyens est nécessaire et indispensable. Pour changer de paradigme, il faut oser entamer les réflexions qui s'imposent dans le débat public, diffuser les analyses et œuvrer à la mise en place de solutions alternatives.

ANNEXE I

Gaufre de vitelotte négresse du Parc Naturel des Collines

Recette du Château du Mylord



Pour 4 personnes

Râper 200 gr de pommes de terre vitelotte et presser entre les mains pour en extirper le jus.

Ajouter 80 gr de crème fraîche, 1 œuf entier et 10 gr de jaune d'œuf. Assaisonner et bien mélanger.

Cuire dans un gaufrier bien chaud comme une gaufre classique.

Couper la gaufre en deux et servir une demi gaufre par personne avec soit une crème battue et citronnée aux herbes, soit une sauce tartare et du saumon cru, assaisonné et mariné à l'huile d'olive, jus de citron et aneth.

JB Thomaes

CHÂTEAU DU MYLORD
Rue Saint-Mortier, 35 ~ 7890 Ellezelles
www.mylord.be

REMERCIEMENTS

Nous nous devons de remercier les acteurs de la filière de la pomme de terre qui nous ont permis de réaliser ce tour d'horizon. Merci de nous avoir reçus, sur votre lieu de travail ou chez vous, et d'avoir accepté de témoigner sur l'activité qui vous occupe au quotidien.

Merci à Olivier Buyse, permanent CSC-Alimentation et Services du Hainaut Occidental pour l'accueil qu'il a fait à ce projet et les précieux relais qu'il nous a donnés.

Merci à Luc Roisin de l'APAQ-W, Christian Ducatillon du CARAH, et Pierre Lebrun de la FIWAP pour les données importantes qu'ils nous ont communiquées.

Merci à Guy et Régine Nys, merci à Pierre et Véronique Cossement-Monnart, merci à Francis et Christine Dumortier-Velghe, de nous avoir partagé leur passion pour l'agriculture.

Merci à Xavier, Carine, Laurent, Cédric, Christophe, Samira, Aurélien, Christian, Aline, les délégués syndicaux de la CSC Hainaut Occidental qui ont témoigné du combat pour la défense des intérêts des travailleurs au sein de leur entreprise respective.

Merci à Laurence Billouez de Billouez SPRL, Philippe Bourry de Bel-frits, Greet Vanneste de Frit'Express, ces entrepreneurs audacieux qui nous ont livré les détails de la distribution.

Merci à Thomas et Joël d'avoir partagé leur savoir-faire au sein d'institutions nationales comme les frit'kots.

Merci au chef Félix de nous avoir révélé, outre son témoignage, le secret d'une bonne purée.

Enfin, merci à Peggy Evrard, notre collègue, à Benoît Brabant, permanent FEC, et à Michel Dorchies, Secrétaire fédéral de la CSC HO pour leurs relectures et conseils avisés.



INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

Belgapom, La pomme de terre en Belgique, 2014, disponible sur <http://www.aardappel2008.be/fr/in-belgie/consumenten/de-aardappel-in-belgie/>.

Belgapom, Le secteur belge de la pomme de terre. Une revue de 2012 en faits et chiffres., disponible sur http://www.belgapom.be/_files/Belgapom_Brochure_FR.pdf.

Belgapom, Rapport annuel 2011-2012, disponible sur http://belgapom.be/_files/downloads/rapportannuel2011-2012FR.pdf.

Belgapom, rapport annuel 2013-2014, disponible sur http://belgapom.be/_files/downloads/jaarverslag2013-2014-FR.pdf.

CSC, Le travail intérimaire. Guide destiné aux délégués syndicaux, aux représentants des travailleurs au sein des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail., Bruxelles, 2010, disponible sur <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/SEF/Guide%20pour%20les%20militants.pdf>.

CSC, Vacances annuelles 2013, Bruxelles, 2013, p. 2, disponible sur http://www.csc-en-ligne.be/Images/vakantieboekje-FR-2013_tcm22-287148.pdf.

FEVIA Wallonie, L'industrie alimentaire Wallonne en 2013, disponible sur <http://www.fevia.be/#ref=dossier&val=707>.

Ideta, IEG et Hainaut Développement, Atlas socio-économique de la Wallonie picarde, 2012, disponible sur http://www.ideta.be/images/stories/dmdocuments/2012-AtlasWapi_03072012_VersionWEB.pdf.

J.-B. Marchal, La belle blonde que tout le monde s'arrache, in La Dernière Heure – Les Sports, 26 novembre 2013.

SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie, Chiffres clés de l'agriculture 2013, Bruxelles, disponible sur http://agriculture.wallonie.be/apps/spip_wolwin/IMG/pdf/Chiffres-cles-agriculture-2013.pdf.

A. VALEE, Hainaut Occidental – Plan Stratégique 2004-2006 Agro Food sème pour demain Secteur fertile et identitaire., in Le Soir, 27 septembre 2004.

Vivre la Wallonie, Le premier Code wallon de l'agriculture, n°24, SPW, juin 2014, disponible sur http://www.wallonie.be/sites/wallonie/files/epreuve_definitive_vlw_24_hdopti.pdf.

McCain peut racheter Lutosa à condition de céder la marque en Europe, in La Dernière Heure, sur <http://www.dhnet.be/actu/economie/mccain-peut-racheter-lutosa-a-condition-de-ceder-la-marque-en-europe-51b73735e4b0de6db975d890>, consulté le 15/07/2015.

LES WALLONS PICARDS ONT LA PATATE !?

Edité par :



Centre d'Information et d'Education Populaire de Wallonie picarde asbl

Avenue des Etats-Unis, 10 bte 9

7500 Tournai

Belgique

Tél : +32.[0]69.880.762

www.moc-ho.be

ILLUSTRATIONS



© cCharlotte Meert

Achevé d'imprimer sur la presse numérique de Labelpages en septembre 2015

 **Labelpages.com / Parlonscommunication**

LES WALLONS PICARDS ONT LA PATATE!?

Regards sur le monde du travail à travers une production locale : LA POMME DE TERRE



Quel avenir pour notre modèle de développement socio-économique ?
A quelles valeurs est encore attaché le monde du travail aujourd'hui ?

Partant du témoignage des travailleurs eux-mêmes, agriculteur-trice-s, travailleur-euse-s du secteur de la transformation, de l'Horeca, des friteries, nous posons la question des conditions de travail, du bien-être au travail, de l'articulation travail – hors travail, etc.

A travers une filière de production particulière, la pomme de terre, cet ouvrage examine les tendances générales de l'évolution du monde du travail et du contexte socio-économique en parcourant les différents secteurs d'activités primaire, secondaire et tertiaire.



En collaboration avec



Avec le soutien de :

