Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle

Axel Magnan

▶ **To cite this version:**

Axel Magnan. Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle. Economies et finances. Université Paris-Saclay, 2022. Français. NNT : 2022UPASB020 . tel-03698463

HAL Id: tel-03698463
https://pastel.hal.science/tel-03698463

Submitted on 18 Jun 2022

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

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

THESE DE DOCTORAT

NNT : 2022UPASB020

université PARIS-SACLAY

Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle

The development of precarious wage labour in French agriculture: an institutional economics approach

Thèse de doctorat de l'université Paris-Saclay

École doctorale n° 581, Agriculture, alimentation, biologie, environnement, santé (ABIES)
Spécialité de doctorat : Sciences économiques
Graduate School : Biosphera. Référent : AgroParisTech

Thèse préparée dans l'UMR **SAD-APT** (Université Paris-Saclay, INRAE et AgroParisTech), sous la direction de **Catherine LAURENT**, Directrice de Recherche, INRAE (Université Paris-Saclay), et le co-encadrement d'**Aurélie TROUVÉ**, Maître de conférences, AgroParisTech (Université Paris-Saclay)

Thèse soutenue à Paris-Saclay, le 11 mai 2022, par

Axel MAGNAN

Composition du Jury

François PURSEIGLE Professeur, INP-Toulouse	Président
Alain GARRIGOU Professeur, Université de Bordeaux	Rapporteur & Examinateur
Jérôme GAUTIÉ Professeur, Université de Paris I	Rapporteur & Examinateur
Julie VALENTIN Maître de conférences, Université de Paris I	Examinatrice
Catherine LAURENT Directrice de Recherche, INRAE, Université Paris-Saclay	Directrice de thèse
Aurélie TROUVÉ Maître de conférences, AgroParisTech, Université Paris-Saclay	Co-encadrante
Frédéric LERAIS Statisticien économiste ENSAE, Directeur de l'IRES, IRES	Invité
Anne-Marie SOUBIELLE Directrice du Travail, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	Invitée

université PARIS-SACLAY
ÉCOLE DOCTORALE
Agriculture, alimentation, biologie, environnement, santé (ABIES)

Titre : Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle

Mots clés : Economie Institutionnelle – Economie du Travail – Agriculture – Salariat précaire – France

Résumé : Les données sur le secteur agricole français suggèrent que le recours à des salariés précaires est important et source de mauvaises conditions de travail, de faibles revenus et d'une faible visibilité institutionnelle pour les salariés concernés. Ce recours est fortement soutenu par les politiques publiques, avec un coût important pour les finances publiques. Ce travail de recherche vise à comprendre comment ce soutien peut s'expliquer malgré des impacts négatifs sur les salariés concernés et incertains sur les performances économiques des exploitations agricoles. Les apports de plusieurs programmes de recherche en économie institutionnelle sont mobilisés, notamment ceux de la Théorie de la Régulation. Ce travail de recherche combine trois analyses complémentaires: celle des formes d'emploi de ces salariés précaires en France, celle des politiques publiques qui s'appliquent dans ce domaine et celle de l'évolution des dispositifs institutionnels régulant l'emploi dans le secteur. Plusieurs sources de données quantitatives et qualitatives sont mobilisées.

Les résultats montrent la diversité des statuts professionnels des salariés précaires et leur importance quantitative : 57% des travailleurs et 22% des heures de travail du secteur agricole en 2016. Les migrants ne représentent qu'une minorité de ces travailleurs. Les politiques publiques renforcent la mise en concurrence et le dumping social entre salariés précaires dans la production agricole, et ne garantissent que de manière limitée leur protection sociale. Elles encouragent les employeurs à avoir recours à ces salariés précaires via un système d'exonération de charge patronale qui est une trappe à pauvreté. Trois mécanismes permettent d'expliquer l'absence de crise ouverte en dépit des tensions qui s'expriment: la mise en concurrence de salariés ayant des statuts professionnels très hétérogènes qui réduit leur possibilité de contrôler l'offre de travail, l'opacité entretenue autour de ces formes d'emploi et une dérive institutionnelle qui empêche l'actualisation des formes de représentation de ces salariés dans les organisations professionnelles.

Title : The development of precarious wage labour in French agriculture: an institutional economics approach

Keywords : Institutional Economics - Labour Economics - Agriculture - Precarious wage labour - France

Abstract : Data on the French agricultural sector suggest that the use of precarious employees is significant and a source of poor working conditions, low income and low institutional visibility for the employees concerned. This recourse is strongly supported by public policies, with a significant cost for public finances. This research aims to understand how this support can be explained despite the negative impacts on the employees concerned and the uncertain outcomes on the economic performance of farms. The contributions of several research programmes in institutional economics are mobilised, in particular those of the Theory of Regulation. This research work combines three complementary analyses: one of the forms of employment of these precarious employees in France, one of the public policies applied in this field and one of the evolution of the institutional mechanisms regulating employment in the sector. Several sources of quantitative and qualitative data are used.

The results show the diversity of professional statuses of precarious employees and their quantitative importance: 57% of workers and 22% of working hours in the agricultural sector in 2016. Migrants represent only a minority of these workers. Public policies reinforce competition and social dumping between precarious workers in agricultural production, while only guaranteeing their social protection to a limited extent. They encourage employers to use these precarious workers via a system of exemptions from employers' contributions, which acts as a poverty trap. Three mechanisms help to explain the absence of an open crisis despite the tensions that are being expressed: the competition between employees with very heterogeneous professional statuses, which reduces their ability to control the supply of labour, the opacity maintained around these forms of employment and an institutional drift that prevents the updating of the forms of representation of these employees within professional organisations.

VOLUME 1 : Manuscrit

Financements

Ce travail de recherche a été financé par l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) et le Département Action, transitions et territoires (ACT) de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement.

Ce travail a également bénéficié du soutien du laboratoire Sciences pour l'Action et le Développement - Activités, Produits, Territoires (SADAPT) ; ainsi que du soutien du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation via les conventions entre ce Ministère et l'IRES relatives aux « Publics cibles des services de conseil en santé et sécurité au travail en agriculture » et aux « Dispositifs de conseil relatifs à la prévention des risques de santé professionnelle en agriculture en Europe ».

Remerciements

Mes premiers remerciements vont tout d'abord à Catherine Laurent et Aurélie Trouvé, mes encadrantes de thèse. Merci pour votre présence, votre soutien et votre patience inépuisable à mon égard lors de mes errements. Vous avez renforcé ma passion pour la recherche, et vous m'avez permis de devenir plus apte à en faire mon métier.

Je souhaite aussi remercier Frédéric Lerais pour ses retours, son soutien et son engagement tout au long de la thèse, bien au-delà de ce qu'il était tenu de faire.

Merci à Julie Valentin et Geneviève Nguyen pour leur aide et leurs retours au sein de mon comité de thèse. Votre soutien pour renforcer la dimension d'économie du travail et d'économie agricole de ma recherche a été essentiel.

Je souhaite remercier Jean-Noël Depeyrot pour sa disponibilité et son aide précieuse pour transformer les bases de données de la MSA en données utiles pour ce travail. Sans son expérience du traitement statistique de ces bases, la qualité de mon travail de recherche aurait été grandement diminuée.

Merci à toute l'équipe de SAD-APT pour leur accueil. Echanger avec vous au cours de ces quatre ans a été particulièrement enrichissant pour mon recul sur mon travail scientifique. Je souhaite tout particulièrement remercier Marianne Le Bail et Mourad Hannachi pour leur soutien et leurs apports lors de nos échanges.

Je remercie également toute l'équipe de l'IRES. Malgré ma présence discontinue, vous m'avez intégré dans vos échanges et fait bénéficier de la richesse de vos connaissances sur le travail et l'emploi. Je souhaite notamment remercier Catherine Vincent pour son aide sur le volet espagnol de l'étude.

Je tiens aussi à remercier toute l'équipe du European Trade Union Institute, et plus particulièrement Phillipe Pochet et Laurent Vogel, pour leur accueil à Bruxelles. Sans leur expertise européenne, mon recul sur la situation française et ses déterminants communautaires aurait été bien moindre.

Merci à Madeleine Jonsson d'avoir été une source de conseil et de soutien au début de ma thèse, où tout était plus confus et insurmontable, tu m'as montré qu'on pouvait y arriver.

Merci à Lucie Marsal, sans l'aide de laquelle le travail de terrain dans le Maine et Loire aurait été impossible.

Je souhaite aussi remercier tous les doctorants de l'unité SADAPT. Vous représenter durant deux ans a été un plaisir et un honneur. Merci à Antoine Le Gall pour avoir été un super binôme.

Merci à mes amis pour leur soutien. Merci à Michel pour son expertise en termes de choix de questions à poser à StackOverflow, merci à Yoann d'être un excellent partenaire de débat, et merci à Alexis pour ses relectures et pour être mon conseiller foncier agricole personnel.

Immenses mercis à Morgane. Tes relectures, ton soutien et ton esprit combatif et analytique ont été une source inépuisable d'aide et d'inspiration durant ces quatre années.

Merci à toute ma famille. Vous m'avez donné le goût de travailler dans le secteur de l'agriculture et de l'alimentation, et la conviction que la dimension humaine et sociale de la vie doit être au cœur de nos préoccupations au quotidien. Vous m'avez toujours soutenu, et je sais la chance que j'ai de vous avoir.

Enfin, merci Lucile. Tu m'as toujours soutenu et encouragé. Sans toi, je n'y serais pas arrivé, tout simplement. Quand je ne croyais plus en moi, je croyais en le toi qui croyais en moi. Désolé de t'avoir imposé quatre ans de séminaire sur le recours aux salariés précaires dans l'agriculture française.

Résumé : Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle

Le recours à des salariés précaires est un sujet abordé à la périphérie de plusieurs problématiques du secteur agricole français, mais rarement directement étudié. Ce recours est ainsi traité par des données journalistiques et scientifiques très fragmentées. Ces données suggèrent que le recours à des salariés précaires agricole est important et source de mauvaises conditions de travail, de faibles revenus et d'une faible visibilité institutionnelle pour les salariés concernés. Le recours à des salariés précaires y est décrit comme soutenu par les politiques publiques, avec un coût important pour les pouvoirs publics.

Ce travail de recherche vise à comprendre comment le soutien public au recours à des salariés précaires peut s'expliquer alors que ce recours est associé dans les débats de politique économique du secteur à des impacts négatifs sur les salariés concernés et incertains sur les exploitations agricoles et la société. Pour étudier ce sujet, les apports de plusieurs programmes de recherche en économie institutionnelle sont mobilisés, notamment ceux de la Théorie de la Régulation. L'état de l'art suggère que le soutien par les pouvoirs publics au recours au salariat agricole précaire pourrait être le fruit d'un compromis institutionnalisé entre les groupes sociaux du secteur agricole sur les modalités du recours à des salariés précaires (salaire, protection sociale, flexibilité, conditions de travail). Ce compromis permettrait de dépasser les contradictions entre ces groupes sociaux sur ce recours et aurait donné leur configuration actuelle aux institutions régulant le recours à des salariés précaires. Ce travail de recherche teste cette hypothèse via trois analyses complémentaires du rapport social d'activité en place : celle des conditions d'exercice de l'activité agricole en France, celle des politiques publiques régulant ces contradictions, et celle des mécanismes de construction institutionnelle qui produiraient ce compromis institutionnalisé. Plusieurs sources de données sont mobilisées : des données administratives, une étude de terrain, des entretiens institutionnels, et les littératures scientifiques, syndicales, administratives et réglementaires.

Les résultats obtenus permettent de dresser une typologie des statuts professionnels en agriculture, et montrent la diversité des salariés précaires. En nombre de personnes, les salariés agricoles précaires représentent en 2016 plus de la moitié des travailleurs du secteur agricole et ils réalisent près d'un quart des heures de travail. Contrairement à ce que les données existantes suggéraient, les salariés migrants ne représentent qu'une minorité de ces travailleurs. Le recours généralisé au salariat précaire est confirmé comme ayant des impacts négatifs sur les conditions de travail et de revenu pour les salariés agricoles précaires. Ces salariés précaires n'ont dans les faits que des droits de protection sociale limités, dus à la faible application des politiques publiques garantissant ces droits. A l'inverse, les employeurs agricoles bénéficient de politiques publiques, coûteuses pour les pouvoirs publics, qui facilitent le recours à des salariés précaires. Ces politiques enlèvent aux salariés la possibilité de contrôler l'offre sur le marché du travail et entretiennent une trappe à pauvreté pour les salariés concernés. Malgré la diversité des modèles de développement portés par les représentants des employeurs et des salariés agricoles, la configuration des instances de construction institutionnelle limite la capacité des salariés précaires et de leurs représentants à faire valoir leurs intérêts dans ces instances.

Les résultats infirment l'hypothèse de recherche. La confrontation limitée entre les modèles de développement dans les instances existantes et la rareté des arbitrages en faveur des salariés précaires suggèrent l'absence d'un compromis institutionnalisé sur les conditions d'emploi des salariés précaires. Une régulation alternative se met en place via 3 mécanismes : Le maintien d'une diversité des sources de salariés mobilisables par les employeurs ; l'opacité entretenue autour du recours à des salariés précaires ; et la dérive institutionnelle des instances en place. Ces mécanismes permettent d'éviter la prise en compte des revendications des salariés précaires, mais ne réduisent pas les contradictions capital-travail. La stabilité de cette régulation à long terme est donc fragile.

Summary: The development of precarious employment in French agriculture: an institutional economics approach

Recourse to precarious employment is a side subject to several issues in the French agricultural sector, but is rarely directly studied by itself. This specific topic is, therefore, mainly dealt with by very fragmented journalistic and scientific data. Nevertheless, these data suggest that the use of precarious agricultural employment is quantitatively significant and a source of poor working conditions, low income and low institutional visibility for the salaried workers concerned. The use of precarious employment is also described as supported by public policies, at a significant cost on the public finances.

This research aims to understand how public support for the use of precarious employment in agriculture can be explained when this use is associated in economic policy debates within the sector with negative impacts on the employees concerned and uncertain impacts on farms and society. To this end, the contributions of several research programs in institutional economics are mobilized, in particular the Regulation Theory. The state of the art suggests that this public support to the use of precarious agricultural labour would be the result of an institutionalized compromise between social groups in the agricultural sector, a compromise that would have shaped the current configuration of the institutions regulating the use of precarious labour (wage, flexibility, work conditions, social security). This research work tests this hypothesis via three complementary analyses: an analysis of the agricultural work situations in France, another of the public policies regulating these contradictions, and a last regarding the institution-building mechanisms which would be created by this institutionalized compromise. Several data sources are mobilized: administrative data, a field study, a series of institutional interviews, and scientific, trade union, administrative and regulatory literatures.

The results allowed to build a typology of professional statuses in agriculture, and to underline a great diversity within the precarious employees. Quantitatively, precarious employees represent in 2016 more than a half the workers in the agricultural sector and accounts for almost a quarter of the hours worked within the sector. Contrary to what the existing data suggested, migrant workers represent only a minority of these workers. The widespread use of precarious employment is confirmed as having negative impacts on the working conditions and income of precarious agricultural workers. These precarious employees have in fact limited social security rights due to the lack of application of public policies guaranteeing these rights. On the other hand, agricultural employers benefit from these public policies that are costly for public finances and which facilitate the use of precarious employment. These policies deprive employees of the possibility of control over the labour market supply and maintain a poverty trap for the employees concerned. Despite the diversity of agricultural development models promoted by representatives of agricultural employers and employees, the configuration of institutional-building instances limits the ability of precarious employees and their representatives to assert their interests in these instances.

These results therefore invalidate the research hypothesis. The limited contradiction between models in the existing instances and the scarcity of arbitration in the interests of precarious employees show the absence of an institutionalised compromise on the issue of precarious work. An alternative regulation establish itself via three mechanisms: a maintenance a diversity of sources of precarious employees that employers can mobilise; an actively hold opacity surrounding the use of precarious employees; and an institutional drift derived from the inner workings of the instances in place. These mechanisms make it possible to avoid taking into account the demands of precarious salaried workers in the short term, but they do not reduce the capital-labour contradictions. The stability of this regulation in the long term is then fragile.

Liste des abréviations

AT/MP : Accident du Travail / Maladie Professionnelle
ANEFA : Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture
CCOO : Comisiones Obreras
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CEETTAR : Confédération Européenne des Entrepreneurs de Travaux Techniques Agricoles, Ruraux et Forestiers
CESE : Conseil Économique Social et Environnemental
CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail
CFE/CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CFTC-Agri : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens - Agriculture
CGT : Confédération Générale du Travail
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CICE : Crédit d'Impôts Compétitivité Emploi
CNIS : Conseil National de l'Information Statistique
CODETRAS : Collectif de défense des travailleur.euse.s étranger.ères dans l'agriculture
COPA-COGECA : Comité des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne - Confédération générale des coopératives agricoles
COVID : Maladie à Coronavirus
CP : Confédération Paysanne
CR : Coordination Rurale
CREDOC : Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie
CSC : Confédération Syndicale Chrétienne
CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole
DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du Ministère du Travail
DG Agri : Direction Générale de l'Agriculture et développement rural de la Commission Européenne
DG Emploi : Direction Générale de l'Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission Européenne
DGT : Direction Générale du Travail (Ministère du Travail)
DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DSN : Déclaration Sociale Nominative.
EFFAT : Confédération syndicale européenne des travailleurs agricoles, agroalimentaires et du tourisme
EE : Enquête Emploi
ES : Enquête Structures
ETA : Entreprise de Travaux Agricoles
EDT : Entreprise des Territoires
ETUI : Institut syndical européen
FEDRIS : Agence fédérale des risques professionnels de Belgique
FNAF-CGT : Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière - Confédération Générale du Travail
FGA-CFDT : Fédération Générale de l'Agroalimentaire - Confédération Française Démocratique du Travail
FGTA-FO : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière
FGTB : Fédération Générale du Travail de Belgique

FNCUMA : Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole
FNEDT : Fédération Nationale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles
FNGEAR : Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux
FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FNPF : Fédération Nationale des Producteurs de Fruits
FO : Force Ouvrière
FSS : Farm Structure Survey
FWA : Fédération Wallonne de l'Agriculture
FWH : Fédération Wallonne de l'Horticulture
GE : Groupement d'employeurs
GEIQ : Groupement d'Employeurs d'Insertion et de Qualification
GEOPA : Groupe d'Employeurs du COPA
GISTI : Groupe d'information et de soutien des immigrés
INRAE : Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement
INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques
IRES : Institut de Recherches Economiques et Sociales
ISSLA : Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral
JA : Jeunes Agriculteurs
MAAF : Ministère en charge de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MODEF : Mouvement de défense des exploitants familiaux
MSA : Mutualité Sociale Agricole
NAF : Nomenclature d'activité française
OCAPIAT : Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires
OMI : Office des Migrations Internationales
OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration
PAC : Politique Agricole Commune
RA : Recensement Agricole
RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données
RICA : Réseau d'Information Comptable Agricole
SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SNCEA-CFE/CGC : Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles - Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
SST : Santé et Sécurité au Travail
TESA : Titre Emploi Saisonnier Agricole
TO/DE : Exonérations de cotisations sociales Travailleurs Occasionnels / Demandeurs d'Emploi
TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée
UAGA : Unión de Agricultores y Ganaderos de Aragón
UE : Union Européenne
UGT : Union General del Trabajo
USA : États-Unis d'Amérique
UTA : Unité de travail annuel
WWOOF : Working Week-ends / Worldwide On Organic Farms.
ZZPR : Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa (Syndicat des salariés agricoles polonais)

Table des Matières

VOLUME 1: Manuscrit

Introduction Générale 25

Chapitre 1 : Le salariat agricole précaire : une réalité au croisement de multiples débats sociaux et scientifiques. 29

Introduction 29

I) Le salariat agricole précaire au centre de controverses dans les débats sociaux 31

I.1) Des conditions de travail dommageables pour les salariés précaires agricoles ? 32

I.2) Des travailleurs invisibles ? 34

I.3) Le recrutement du salariat précaire : de fortes difficultés ? 35

I.4) Coût du travail et dumping social 37

I.5) Soutien public et trappe à pauvreté 38

I.6) Les salariés précaires absents des débats sur l'avenir de l'agriculture ? 40

I.7) La crise de la Covid-19 confirme la place centrale des salariés précaires agricoles dans la production agricole 42

I.8) Synthèse : évaluer l'ampleur de la mobilisation du salariat précaire, un préliminaire essentiel 44

II) L'État de l'art scientifique : portrait fragmenté de la population des salariés précaires agricoles dans l'agriculture française 45

II.1) Le salariat précaire : une mobilisation généralisée dans le secteur agricole ? 45

II.2) Des travaux décrivant les situations de travail des salariés précaires 53

Conclusion 54

Chapitre 2 : Vers une analyse institutionnaliste du salariat précaire agricole 55

Introduction 55

I) Travail, diversité des travailleurs et institutions 55

I.1) L'altérité des facteurs de production et le lien travail / travailleur 56

I.1.i) L'altérité du travail avec les autres facteurs de production en économie classique et marxiste 56

I.1.ii) La conception néoclassique : substituabilité et homogénéité du travail 57

I.1.iii) Dépasser les « anomalies » néo-classiques : néo-institutionnalisme et évolutionnisme 58

I.2) Le travail comme rapport social. Des approches situées pour comprendre la diversité des types de travailleurs 59

I.2.i) Travail salarié et capitalisme : les apports du marxisme 59

I.2.ii) Hors du salariat : autres rapports de travail en agriculture et soumission formelle au capital 60

I.2.iii) L'institutionnalisme historique : les institutions comme produit situé d'une diversité de rapports sociaux parfois conflictuels 62

I.2.iv) La théorie de la Régulation : un cadre méthodologique pour l'analyse institutionnelle 64

I.3) Quels mécanismes économiques expliquent l'existence d'une diversité de formes de travail agricoles et le soutien public au recours spécifique au salariat ? ... 66
I.3.i) La segmentation du marché du travail comme mécanisme de contrôle de l'offre de travail par les employeurs ... 66
I.3.ii) Les relations professionnelles, source d'une prise en compte différenciée des intérêts des salariés et des employeurs ... 69
I.3.iii) L'analyse des conventions : une diversité des normes régulant les situations de travail ... 70
I.3.iv) Le compromis institutionnalisé comme mécanisme de construction institutionnelle ... 72
II) Documenter le rôle du salariat précaire dans le rapport social d'activité en agriculture ... 73
II.1) Quels concepts pour analyser la diversité des conditions d'exercice de l'activité agricole ? ... 73
II.1.i) La diversité des statuts professionnels en agriculture ... 73
II.1.ii) Salaire direct et indirect dans le travail agricole ... 75
II.1.iii) La flexibilité contractuelle ... 76
II.1.iv) La question des compétences et la division sociale et technique du travail ... 77
II.1.v) Conclusion : qualifier et quantifier la diversité des statuts professionnels des salariés précaires ... 79
II.2) Un secteur agricole très administré et l'importance des instruments de politiques publiques ... 79
II.2.i) La place des politiques du travail dans les politiques agricoles générales ... 79
II.2.ii) Des instruments tournés vers les employeurs pour faciliter le recours à des salariés précaires ... 81
II.2.iii) Des instruments tournés vers les salariés agricoles conditionnant les situations de travail ... 81
II.2.iv) Synthèse :les politiques publiques ... 83
II.3) Les mécanismes de construction institutionnelle dans le rapport social d'activité ... 84
II.3.i) Un débat ancien et documenté sur les modèles de développement agricoles et leur traduction dans les politiques publiques ... 84
II.3.ii) Construction institutionnelle et défense des intérêts des salariés précaires ... 85
II.3.iii) Le niveau européen : une échelle de construction de compromis institutionnalisé ? ... 87
II.3.iv) Synthèse sur les mécanismes de création institutionnelle ... 87
Conclusion ... 88

Chapitre 3 : Matériel et Méthodes ... 91
Introduction ... 91
I) La typologie des statuts professionnels ... 91
I.1) Objectif de l'étude ... 91
I.2) Conception de la caractérisation des formes d'exercice de l'activité agricole ... 91
I.3) Périmètre de l'étude ... 92
I.4) Sources mobilisées ... 92
I.4.i) Littérature scientifique et réglementaire ... 92
I.4.ii) Données juridiques, réglementaires et administratives ... 93
I.4.iii) Une étude de terrain ... 94
I.5) Temporalité de l'analyse ... 95
I.6) Saturation de l'information et validation des résultats ... 95
I.7) Mise à disposition des données ... 96
II) Quantification des statuts professionnels ... 96
II.1) Objectif de l'étude ... 96
II.2) Conception de l'analyse quantitative ... 96

II.3) Périmètre de l'étude ... 97
II.4) Sources mobilisées ... 97
II.4.i) Les bases de données statistiques ... 97
II.4.ii) Les bases de données administratives et le cas des données MSA ... 98
II.4.iii) Les données complémentaires mobilisées ... 99
II.5) Traitement des données et analyses statistiques mobilisées ... 100
II.5.i) Traitements sur les sources de données MSA ... 100
II.5.ii) Traitements sur les sources de données complémentaires ... 101
II.6) Vérification de la quantification ... 102
II.7) Temporalité de l'analyse ... 105
II.8) Mise à disposition des données ... 105
III) L'analyse des politiques publiques et des mécanismes de construction institutionnelle ... 106
III.1) Objectif de l'étude ... 106
III.2) Conception de l'analyse institutionnelle ... 106
III.3) Périmètre de l'étude ... 107
III.3.i) Le niveau national ... 107
III.3.ii) Le niveau local de la mobilisation de la main d'œuvre salariée précaire ... 107
III.3.iii) Le niveau européen ... 107
III.4) Sources mobilisées ... 108
III.4.i) Entretiens institutionnels ... 108
III.4.ii) La littérature scientifique ... 109
III.4.iii) Sources juridiques et réglementaires ... 110
III.4.iv) La littérature administrative ... 110
III.4.v) La littérature syndicale ... 111
III.5) Traitement des données collectées en entretiens ... 111
III.5.i) Contenu des entretiens ... 111
III.5.ii) Le codage et le dépouillement des entretiens ... 112
III.6) Saturation des données et validation de la démarche ... 112
III.7) Temporalité de l'analyse ... 113
III.8) Mise à disposition des données ... 113
Conclusion ... 113

Chapitre 4 : Les salariés agricoles précaires, main d'œuvre en développement dans la production agricole en France ... 115

Introduction ... 115
I) Une typologie des statuts professionnels marquée par la diversité de l'activité agricole salariée précaire ... 115
I.1) Une typologie visant à mettre en évidence la diversité des statuts professionnels ... 115
I.2) 15 types de statuts professionnels ... 115
I.2.i) Les personnes employées par les exploitations agricoles ... 117
I.2.ii) La diversité des personnes travaillant sur l'exploitation mais employées par un tiers ... 120
I.3) Bilan sur la typologie : une diversité forte des statuts professionnels ... 124
II) Les statuts professionnels quantifiés en 2016 ... 125

II.1) Quel place pour les salariés précaires ? ... *125*
II.1.i) Le salariat précaire, forme d'activité centrale dans les exploitations agricoles ? ... 125
II.1.ii) Les salariés précaires, majoritaires hors des exploitations ... 127
II.2) Les salariés précaires, une force de travail importante dans la production agricole ? ... *128*
II.3) Une situation similaire dans d'autres pays européens ? ... *131*
III) Le développement du salariat précaire, une dynamique transformant le travail agricole ... **134**
III.1) Une réduction puis une stabilisation du nombre de personnes travaillant dans l'agriculture et de la quantité de travail qu'ils réalisent ... *134*
III.2) Une salarisation en deux phases de l'agriculture ? ... *138*
III.3) La croissance d'un recours multiforme au salariat précaire : un phénomène sectoriel majeur ... *139*
IV) Quels contrats pour quels salariés précaires ? ... **140**
IV.1) Les caractéristiques contractuelles du travail agricole salarié précaire : salaire faible et forte diversité de durées contractuelles ... *140*
IV.1.i) Des salaires faibles et un coût du travail minimisé ... 140
IV.1.ii) Des contrats de durée variable impliquant l'existence de plusieurs ensembles de salariés précaires ... 142
IV.2) Un recours à des salariés précaires concentré dans certaines orientations productives ... *146*
IV.2.i) Des orientation productives avec des recours différents au salariat précaire ... 147
IV.2.ii) Relier les exploitations agricoles et le recours aux prestataires de services et aux groupements d'employeurs : Une analyse territorialisée ... 150
IV.3) Les caractéristiques démographiques des salariés agricoles précaires ... *154*
IV.3.i) Une différenciation genrée ... 154
IV.3.ii) Des profils en évolution marqués par un vieillissement des salariés précaires ... 157
IV.3.iii) Une internationalisation de la main d'œuvre ... 158
IV.4) Conditions de travail : quelles conséquences de ces conditions contractuelles identifiées pour le recours à des salariés précaires ? ... *159*
V) Quelles raisons pour le recours à des salariés précaires ? ... **161**
V.1) Les apports de l'Etude du Maine et Loire : diversité et complémentarité du salariat précaire ... *161*
V.1.i) Trois groupes de salariés précaires employés par les exploitations aux rôles différents ... 161
V.1.ii) Des salariés précaires plus disponibles que les salariés permanents ? ... 166
V.1.iii) Quelle place pour les salariés des prestataires de services et des groupements d'employeurs ? ... 167
V.2) Qualification et mise en concurrence des salariés agricoles précaires ... *170*
Conclusion ... **171**

Chapitre 5 : Le travail agricole salarié précaire, un développement soutenu par les pouvoirs publics. ... 175

Introduction ... **175**
I) La périodisation des politiques publiques agricoles nationales et le recours à des salariés précaires en agriculture ... **175**
I.1) De 1960 à 1980 : la reconnaissance progressive des droits des salariés agricoles ... *175*
I.2) De 1981 à 1989 : Une décennie marquée par la progression des droits sociaux des salariés ... *178*
I.3) De 1990 à 1998 : le modèle de l'exploitation familiale à une UTA ... *180*

I.4) De 1999 à 2001 : la défense de la multifonctionnalité de l'agriculture et une vision plus intégrée de l'emploi salarié ... *181*
I.5) De 2001 à 2008 : Le salariat précaire, levier de compétitivité de l'agriculture entrepreneuriale ... *183*
I.6) De 2009 à 2019 : Le soutien à l'emploi de salariés précaires remis en question ? ... *185*
I.7) Bilan de la périodisation : Des modèles d'agricultures contradictoires ... *188*
II) Les politiques publiques du travail agricole en 2016 : les mesures à destination des entreprises agricoles ... **190**
II.1) Les exonérations de cotisations sociales patronales TO/DE, un instrument central de la régulation du coût du travail salarié précaire ... *190*
II.1.i) Une aide spécifique à l'agriculture qui remplace les réductions générales de cotisations sociales ... 190
II.1.ii) Un effet trappe à pauvreté ... 191
II.1.iii) Un instrument favorisant les contrats courts et le recours aux heures supplémentaires ... 192
II.1.iv) Un instrument associé à un accroissement des risques professionnels ? ... 192
II.1.v) Une mesure qui favorise le recours au salariat précaire ? ... 193
II.1.vi) Des politiques publiques avec un coût élevé pour les finances publiques ... 195
II.2) Une variété d'instruments de politiques publiques favorisant le recours à des salariés précaires ... *198*
II.2.i) Des règles de flexibilité horaire dérogatoires au droit commun ... 198
II.2.ii) Des statuts dérogatoires : le contrat saisonnier et le contrat vendanges ... 198
II.2.iii) Le TESA, un outil de flexibilisation de l'embauche en contrats précaires ... 199
III) Les politiques publiques du travail agricole à destination des salariés précaires : le cas des politiques de SST ... **200**
III.1) Un double cadre réglementaire européen et national ... *200*
III.2) Un contrôle limité du respect des droits de SST accessibles aux salariés précaires ? ... *202*
III.3) Un impact sur les dépenses publiques à destination du secteur agricole ? ... *204*
III.4) Une limitation des droits de SST et de protection sociale orientant les profils des personnes acceptant des emplois salariés précaires ... *205*
III.5) Une faiblesse de l'application de la réglementation européenne menant à une dispersion des cadres réglementaires nationaux ... *207*
Conclusion ... **208**

Chapitre 6. Convergences et contradictions des modèles de développement agricole concernant le recours aux salariés précaires ... 213

Introduction ... **213**
I) Quels modèles de développement sont portés par les groupes sociaux impliqués dans la construction du rapport social d'activité ? ... **213**
I.1) Des modèles qui coexistent ... *213*
I.1.i) Les modèles portés par les représentants des exploitants agricoles ... 213
I.1.ii) Les modèles portés par les représentants des autres employeurs agricoles ... 216
I.1.iii) Les modèles défendus par les représentants des salariés ... 217
I.1.iv) Les modèles portés par des acteurs associatifs intra- ou extra-sectoriels ... 219
I.2) Des modèles convergeant en partie sur le recours à des salariés précaires ? ... *220*
I.2.i) Une convergence sur la salarisation de l'agriculture ... 220
I.2.ii) Une proximité des modèles sur le recours au salariat permanent ... 221

I.2.iii) Le salariat précaire, composante nécessaire de la production agricole 222
I.3) Des modèles qui mettent en évidence les contradictions des intérêts entre employeurs et salariés agricoles ***224***
II) Peu de confrontations entre groupes sociaux et faible prise en compte des intérêts des salariés précaires **225**
II.1) Les négociations collectives : la domination des intérêts de la FNSEA ***225***
II.1.i) Asymétrie de pouvoir entre représentants des employeurs et des salariés 225
II.1.ii) Des conventions collectives peu contraignantes pour les employeurs, en particulier au niveau national et concernant les salariés précaires 228
II.2) Les organisations professionnelles gérées par les représentants syndicaux ***230***
II.3) Des salariés précaires aux intérêts marginalisés dans les lieux de construction des politiques publiques les concernant ***233***
II.3.i) Les lois agricoles et la prise en compte limitée des intérêts des salariés sur la période récente 234
II.3.ii) Les lois de finances, une élaboration impliquant peu les syndicats de salariés agricoles 234
II.4) Peu de prise en compte des intérêts des salariés précaires au niveau de l'Union Européenne ***235***
II.4.i) Un circuit de négociations collectives verrouillé 236
II.4.ii) Des instances européennes en charge des politiques sociales à l'action limitée en agriculture 238
II.4.iii) La PAC et le Parlement européen, seule instance où les revendications des salariés précaires dans l'agriculture sont prises en compte ? 238
III) Y-a-t'il un compromis institutionnalisé sur le recours à des salariés agricoles précaires ? **240**
III.1) Une absence de compromis institutionnalisé sur le recours à des salariés précaires ***240***
III.2) Un accord sur le recours à des salariés permanents ? ***242***
IV) Quel dispositif institutionnel pour stabiliser le régime économique de fonctionnement sectoriel sur le recours à des salariés précaires ? **244**
IV.1) L'hétérogénéité des salariés précaires facilite leur mise en concurrence ***244***
IV.2) Une opacité autour des situations de travail ***247***
IV.3) L'écart croissant entre les institutions et la réalité : la dérive institutionnelle ***249***
IV.4) Synthèse : trois mécanismes complémentaires menant à une régulation fragile ***251***
Conclusion **252**

Conclusion générale **255**

Bibliographie **263**

Glossaire **291**

VOLUME 2 : Annexes

Annexe 1 : Méthode de bibliographie systématique utilisée

Annexe 2 : Fiches « Statut juridique » (droit du travail et de la protection sociale) des actifs agricoles en France

Annexe 3 : Sources de données quantifiées et conventions de traitement

Annexe 4 : Synthèse des éléments sur les formes d'emploi tirés des entretiens institutionnels dans le Maine et Loire

Annexe 5 : Supports mobilisés pour les entretiens

Annexe 5.1 : Guide d'entretiens institutionnels

Annexe 5.2 : Tableaux de dépouillement

Annexe 6 : Synthèse de l'analyse internationale

Annexe 6.1 : Les formes d'activités agricoles salariées en Pologne, Espagne, Belgique et en France

Annexe 6.2 : La diversité des dispositifs institutionnels nationaux autour du recours au salariat précaire

Annexe 7 : Description d'instruments de politiques publiques relatifs au recours à des salariés agricoles précaires

Annexe 7.1 : Fonctionnement des exonérations Travailleur Occasionnel / Demandeur d'Emploi (TO/DE) et des réductions « Fillon » de cotisations sociales sur les bas salaires

Annexe 7.2 : Fonctionnement des programmes européens de mobilité des saisonniers et de prestation de service internationale

Liste des figures

Figure 2.1 : Schéma conceptuel mobilisé..... 55
Figure 2.2 : Schéma conceptuel détaillé du cadre théorique mobilisé..... 89
Figure 4.1 : Arborescence de la typologie des statuts professionnels 116
Figure 4.2 : Comparatif du nombre de travailleurs et d'heures de travail en 2016 pour les types quantifiables de la typologie..... 130
Figure 4.3 : Evolution du nombre de personnes travaillant dans l'agriculture française selon le statut professionnel 136
Figure 4.4 : Evolution du nombre d'heures de travail agricole déclarées selon le statut professionnel..... 137
Figure 4.5 : Nombre comparé de personnes employées en contrats salariés précaires par les exploitations, les groupements d'employeurs et les entreprises de travaux agricoles et des heures de travail réalisées par ces salariés précaires selon la durée totale cumulée en jours de leurs contrats salariés précaires sur 2016..... 144
Figure 4.6 : Variation interannuelle comparée du nombre de salariés précaires et des heures de travail qu'ils réalisent, selon qu'ils soient employés par des exploitations agricoles, ou par des prestataires de service et des groupements d'employeurs..... 145
Figure 4.7 Longueur moyenne des contrats précaires agricoles selon le jour de début du contrat (partie gauche de la figure), comparé au nombre de contrats précaires agricoles en cours chaque jour en 2015 (partie droite de la figure)..... 146
Figure 4.8 : Pourcentage cumulé des salariés agricoles précaires employés par les exploitations agricoles d'une orientation productive ou par des entreprises de travaux agricoles ou des groupements d'employeurs selon la longueur de leurs contrats salariés 148
Figure 4.9 : Nombre de contrats salariés précaires en cours par jour en 2016 selon l'orientation productives des exploitations agricoles qui les emploie ou selon qu'ils soient employés par des entreprises de travaux agricoles ou des groupements d'employeurs.... 149
Figure 4.10 : Répartition géographique des salariés en contrats agricoles précaires employés directement par les groupements d'employeurs, par les exploitations agricoles et par les entreprises de travaux agricoles en 2016 152
Figure 4.11 : Répartition géographique des heures de travail réalisées par des salariés en contrats agricoles précaires employés directement par les groupements d'employeurs, par les exploitations agricoles et par les entreprises de travaux agricoles en 2016..... 153
Figure 4.12 : Profil des travailleurs agricoles en contrats précaires selon le genre, la nationalité et l'âge en 2002 et 2016..... 155
Figure 4.13 : Nombre de salariés agricoles précaires cumulés par durée de contrat en 2016 selon leur catégorie d'âge et de nationalité..... 156
Figure 4.14: Nombre de contrats salariés précaires en cours par jour en 2016 par nationalité dans l'arboriculture du Maine et Loire 165
Figure 5.1 : Chronologie des lois affectant le salariat agricole..... 176
Figure 5.2 : Nombre comparé de contrats salariés éligibles au TO/DE créés dans les entreprises de travaux agricoles et les groupements d'employeurs selon l'éligibilité de ces entreprises aux TO/DE..... 194
Figure 5.3 : Montant des concours publics à l'agriculture sur des allègements de cotisations sociales et fiscales destinées aux indépendants et salariés agricoles..... 196

Figure 6.1 : Chronologie des accords de dialogue social nationaux dans le secteur agricole et implication formelle des syndicats signataires 226
Figure 6.2 : Mécanismes de régulation du recours à des salariés précaires dans le secteur agricole français contemporain..... 245

Liste des tableaux

Tableau 1.1 : Grille d'inclusion de la littérature sur le recours à des salariés précaires en France 45
Tableau 1.2 : Articles quantifiant le salariat agricole précaire 46
Tableau 1.3 : Articles décrivant les impacts et enjeux sociaux de la mobilisation du salariat agricole précaire 59
Tableau 4.1 : Décompte consolidé des personnes ayant une activité agricole en France en 2016 126
Tableau 4.2 : Décompte des heures de travail des personnes ayant une activité agricole en France en 2016..... 129
Tableau 4.3 : Dénombrement des différents types de travailleurs agricoles dans les pays étudiés 133
Tableau 4.4: Recours à des salariés précaires dans des exploitations arboricoles du Maine et Loire 162
Tableau 5.1 : Exonérations TO/DE et « Fillon » sur différents niveaux de salaires mensuels en 2016 191
Tableau 5.2 : Evolution des concours publics à l'agriculture (2013-2018)..... 196
Tableau 5.3 : Synthèse des effets associés au cadre réglementaire des instruments de politiques publiques discutés..... 209
Tableau 6.1 : Place attribuée au salariat dans les modèles de développement promus par les organisations syndicales des employeurs agricoles..... 214
Tableau 6.2 : Place attribuée au salariat dans les modèles de développement promus par les organisations syndicales des salariés agricoles et associations rencontrées en entretien 218
Tableau 6.3 : Adhésion des organisations syndicales aux instances de négociations collectives ou aux organisations professionnelles du secteur agricole..... 231
Tableau 6.4 : Inclusion des organisations syndicales françaises aux organisations européennes et participation éventuelle au « dialogue social sectoriel européen »..... 237

Liste des encadrés

Encadré 1.1 : Définitions de Travail et Emploi..... 30
Encadré 2.1 : Définition de l'institution dans l'institutionnalisme historique et héritage..... 62
Encadré 2.2 : L'organisation institutionnelle et économique au niveau national dans le cadre régulationniste..... 64
Encadré 2.3 : L'organisation institutionnelle et économique au niveau sectoriel dans le cadre régulationniste..... 65
Encadré 2.4 : Contenu du rapport social d'activité..... 65
Encadré 2.5 : Définition du groupe social..... 72
Encadré 2.6 : Définition du statut professionnel..... 73
Encadré 3.1 : Ethique de la recherche menée : la typologie 96
Encadré 3.2 : Le traitement des données : logiciels utilisés..... 100
Encadré 3.3 : Sources d'écart avec Actif'Agri..... 104
Encadré 3.4 : Ethique de la recherche menée : la quantification 105
Encadré 3.5 : Liste des interlocuteurs rencontrés..... 109
Encadré 3.6 Ethique de la recherche menée : l'analyse institutionnelle 113

Introduction Générale

Pourquoi s'intéresser aux salariés agricoles précaires en France ? Le travail de recherche présenté ici est fondé sur le constat de l'existence d'un ensemble de controverses autour du recours du salariat précaire dans la production agricole française contemporaine. Les acteurs engagés dans ces controverses s'accordent pour reconnaitre un rôle économique important aux salariés précaires dans la production agricole. Mais ils tiennent des positions contradictoires sur les situations de travail que connaissent ces salariés précaires, leur importance économique dans les exploitations agricoles et le rôle des politiques publiques dans ce recours.

Ces critiques sont analysées en détail au cours de ce travail de recherche. Elles sont diverses : description fréquentes de mauvaises conditions de travail, invisibilité institutionnelle des salariés précaires, mise en cause du coût des politiques publiques soutenant le recours à des salariés précaires, accusations de développement de dumping social… En particulier, ces critiques dessinent le portrait d'une production agricole reposant sur une organisation du travail aux impacts négatifs sur les salariés concernés : « *Pour être ouvrier agricole, il faut nécessairement un niveau de qualification, qu'il s'agisse d'un diplôme ou d'un équivalent acquis par l'expérience. Mais le patronat refuse de le reconnaître [...] Les patrons mettent le couteau sous la gorge des salariés pour qu'ils acceptent ce niveau de salaire, ces conditions de travail, les heures à n'en plus finir, le non-respect du droit social* » (Diane Grandchamp, secrétaire de la Fédération nationale agroalimentaire et forestière de la Confédération générale du travail[1]). Au-delà des acteurs syndicaux et associatifs, ces impacts négatifs sont décrits de manière fragmentée mais sans ambiguïté par plusieurs travaux journalistiques (par exemple : Albertini, 2018 ; Delaporte, 2018) et par des articles scientifiques (par exemple : Decosse, 2011 ; Mésini, 2015 ; Morice et Michalon, 2008).

Les impacts potentiels de ces situations de travail sur les employeurs et les entreprises agricoles apparaissent, eux, plus flous. Un ensemble de travaux analyse les possibles conséquences économiques négatives pour une entreprise de recourir à des salariés précaires, notamment du point de vue de leur productivité (Dosi et al.,2017) ou du coût du nombre élevé d'accidents du travail ou de maladies professionnelles associés à ce recours (Benavides et al., 2006). On observe en parallèle des évolutions structurelles de l'agriculture française : le développement d'entreprises agricoles de grande taille employant beaucoup de salariés, ainsi que le recours croissant des exploitations agricoles à l'externalisation des activités agricoles via des prestataires de service ou des groupements d'employeurs (Purseigle et al., 2017).

Dans ce contexte, le recours à des salariés précaires dans l'agriculture française est présenté comme inévitable par une partie des employeurs agricoles et des représentants des pouvoirs publics. Jérôme

[1] CGT (2021), Des ouvriers agricoles pas reconnus, https://www.cgt.fr/actualites/france/situation-demploi-precarisee/des-ouvriers-agricoles-pas-reconnus

Volle, vice-président de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) estimait en 2021 que l'agriculture française avait besoin annuellement « *d'un million de contrats saisonniers* »[2] pour réaliser les travaux concernés par la saisonnalité incompressible de la production agricole.

Ces prises de position soulignent l'importance économique donnée aux contraintes de la concurrence internationale. Cette dernière engendrerait une pression à la baisse sur le coût du salariat précaire. Face à cette pression internationale, les employeurs agricoles demandent la mise en place ou le maintien d'instruments de politiques publiques pour soutenir ce recours jugé inéluctable au salariat précaire. « O*n sera encore moins compétitifs qu'on ne l'est aujourd'hui par rapport aux autres pays européens, notamment ceux qui ont un coût de la main-d'œuvre très bas […] aujourd'hui, en Espagne, on est de six à neuf euros de l'heure, sachant qu'en France on est autour de 12 euros. Si jamais demain on enlevait les exonérations, on passerait à 14 euros* » détaille ainsi Jérôme Volle, vice-président de la FNSEA au sujet des exonérations de cotisations sociales patronales en place en France. Il souligne également le rôle social des politiques publiques, qui seules peuvent baisser le coût du travail pour l'employeur tout en « *permet[tant] au salarié de garder tous ses droits* »[3].

L'importance à accorder à ce débat du point de vue de l'économie reste toutefois subordonnée à une autre question : celle de l'ampleur économique et démographique effective du recours à des salariés précaires. Les soutiens publics observés seraient d'autant plus contestables économiquement que les impacts négatifs sur les travailleurs concerneraient un grand nombre de personnes. Cela d'autant plus que ce soutien public est considéré comme très coûteux pour les pouvoirs publics à la fois par ses détracteurs[4] et par ses soutiens[3].

Ces questionnements conduisent à se demander : comment le soutien public au recours à des salariés précaires peut s'expliquer alors que ce recours est associé dans les débats de politique économique du secteur à des impacts négatifs sur les salariés concernés et incertains sur les exploitations agricoles et la société ?

Telle est l'interrogation de départ de ce travail. Le salariat agricole précaire et son articulation aux politiques publiques seront traités en mobilisant les acquis de plusieurs programmes de recherche. Sont ainsi mobilisés les travaux en économie du travail ayant étudié les mécanismes économiques en jeu dans le recours à des salariés précaires (exemple : Gautié, 2004 ; Perraudin et al., 2014, Sauze, 2006 ; Salais, 1989). Ce travail utilise aussi les apports des courants de recherches issus du marxisme et de

---

[2] Quantinet B., (2021) La FNSEA veut anticiper un potentiel manque de main-d'œuvre, la France Agricole. https://www.lafranceagricole.fr/actualites/gestion-et-droit/travaux-saisonniers-la-fnsea-veut-anticiper-un-potentiel-manque-de-main-duvre-1,0,436267051.html

[3] AFP, 24/08/2018,Travail saisonnier: La FNSEA vent debout contre la fin des exonérations de charges, L'Express, https://lentreprise.lexpress.fr/actualites/1/actualites/travail-saisonnier-la-fnsea-vent-debout-contre-la-fin-des-exonerations-de-charges_2032276.html

[4] Tivierge F., 11/09/2018, Exonérations de cotisations patronales en agriculture : pour la FGA-CFDT, une remise à plat s'impose, FGA-CFDT https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire/salle-de-presse/presse-2018/exonerations-de-cotisations-patronales-en-agriculture-pour-la-fga-cfdt-une-remise-a-plat-s-impose-srv2_615777

l'institutionnalisme historique pour décrire l'institutionnalisation des rapports de travail, et notamment des travaux régulationnistes qui ont construit des cadres conceptuels et méthodologiques permettant de décrire la complexité de l'enchevêtrement institutionnel sectoriel, y compris dans le cas spécifique de l'agriculture (Exemples : Bartoli et Boulet, 1990 ; Laurent et Dutertre, 2008 ; Trouvé, 2007).

Ces acquis théoriques m'ont permis de construire une méthodologie pour analyser les dispositifs institutionnels qui régulent les situations de travail dans l'agriculture française. Mon analyse s'est aussi appuyée sur des résultats empiriques produits par d'autres sciences sociales. Cette ouverture disciplinaire est importante car l'analyse des mécanismes gouvernant les formes prises par le recours à des salariés précaires et leur institutionnalisation a été principalement faite en dehors de l'économie au sein de l'état de l'art. Ainsi, en France et à l'international, ce sujet a été principalement traité par des travaux en sociologie, en droit, en ergonomie, en sciences politiques, ou dans des domaines interdisciplinaires comme celui des relations professionnelles.

Cette ouverture pluridisciplinaire au service de l'analyse économique a pu être faite dans le cadre du double accueil de ce travail de recherche dans les équipes pluridisciplinaires d'une part de l'UMR SADAPT de l'Institut National de la Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement (INRAE) et d'autre part de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES). Au niveau européen, mon travail a pu bénéficier de l'appui et des retours de l'équipe de l'European Trade Union Institute (ETUI) à Bruxelles, qui m'a accueilli pour un séjour de recherche de six semaines.

Cet ancrage dans l'empirie et la pluridisciplinarité est essentiel pour ce travail de recherche car j'ai en permanence été confronté au caractère fragmentaire et incomplet des données existantes sur le sujet de recherche. Produire une analyse du recours à des salariés précaires en France et de l'appareil institutionnel le régulant a nécessité de mobiliser et recouper de nombreuses données primaires qualitatives et quantitatives. Ce travail a aussi nécessité la production de données originales grâce à l'utilisation des données sur les cotisations sociales de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), traitées avec l'appui de Jean-Noël Depeyrot du Centre d'Etudes et de Prospective du Ministère en charge de l'Agriculture. La production de données quantitatives pour ce travail de recherche a ainsi été amorcée au sein du projet Actif'Agri, coordonné par le Centre d'Economie et de Prospective. La production de données qualitatives a été faite en partie via la réalisation d'entretiens institutionnels dans le cadre de deux rapports produits sur commande du Bureau de Santé et de Sécurité au Travail du Ministère de l'Agriculture, qui ont aussi permis de faire valider les résultats obtenus par des représentants syndicaux du secteur agricole. Une étude de cas pour documenter et illustrer le recours à des salariés précaires à l'échelle locale a été réalisée dans le Maine et Loire, avec l'appui de Lucie Marsal, étudiante en formation d'ingénieur agronome à AgroParisTech (mémoire de Master 2 dans l'UFR d'agriculture comparée).

Ce travail de recherche est présenté en 6 chapitres.

Le chapitre 1 détaille les controverses sociétales autour du recours à des salariés précaires dans l'agriculture française. Des travaux scientifiques empiriques renseignant ce recours y sont aussi discutés. Ce chapitre permet de poser la question que ce travail de thèse va discuter.

Le chapitre 2 mobilise l'état de l'art existant pour établir une hypothèse de recherche. J'y montre la diversité des approches théoriques en économie permettant de discuter du recours à des salariés précaires et de son lien avec les politiques publiques. L'hypothèse de recherche formulée est celle de l'existence d'un compromis institutionalisé entre groupes sociaux sectoriels sur le soutien public au recours à des salariés précaires. Des travaux empiriques en économie, mais aussi dans les autres sciences sociales, sont mobilisés pour définir les concepts et méthodes utilisés pour analyser les institutions contribuant à encadrer et faciliter le recours à des salariés précaires dans l'agriculture française.

Le chapitre 3 discute des matériaux et méthodes utilisés pour tester l'hypothèse de recherche. Le caractère fragmentaire des données existantes y est souligné, nécessitant de croiser de nombreuses sources de données qualitatives et quantitatives pour construire l'analyse du recours à des salariés précaires. Le recoupement méthodique de ces sources permet de qualifier la diversité des statuts professionnels, de les quantifier et de discuter l'institutionnalisation du recours à des salariés précaires.

Le chapitre 4 présente un premier ensemble de résultats. J'y présente une typologie des statuts professionnels dans le secteur agricole, qui est quantifiée, y compris son évolution entre 2003 et 2016. Les caractéristiques économiques des emplois salariés précaires agricoles sont analysées, et les conditions du recours à ces formes de salariat précaires grâce à une étude de cas dans le Maine et Loire.

Le chapitre 5 présente les instruments de politiques publiques influençant le recours à des salariés précaires. Ils sont discutés d'abord dans le cadre d'une périodisation de la place des politiques publiques ayant trait aux salariés précaires dans les politiques agricoles. Puis, j'analyse les effets attendus sur les salariés concernés, les employeurs et la société dans son ensemble des instruments de politiques publiques tournés vers les employeurs et les salariés agricoles.

Le chapitre 6 présente les mécanismes de construction institutionnelle conduisant aux politiques publiques discutées au chapitre précédent. Les modèles de développement agricole promus par les syndicats de salariés, d'employeurs et d'exploitants agricoles sont discutés. Les instances où sont construites les institutions et où sont confrontés les modèles portés par ces organisations sont analysées. Cela afin de comprendre la représentation des intérêts des salariés précaires et la possibilité de compromis institutionnalisé entre ces organisations et les groupes sociaux qu'elles représentent.

L'ensemble de ces éléments est repris au sein de la discussion, afin de conclure sur la nature du dispositif institutionnel régulant le recours à des salariés précaires.

Chapitre 1 : Le salariat agricole précaire : une réalité au croisement de multiples débats sociaux et scientifiques.

Introduction

En 2020, la crise de la Covid-19 a profondément perturbé le fonctionnement des exploitations agricoles et la mobilisation de la main d'œuvre salariée locale et internationale. Elle a suscité des débats sur les besoins en salariés en contrats temporaires.

Cependant, la question du recours à des salariés agricoles en contrats temporaires, de sa disponibilité, du profil des salariés concernés et de leurs conditions de travail était déjà présente dans les débats sociaux bien avant cette crise. Cette question a été rendue visible par des journalistes et acteurs du secteur agricole : syndicats d'agriculteurs et de salariés agricoles, associations, administrations, élus, chercheurs, qui ont mis en évidence un certain nombre d'enjeux sociétaux autour de ce recours. L'étude de ces enjeux sera l'objet de la première partie de ce chapitre.

Dans un second temps, les travaux de recherche fondés sur des monographies et des données statistiques ou administratives seront mobilisés pour éclairer les enjeux identifiés dans la 1ere partie du chapitre. Cette seconde partie documentera en particulier les situations de travail des salariés en contrats temporaires et le nombre de salariés concernés par ces statuts professionnels.

Avant de commencer cette analyse, il est essentiel de définir la notion de salariat précaire en agriculture. La question de la mobilisation de salariés en contrats temporaires renvoie en effet souvent aux questions de précarité des salariés. La notion de précarité est polysémique et est au centre d'une large littérature pluridisciplinaire (Jamal et Abdallah, 2016 ; Barbier, 2005 ; Vosko et al., 2003). Dans un rapport de 2002, Barbier recense les différentes définitions du terme « précarité » dans la recherche française en sciences sociales. Il répertorie 4 acceptions du terme « précarité » dans la littérature française sur le sujet, données par ordre chronologique d'apparition :

(1) La précarité comme condition sociale, comme une situation et un état de pauvreté des ménages, mais aussi comme processus pouvant conduire à la pauvreté.

(2) La précarité en tant que statut social lié à l'emploi, autrement dit la précarité de l'emploi. Celle-ci correspond aux formes atypiques de l'emploi, c'est-à-dire en France les contrats salariés temporaires, opposés aux contrats à durée indéterminée à plein temps, considérés comme norme.

(3) L'utilisation du terme dans la législation a mené à une troisième définition, plus restreinte, dans le cadre du Code du travail, faisant précisément référence aux contrats de travail salariés précaires comme catégorie juridique légalement définie.

(4) L'élargissement de l'utilisation du terme de précarité a mené à une définition de la précarité appliquée à la société, qui serait prise dans un processus de précarisation, entendu comme trajectoire sociale de paupérisation et de généralisation des contrats précaires affectant la société dans son ensemble.

Barbier souligne que la polysémie du concept de précarité est encore plus marquée lorsque l'on mobilise les études internationales. En effet, en France la notion de précarité de l'emploi fait surtout référence à une limitation ou à une instabilité dans le temps du revenu et des garanties sociales accordées par l'emploi (Barbier, 2005). Cette dichotomie entre emploi aux revenus et garanties sociales stables et instables s'applique à la situation française CDI / formes atypiques de l'emploi. La même dichotomie apparaît dans les situations italienne et espagnole présentant des oppositions similaires. En revanche, dans les cas allemand, britannique et danois par exemple, la distinction entre une situation d'emploi de référence et des formes « précaires » est plus effacée, diluant la pertinence du concept. La notion de *precariousness* anglo-saxonne est plutôt associée à l'inégalité et l'instabilité des revenus qu'à une question relevant du statut professionnel. Ainsi, Barbier tend à relativiser la pertinence de la notion de précarité au sens français à l'international.

Cette diversité conceptuelle est actuellement remise en discussion par plusieurs travaux qui mobilisent, selon les secteurs et les sujets discutés, des définitions de la précarité fondée sur la précarité contractuelle ou étendues à la vulnérabilité personnelle de l'individu en situation de précarité (Ivancheva et al., 2019 ; Robinson et al., 2019). Ces débats récents discutent également de l'impact sur les politiques publiques et la redéfinition des groupes sociaux de l'extension des situations de précarité dans les sociétés capitalistes actuelles (Lazar et Sanchez, 2019).

Dans le cadre de ce travail, pour éviter toute ambiguïté, j'emploie sauf mention contraire la deuxième définition donnée par Barbier : la précarité est la précarité de l'emploi, qui renvoie aux statuts professionnels n'offrant des garanties sociales et de revenu que limitées dans le temps. Un salarié précaire est donc défini comme un salarié engagé dans des contrats de travail à durée déterminée, sans autre suppositions sur sa situation économique personnelle. Plusieurs raisons justifient ce choix. D'une part, comme le souligne Barbier, c'est la définition la plus communément utilisée dans le cadre de l'économie. D'autre part, cette définition permet de cibler des groupes de travailleurs concernés par des statuts professionnels spécifiques. Cela me permettra de délimiter et de décrire facilement la diversité des statuts professionnels dans le secteur agricole (cf. Chapitre 2).

Ce premier chapitre présente une identification des enjeux sociaux relatifs au travail agricole salarié précaire et les confronte à la littérature empirique scientifique. Il permet ainsi de construire une question de recherche et d'orienter la constitution du cadre théorique dans lequel ce travail de recherche s'inscrit, qui sera discuté dans le chapitre 2.

Encadré 1.1 : Définitions de Travail et Emploi

Pour ce travail de recherche s'intéressant au recours à un type de statut professionnel et de travailleurs spécifiques, la définition du travail utilisée doit être précisée. Cette définition est choisie dans la continuité de conceptualisations du travail comme activité reconnues socialement comme productives, et mettant le lien travail-travailleur au cœur du concept de travail (Marx, 1875 ; Arendt, 1961 ; Méda, 1995). Une des caractéristiques centrales de ces définitions est l'emphase sur la dimension située des formes du travail, liée aux conditions de production dans un système économique donné.

Dans le cadre de l'économie française contemporaine, je définis donc le travail comme une activité rémunérée réalisée dans le cadre de la production d'un bien ou d'un service socialement échangeable, comme proposé par exemple par Méda (1995). Cette rémunération peut être directe, c'est-à-dire directement versée au travailleur, et/ou indirecte, c'est-à-dire socialisée avant d'être reversée au travailleur. Ainsi, par convention, des activités agricoles sans visée productive ou sans rémunération, comme la production agricole à but d'autoconsommation ou encore comme les activités de type WWOOFing (détaillées au chapitre 4) ne seront pas considérées ici comme du travail.

La définition de l'emploi est moins variable au sein de la littérature en économie : l'emploi représente la reconnaissance sociale collective d'un travail en tant qu'activité productive. Je reprends la définition d'Annie Fouquet (2011) : l'emploi est « *une activité qui répond à trois critères : i) qu'elle soit reconnue échangeable et donc reconnue socialement utile ; ii) qu'elle soit individualisable pour s'échanger contre un salaire ; iii) qu'elle soit assortie de garanties et de protection sociale dans la durée* ». Les deux premiers points de la définition d'emploi correspondant à celle de travail, ce qui différencie les deux notions est donc l'existence de « garanties et de protection sociale dans la durée ».

Ainsi, le contrat de travail est la reconnaissance publique et collective des droits du salarié. Certains statuts indépendants, comme celui d'exploitant agricole, sont également associés à des droits sociaux collectifs (cf. Annexe 4 : Fiches statuts), notamment le bénéfice d'une indemnité en cas d'accident du travail ou de maladie. La notion d'emploi dépasse alors le cadre du salariat pour englober toute forme de travail statutairement associée à des garanties de protection sociale. L'emploi est donc une notion plus restreinte que le travail : tout emploi est un travail, mais tout travail n'est pas un emploi, comme dans le cas du travail illégal.

I) Le salariat agricole précaire au centre de controverses dans les débats sociaux

J'ai mené un travail d'identification des grands sujets de débat autour des questions de travail salarié précaire en agriculture en consultant différentes sources médiatiques. D'abord, j'ai étudié les archives en ligne sur les 20 dernières années des journaux nationaux qui m'étaient accessibles : *Le Monde, la Croix, Mediapart, le Figaro, Le Monde Diplomatique et Libération*. Cette analyse a été complétée par une étude des archives du journal professionnel agricole *Agrapresse*, ainsi que par des articles issus d'autres journaux ou sites professionnels agricoles, ou généralistes nationaux et locaux. Cette analyse s'appuie également sur des types de documents qui seront mobilisés plus en détails dans les parties ultérieures de ce manuscrit : communiqués syndicaux, débats parlementaires et travaux d'enquêtes longues journalistiques. Six sujets de controverses dans les débats sociaux sont identifiés :

- Les conditions de travail des salariés précaires et le respect de leurs droits du travail et de la protection sociale ;

- L'invisibilité institutionnelle des salariés précaires ;
- Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs ;
- Les débats autour des questions de coût du travail salarié précaire et du dumping social ;
- Les soutiens publics au recours à des salariés précaires en agriculture ;
- La place des salariés précaires dans les débats sur l'avenir de l'agriculture et les types d'organisations de la production et du travail agricole à promouvoir.

En plus de ces six controverses, j'aborderai la crise de la Covid de manière séparée, dans la mesure où celle-ci a fait se croiser les enjeux de ces différentes controverses de manière inédite.

I.1) Des conditions de travail dommageables pour les salariés précaires agricoles ?

Un premier sujet de débat discuté dans les travaux journalistiques ou syndicaux concerne les conditions de travail difficiles auxquelles les salariés agricoles précaires peuvent être confrontés, avec des impacts négatifs sur leur santé.

Les syndicats représentant les salariés agricoles soulignent que ces conditions de travail sont dans nombre de cas dangereuses pour les salariés agricoles précaires[5]. Ils relèvent qu'elles sont souvent à la limite de la légalité, voire illégales et soulignent que ces mauvaises conditions de travail ont des conséquences négatives marquées sur la santé de ces salariés, notamment du fait des risques professionnels qu'ils encourent dans leur travail[6]. Selon le journaliste et syndicaliste Patrick Herman, la mobilisation du travail précaire réalisé dans de mauvaises conditions de travail se serait étendue depuis plusieurs décennies afin d'assurer une forte productivité agricole, notamment dans le bassin de production méditerranéen avec les salariés migrants. Il qualifie cette dépendance de *« drogue dure des producteurs méditerranéens »,* une expression proposée par un chercheur ayant travaillé sur le recours à ces salariés précaires, et depuis reprise dans les médias[7].

Un livre d'enquête de la journaliste Ixchel Delaporte, *Les Raisins de la Misère* (2018), souligne l'ampleur démographique et la diversité statutaire des salariés agricoles précaires ayant de mauvaises conditions de travail dans le Bordelais. Fondée sur une série d'entretiens, cette enquête décrit au travers de ces portraits la place centrale des salariés précaires au sein de l'économie agricole bordelaise. Delaporte lie directement le profil sociologique des salariés en contrats précaires, marqué par des caractéristiques défavorables (absence de diplôme, isolement géographique, nationalité étrangère), aux mauvaises conditions de travail et de rémunération dont ils font l'objet. Les situations individuelles de ces travailleurs révèlent une acceptation forcée de ces mauvaises conditions de travail et de vie, faute d'alternative.

---

[5] FNAF-CGT (2012), Salariés agricoles, Ensemble pour les revendications, http://www.fnafcgt.fr/IMG/pdf/02-2012_LIVRET_SALARIES_AGRICOLES.pdf

[6] Coordination Européenne Via Campesina (2017), Mouvements migratoires et monde rural en Europe : document de base de la Coordination Européenne Via Campesina sur la migration et le travail rural salarié, http://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2017/04/ECVC-2017-04-Document-on-Migration-and-Rural-Labour-FR.pdf

[7] Herman P., 02/2013, Travailleurs saisonniers, la ronde infernale, Le Monde Diplomatique, https://www.monde-diplomatique.fr/2013/02/HERMAN/48736

D'autres travaux journalistiques décrivent une dégradation des conditions de travail sur les deux dernières décennies[8]. Cette dégradation est associée au développement de nouvelles formes de salariat agricole précaire : détachement des travailleurs par des prestataires internationaux, recours aux salariés précaires employés par des prestataires de service nationaux. Ces nouvelles formes d'emploi impliquent le développement d'intermédiaires entre l'exploitant agricole et le salarié précaire. Dans ces articles de presse, cette intermédiation est associée à une plus grande invisibilité institutionnelle des salariés, invisibilité considérée comme ayant facilité l'apparition de dérives en matière de conditions de travail[9]. Ces mauvaises conditions de travail ont un effet à la fois sur la rémunération, le logement et l'accès aux droits sociaux des salariés précaires, notamment de ceux employés par des prestataires de services aussi bien français qu'internationaux[10]. Ces analyses suggèrent que des pressions de la part des employeurs sur ces salariés précaires peuvent être le moteur des dégradations des conditions de travail observées.

Ces mauvaises conditions de travail peuvent aller jusqu'à des situations de fraude. Des cas spécifiques violant le respect du droit du travail et du droit social français ont ainsi été relatés par des journalistes. Ces fraudes peuvent aller jusqu'à des situations de travail forcé pour les salariés précaires concernés, comme le souligne une enquête de l'inspection du travail portant sur des prestataires de détachement agricole :

« Un système collectif et organisé de fraude au détachement, de travail dissimulé, de prêt illicite de main d'œuvre et de marchandage qui perdure depuis plusieurs années.[…] [Les] contrôles ont permis de constater, pour environ 200 salariés présents sur le territoire national, majoritairement ressortissants de pays extérieurs à l'Union européenne, "des durées de travail allant jusqu'à deux cent soixante heures mensuelles avec le non-respect des repos hebdomadaires", "des salariés qui travaillent trente jours sur trente plusieurs mois consécutifs". La DIRRECTE évoque aussi des salariés payés en dessous du SMIC et souligne que ces contrôles "ont mis en évidence une violation manifeste et organisée des droits fondamentaux et des abus de la vulnérabilité de ces salariés". » [11]

Ces situations de fraude conduisent à des procédures pénales dans certains départements où la viticulture, l'arboriculture et le maraîchage sont très présents ; cela alors même que les dispositifs de contrôle des infractions aux droits des salariés sont décrits comme peu développés[12].

Ces fraudes sont décrites comme concernant une grande diversité des salariés agricoles précaires : de nationalité française, européenne ou extra-européenne, et qu'ils soient employés directement par des exploitations agricoles ou bien par des prestataires. Les fraudes peuvent aussi

---

[8] Berteau F., 19/07/2011, Dans l'agriculture, la précarité des saisonniers étrangers s'accroît, La Croix https://www.la-croix.com/Actualite/France/Dans-l-agriculture-la-precarite-des-saisonniers-etrangers-s-accroit-_NG_-2011-07-19-690755

[9] AFP, 27/06/2019, Agriculture: les dérives du recours aux travailleurs détachés, La Croix. https://www.la-croix.com/Economie/Agriculture-derives-recours-travailleurs-detaches-2019-06-27-1301031972

[10] LM. 27/07/2020. Dans les landes, des saisonniers face aux abus. Agrapresse

[11] Le Monde avec AFP, 06/07/2016, Travailleurs détachés : un vaste système de fraude mis au jour dans le secteur agricole, Le Monde https://www.lemonde.fr/planete/article/2017/07/06/travailleurs-detaches-un-vaste-systeme-de-fraude-mis-au-jour-dans-le-secteur-agricole_5156920_3244.html

[12] Herman P., 02/2013, Travailleurs saisonniers, la ronde infernale, Le Monde Diplomatique, https://www.monde-diplomatique.fr/2013/02/HERMAN/48736

concerner directement l'absence de déclaration du travail, les travailleurs illégaux agricoles étant alors confrontés à des conditions de travail encore plus dégradées. L'enquête journalistique « Les Invisibles » (2018) d'Antoine Albertini décrit comment les travailleurs agricoles illégaux en Corse sont confrontés à des conditions de travail avec des effets dommageables à leur santé pires que ceux connus par les salariés légalement employés.

I.2) Des travailleurs invisibles ?

Un autre enjeu de débats liés à la question des mauvaises conditions de travail se pose. Il s'agit du manque de prise en compte des intérêts économiques des salariés précaires et de leur faible visibilité institutionnelle. Si les problèmes de conditions de travail rapportés par ces articles sont aussi graves qu'indiqués, comment expliquer le maintien de situations engendrant des conditions de travail délétères pour un grand nombre de salariés précaires, sans mobilisations sociales d'ampleur de leur part ?

Cette question de l'invisibilité est au cœur de plusieurs travaux de journalistes. Ainsi, l'enquête d'Albertini (2018) précédemment citée met en lumière les mécanismes maintenant dans l'invisibilité la communauté des travailleurs illégaux dans l'agriculture corse. Partant d'un fait divers ayant entraîné la mort d'un saisonnier immigré illégal, cette enquête souligne l'importance économique de ces travailleurs pour la production agricole corse. Cet ouvrage aborde la complexité du réseau d'acteurs qui maintiennent les travailleurs illégaux à une place socialement marginale dans la société corse mais économiquement centrale dans son agriculture, tout en maintenant l'invisibilité institutionnelle de ces travailleurs.

Cette invisibilité institutionnelle des travailleurs précaires, qu'ils bénéficient ou non d'un emploi déclaré, est décrite sous deux formes par les journalistes. La première est le manque de visibilité et d'information sur les conditions de travail effectives des travailleurs précaires du côté des acteurs publics et syndicaux, relevé par tous les travaux de journalistes ou de syndicats cités au point I.1). Il y a donc une incertitude sur l'étendue des mauvaises conditions de travail décrites pour certains salariés précaires. Le second type d'invisibilité décrit est une incertitude administrative et statistique sur le nombre de salariés précaires agricoles et leurs situations. La journaliste Ixchel Delaporte détaille :

« La saisonnalité est un angle mort en France, y compris dans le Bordelais. On ne sait pas combien il y a de saisonniers parce qu'il n'y a pas de données chiffrées. Il y a la MSA évidemment, la Mutualité Sociale Agricole, qui a une comptabilisation des travailleurs saisonniers, mais elle ne prend pas en compte le travail au noir et les prestataires de service qui sont apparus il y a une quinzaine d'années et fournissent de la main d'œuvre aux châteaux. Les saisonniers détachés et les migrants qui viennent de manière illégale ne sont pas comptabilisés non plus. Beaucoup de gens ne sont pas dans les radars des statistiques et le principe des saisonniers c'est qu'ils vont et viennent. Je pense donc que le couloir de la pauvreté est bien plus important que ce qu'en disent les chiffres de l'INSEE et il est très difficile pour ces travailleurs saisonniers d'avoir accès à leurs droits. […] Ce système fragilise des gens qui arrivent déjà en situation de fragilité, ce qui est déjà très grave, mais en plus ces gens-là sont

indispensables. […] Les saisonniers viticoles font partie de ces métiers exposés de toute part. C'est un travail très dur, mal rémunéré, il y a la question des intrants chimiques et des maladies professionnelles, il faut avoir une voiture pour pouvoir se rendre dans ces châteaux… »[13]

Dans cette interview et dans son ouvrage, Delaporte insiste sur le nombre élevé de personnes ayant des emplois précaires dans l'agriculture, et sur sa perception d'une forte sous-estimation de leur nombre dans les statistiques sur les zones qu'elle a enquêtées. Pour elle, cette invisibilité institutionnelle des salariés précaires pour les pouvoirs publics limite les moyens mis à leur disposition pour accéder à leurs droits sociaux, malgré de fortes expositions aux risques professionnels.

I.3) Le recrutement du salariat précaire : de fortes difficultés ?

La question des effectifs des salariés précaires et de leurs conditions de travail revient régulièrement dans les discours des représentants syndicaux des employeurs agricoles via les difficultés de recrutement[14]. On retrouve annuellement dans les médias depuis les années 2000 des articles de journaux se faisant le relais de difficultés et d'inquiétudes de la part des employeurs agricoles sur le recrutement des salariés[15,16]. Ces difficultés concerneraient autant les salariés permanents que temporaires, selon Aurélien Tachon, Président de la commission Emploi de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles en 2018 :

« Dans le domaine agricole, en Gironde, je ne sais pas exactement mais il doit y avoir en permanence 100-150 offres sans candidat. On est quasiment à 1 candidat pour 2 offres d'emploi. […] On a vraiment besoin de toutes les compétences, des vendangeurs aux ingénieurs qualifiés. »[17]

Ce type de discours était déjà défendu par Angélique Delahaye, présidente de la Fédération nationale des producteurs de légumes en 2005 mais avec des perspectives assez différentes :

« Partout, la main-d'œuvre manque pour l'emploi saisonnier, dont maraîchers et arboriculteurs font un usage intensif. […] Nous serons attentifs à ce que le gouvernement ne se borne pas à des mesures concernant les contrats courts. Il faut aussi qualifier et pérenniser l'emploi permanent »[18]

Les difficultés de recrutement sont un enjeu sectoriel fortement relayé par les pouvoirs publics. En témoignent les débats parlementaires autour de l'instauration du contrat vendanges[19], un contrat de travail précaire limité à la réalisation de travaux de vendanges ayant été mis en place en 2002 :

---

[13] Laura 29/10/2019. Numéro Une. https://www.numero-une.com/elles-racontent/ixchel-delaporte/

[14] FNSEA, 24/04/2019, Des intentions de recrutement records en agriculture pour 2019, https://www.fnsea.fr/actualit%C3%A9s/plus-de-250-000-projets-de-recrutement-en-agriculture-en-2019/

[15] Château P., 13/08/2018, La France confrontée à une pénurie de saisonniers, Le Figaro https://www.lefigaro.fr/conjoncture/2018/08/13/20002-20180813ARTFIG00005-la-france-confrontee-a-une-penurie-de-saisonniers.php

[16] Servent A, 10/08/2018, Emploi saisonnier : 1 600 postes de vendangeurs à pourvoir d'urgence en Alsace, France 3 Grand Est https://france3-regions.francetvinfo.fr/grand-est/emploi-saisonnier-1-600-postes-vendangeurs-pourvoir-urgence-alsace-1524660.html

[17] Tapie N, 18/05/2020. L'agriculture et l'agroalimentaire face à une crise du recrutement. La Tribune Bordeaux https://objectifaquitaine.latribune.fr/agroalimentaire/2018-05-18/pourquoi-les-mondes-agricole-et-agro-alimentaire-ont-du-mal-a-recruter-778909.html

[18] L. Cl. 09/07/2005. Le secteur est soumis à des problèmes de main-d'œuvre, Le Monde https://www.lemonde.fr/economie/article/2005/07/09/le-secteur-est-soumis-a-des-problemes-de-main-d-oeuvre_671241_3234.html

[19] Type de CDD saisonnier spécifique, limité aux vendanges, d'un mois maximum, pouvant être réalisé par des fonctionnaires en poste et des salariés du privé en congés payés. (Articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural et de la pêche maritime)

« Ce phénomène [de besoin accru de main d'œuvre saisonnière en viticulture] est également, reconnaissons-le, le fruit d'un contexte marqué par la disparition de la main-d'œuvre agricole ou péri-agricole dans toutes les zones rurales de France, où les emplois salariés ont connu une diminution drastique, alors que parallèlement [...] la multiplication des créations d'emplois dans le secteur marchand au cours des dernières années et la baisse du chômage ont réduit le gisement de main-d'œuvre et causé d'énormes difficultés de recrutement, y compris hors de nos frontières comme c'était devenu l'habitude dans bon nombre de régions. »[20]

Ces difficultés de recrutement ont été relayées par les syndicats d'exploitants agricoles et les pouvoirs publics tout au long des années 2010. Elles sont parfois présentées comme des problèmes de manque de main d'œuvre dans l'absolu, mais aussi comme un manque de main d'œuvre qui serait spécifiquement adaptée aux besoins de la production agricole. Jérôme Volle, Vice-Président en charge des questions d'emploi à la FNSEA listait en 2018 en interview les raisons perçues de ce décalage entre offre limitée et demande croissante de travail salarié par les exploitants agricoles :

« Différents facteurs contribuent au développement quantitatif et qualitatif de l'emploi salarié (restructuration, départs en retraite, attractivité...). Les exploitations embauchent davantage de personnes extérieures aux familles [...] : des personnes maîtrisant les gestes techniques et les connaissances autour du métier. Alors pourquoi une telle difficulté à recruter ? Premier frein, pour les salariés : 88,5 % des offres d'emploi sont des contrats saisonniers. Ajoutez à cela des tâches difficiles, un travail en extérieur en toutes saisons, et une demande de qualification bien particulière, comme des chauffeurs de tracteur, des chefs de cultures... Avec la nécessité de se diversifier pour les fermes, y compris dans la transformation et la vente, les agriculteurs auront de plus en plus besoin de personnes qualifiées et autonomes [...] *Le secteur de la production, premier employeur agricole, présente la plus faible croissance annuelle [des salaires par rapport aux autres maillons des filières de production alimentaire], (+ 1,4 %), avec un salaire horaire moyen de 12,48 €. »*[21]

Ces différentes composantes soulignées par Volle - pénibilité du travail, compétences techniques rares, salaires proposés faibles - visent à expliquer le manque d'attractivité des emplois permanents agricoles. Toutefois, ces difficultés de recrutement dans l'agriculture sont en décalage avec le maintien d'un fort taux de contrat précaires et la faible croissance des salaires : cette forte demande devrait en effet entraîner a priori une amélioration de la qualité des offres d'emploi proposées. Par ailleurs, la FNSEA articule cette demande de facilitation du recrutement des salariés précaires avec un appel à l'action des pouvoirs publics pour minimiser le coût et maximiser la flexibilité du travail agricole salarié précaire[22]. D'autres syndicats, comme la Confédération paysanne, se sont cependant opposés à cette idée de faciliter le recrutement

[20] Alfred Recours, Député, Débats parlementaires à l'assemblée nationale, 25 octobre 2001.

[21] Penichou A. 12/07/2018. Les agriculteurs : premiers recruteurs de France en difficulté. L'Action Agricole Picarde. http://www.action-agricole-picarde.com/actualites/les-agriculteurs-premiers-recruteurs-de-france-en-difficulte:8WYTY54W.html

[22] ANIA, Coop de France, FNSEA, 01/10/2019, Pacte productif 2025 pour une filière agricole et agroalimentaire française à la hauteur des enjeux de demain, https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2019/10/Pacte_producutif_2025.pdf

par une plus grande flexibilité contractuelle du salariat agricole, arguant du fait qu'elle ne résoudrait pas les problèmes économiques et de recrutement de la filière[23].

Dans ce cadre, les salariés migrants pendulaires seraient pour certains exploitants agricoles les seuls pouvant assurer une offre de travail salariée en contrats précaires compétente, flexible et à coût compétitif, que ces salariés soient employés en direct ou via des intermédiaires[24].

I.4) Coût du travail et dumping social

La mobilisation des salariés précaires est aussi reliée aux enjeux de compétitivité des exploitations agricoles, notamment par les syndicats d'exploitants agricoles comme la FNSEA[20]. De même, la Coordination Rurale défend le soutien public à la baisse du coût du travail salarié précaire, *« faute de quoi les agriculteurs français se retrouveront sans défense face à une concurrence étrangère pratiquant un important dumping social »*[25]. La concurrence internationale reposerait donc en grande partie sur le dumping social, c'est-à-dire l'utilisation des différences de coût du travail en agriculture entre pays, notamment via l'emploi de salariés précaires payés à des coûts inférieurs à ce qui se pratique en France, pour assurer la compétitivité de la production agricole.

Cette mise en concurrence des agricultures par le biais du coût du travail est donc dénoncée[26]. Des syndicats d'exploitants et de salariés agricoles ont souligné les effets négatifs possibles pour les exploitations agricoles et leurs salariés précaires de devoir s'aligner sur les coûts de productions des concurrents dans ce cadre de dumping social[27,28].

Ces mécanismes de dumping social renvoient aussi aux questions de conditions de travail. Plusieurs articles soulignent la préférence des employeurs pour des groupes de salariés identifiés comme plus productifs, notamment les salariés migrants, ainsi que la possibilité d'accéder à une diversité de salariés précaires en concurrence entre eux.

Les pouvoirs publics prennent aussi position dans ces débats. Ils ont notamment réalisé plusieurs rapports portant sur la compétitivité économique des exploitations agricoles afin d'éclairer la décision publique. Le rapport parlementaire Herth (2015) présente ainsi le coût du travail salarié agricole comme facteur déterminant de la compétitivité des exploitations agricoles dans les filières vin, fruits et légumes, plus grosses employeuses de salariés agricoles précaires en France :

---

[23] Confédération paysanne, 26/03/2020, Affaiblir le droit du travail ne sauvera pas les paysan.ne.s https://www.confederationpaysanne.fr/rp_article.php?id=9950

[24] Poinsot A et Henry M., 17/07/2020, Fraude au travail détaché: des agriculteurs français ne voient pas le problème, Médiapart https://www.mediapart.fr/journal/france/170720/fraude-au-travail-detache-des-agriculteurs-francais-ne-voient-pas-le-probleme?onglet=full

[25] Coordination Rurale, 24/10/2018, Suppression du TO/DE : toujours pas de réelle compensation !, https://www.coordinationrurale.fr/suppression-to-de-toujours-de-reelle-compensation/

[26] ANIA, FNSEA, Coop de France 01/10/2019, Pacte productif 2025 pour une filière agricole et agroalimentaire française à la hauteur des enjeux de demain, https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2019/10/Pacte_producutif_2025.pdf

[27]FGA-CFDT, 03/2011, La FGA-CFDT a trois propositions contre le dumping social https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire/salle-de-presse/presse-2011/la-fga-cfdt-a-trois-propositions-contre-le-dumping-social-recette_38030

[28] Confédération Paysanne, 16/07/2018, Fruits et légumes : défendre les paysan.ne.s et en finir avec les distorsions de concurrence, http://www.confederationpaysanne.fr/rp_article.php?id=7435

« Le secteur des fruits et légumes est caractérisé par la saisonnalité des productions et la forte variabilité des prix. […] Tendanciellement la production française stagne et la balance commerciale se dégrade au profit de nos voisins de l'Union européenne. Le différentiel de coût de main d'œuvre en est la raison principale. Malgré les mesures d'allégement de charges en France et l'engagement du gouvernement allemand d'instaurer un salaire minimal, les écarts restent importants. Cet avantage concurrentiel a permis un fort développement de la production légumière outre-rhin. » (Herth, 2015)

La question de la flexibilité et du coût du salariat agricole précaire est aussi au centre du rapport administratif d'A. Besson, membre de l'inspection générale des affaires sociales, et P. Dedinger, inspecteur général de l'agriculture, en 2015. Ce rapport lie directement le travail agricole salarié précaire, son coût et sa flexibilité à la compétitivité comparée des filières agricoles des pays européens. Sur la période 2003-2013, l'étude analyse l'écart des coûts de production agricole entre la France et ses principaux partenaires commerciaux européens : l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas et la Pologne. Les filières analysées sont celles employant le plus de main d'œuvre : horticulture, maraîchage, arboriculture et viticulture. Les pays les plus compétitifs sont présentés dans ce rapport comme ayant des coûts du recours à des salariés précaires saisonniers plus faibles que la France : les salaires minimums y sont moindres ; l'accès à la prestation de service y est plus flexible et moins cher qu'en France ; et le recours au travail non déclaré y serait plus généralisé.

« Les producteurs et transformateurs français de produits agricoles évoquent régulièrement les écarts de compétitivité liés au coût du travail avec certains pays européens. Les secteurs concernés sont ceux qui emploient le plus de main d'œuvre, à savoir dans la production agricole : l'horticulture et le maraîchage, l'arboriculture fruitière, et la viticulture et dans la transformation : l'abattage et la découpe de viande de boucherie et de volaille. […] On peut considérer que le coût du travail (travailleurs de l'entreprise et travailleurs extérieurs) explique la position dominante de l'Allemagne, de la Pologne et, dans une moindre mesure, de la Belgique et des Pays-Bas » (Besson et Dedinger, 2015)

Ce rapport relève par ailleurs l'importance des politiques publiques mises en place en France pour assurer la flexibilité contractuelle des emplois précaires et leur coût du travail faible.

I.5) Soutien public et trappe à pauvreté

En parallèle de ce débat sur le coût du travail salarié précaire en agriculture, une partie de la presse spécialisée liée aux syndicats de salariés souligne le lien entre l'augmentation du nombre de salariés précaires, les mauvaises conditions de travail dont ils font l'objet, et le développement d'instruments de politiques publiques pour flexibiliser et abaisser le coût du recours aux salariés précaires.

Le rôle clé des politiques publiques jouant sur le coût du salariat agricole précaire a été notamment mis en avant dans les débats lors de la loi de finances de la sécurité sociale de 2019. Il s'agissait de supprimer un dispositif d'exonérations de cotisations sociales appelé « travailleurs occasionnels / demandeurs d'emploi » (TO/DE), spécifique au secteur agricole (Annexe 7.1).

L'objectif était de rationaliser les dépenses publiques et d'aligner le dispositif avec les exonérations de cotisations sociales plus limitées, du secteur marchand hors de l'agricole. L'annonce a déclenché des prises de positions marquées dans les médias de la part des représentants du syndicalisme majoritaire des employeurs agricoles pour le maintien de cette exonération au nom de la compétitivité de l'agriculture française. Les TO/DE ont été finalement maintenus, et ce débat fut l'occasion pour certains syndicats d'exploitants agricoles de détailler le rôle qu'ils défendaient pour ces politiques publiques soutenant le recours à des salariés précaires :

« Grâce à la mobilisation du réseau FNSEA/JA, de ses associations spécialisées et à l'écoute attentive de nombreux parlementaires, le Gouvernement a enfin entendu les conséquences catastrophiques induites par la suppression des dispositifs d'exonération de charges pour les employeurs agricoles de travailleurs saisonniers (TO/DE). […] Cette mesure est indispensable pour les secteurs agricoles les plus employeurs de main-d'œuvre saisonnière (viticulture, maraichage, arboriculture, horticulture…), où chaque euro compte dans un contexte de concurrence accrue et de dumping social avéré avec nos concurrents européens. » (Communiqué Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles / Jeunes Agriculteurs, 26/10/2020)[29]

A l'inverse, les syndicats de salariés agricoles ont contesté le maintien de ces exonérations de cotisations sociales. Cette contestation se fonde sur leur coût sur les finances publiques, ainsi que sur leurs effets négatifs sur le secteur agricole, ces cotisations étant dégressives quand les salaires augmentent :

« Ce dispositif « TO/DE », en accordant un allégement de cotisation spécifique aux emplois de moins de 6 mois, a encouragé le développement de l'emploi précaire en agriculture : contrats courts et bas salaires. De plus, cette disposition spécifique au secteur agricole focalise le débat de la compétitivité de l'agriculture française sur le coût de la main d'œuvre et élude les autres composantes de la compétitivité. […]. Dès 2010 la FGA-CFDT s'est mobilisée contre cette exonération en expliquant ses effets pervers. […] Ces dispositifs ont un coût important : 1,2 milliards d'euros en 2017. Pour quels résultats ? Depuis 2010, le dispositif TO/DE ne semble pas avoir permis de lutter contre le travail illégal, ni de limiter le recours aux travailleurs détachés. Depuis des années, les organisations professionnelles agricoles réclament toujours plus d'aides, d'exonérations fiscales et sociales. Cela a-t-il amélioré les performances économiques et sociales de l'agriculture française ? » (FGA-CFDT, 11/09/2018)[30]

Au-delà du coût de ces mesures, ces syndicats de salariés agricoles soulignent les effets négatifs de ces politiques sur les revenus de ces salariés, via des mécanismes de trappe à

[29] Boussiron D. 26/10/2018 Coût du travail saisonnier : chaque euro compte. Communiqué FNSEA/JA. FDSEA 49. Consulté le 08/11/2019. https://agri49.fr/cot-du-travail-saisonnier--chaque-euro-compte-actualite-numero-6063.php

[30] Tivierge F., 11/09/2018, Exonérations de cotisations patronales en agriculture : pour la FGA-CFDT, une remise à plat s'impose, FGA-CFDT https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire/salle-de-presse/presse-2018/exonerations-de-cotisations-patronales-en-agriculture-pour-la-fga-cfdt-une-remise-a-plat-s-impose-srv2_615777

pauvreté inhérents à des dispositifs de soutien public comme le TO/DE, qui inciteraient à maintenir des salaires agricoles bas. Ce rejet d'instruments de politiques publiques comme le TO/DE est associé chez les syndicats de salariés agricoles à une critique de la forme prise actuellement par les politiques de mobilité internationale des salariés précaires. Celles-ci sont pointées comme renforçant le dumping social dans l'agriculture française[31].

Ces différentes prises de positions convergent toutefois sur un point : la grande ampleur financière de ces soutiens au recours au salariat agricole précaire. Le débat sur les impacts économiques de ces politiques, en termes de compétitivité notamment, peut être résumé de la façon suivante : ces politiques sont-elles des dépenses publiques inévitables dans un cadre concurrentiel fort, ou des mesures peu efficaces en termes de compétitivité internationale et ayant des impacts négatifs sur les conditions de travail et de revenu des salariés précaires ?

I.6) Les salariés précaires absents des débats sur l'avenir de l'agriculture ?

Au vu des enjeux présentés, on pourrait penser que la question du salariat précaire - qui est concerné et sous quelles conditions d'emploi - serait centrale dans les débats portant sur le fonctionnement économique des exploitations agricoles françaises et leur avenir. Cette question devrait apparaître dans les débats qui mobilisent les pouvoirs publics ainsi que les représentants syndicaux et associatifs agricoles, notamment lors de élaborations de la Politique Agricole Commune (PAC) ou des Lois d'Orientation Agricole nationales.

Pourtant, au sein des débats sur l'avenir de l'agriculture, la question du travail salarié précaire est peu abordée comparé à des thèmes comme la soutenabilité environnementale des exploitations, leur agrandissement, ou la diminution de leur nombre. Les débats portent plutôt sur la dimension « familiale » ou « industrielle » de l'agriculture française[32] :

« Beaucoup de filières sont aujourd'hui « industrialisées ». En effet, certains marchés exigent le maintien de prix bas, mais les agriculteurs n'ont pas pour autant renoncé aux défis de durabilité. Alors on peut se poser la question suivante : quel modèle d'agriculture faut-il privilégier dans ce cadre ? Les Jeunes Agriculteurs sont partisans d'une agriculture familiale, modèle dans lequel le capital est porté par ceux qui travaillent. Ces types de structures sont, contrairement aux firmes, inscrites dans le long terme puisqu'elles seront bien souvent transmises aux générations suivantes. Par ailleurs, elles sont le plus à même de répondre aux enjeux sociaux et environnementaux. » Thomas Diemer, Président des Jeunes Agriculteurs (2015)[33]

---

[31] FGA-CFDT, 03/2011, La FGA CFDT a trois propositions contre le dumping social https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire/salle-de-presse/presse-2011/la-fga-cfdt-a-trois-propositions-contre-le-dumping-social-recette_38030

[32] Reltien P., 21/04/2017, Agriculture : la disparition du modèle familial s'accélère, France Culture https://www.franceculture.fr/economie/agriculture-la-disparition-du-modele-familial-saccelere

[33] Chaillan P., 27/02/2015, Peut-on se passer de l'agriculture industrielle pour nourrir la planète ?, L'Humanité https://www.humanite.fr/peut-se-passer-de-lagriculture-industrielle-pour-nourrir-la-planete-566842

Dans les débats publics autour des types de production agricoles et des modèles techniques à promouvoir, la place du travail précaire est donc marginale. L'exemple des débats récents autour de l'« agribashing » montre que ces controverses se focalisent plutôt autour des questions environnementales, du revenu des agriculteurs, de la santé publique, mais peu sur les questions de recours au travail salarié[34, 35]. Le salariat est abordé comme une composante périphérique du travail agricole : l'opposition entre agriculture « familiale » et « industrielle » est principalement ramenée dans le débat à la question de la participation des indépendants agricoles aux tâches de production agricole[36]. Même si ces débats reconnaissent que l'agriculture familiale peut employer des salariés, elle est toutefois supposée dépendre moins fortement de ces salariés que l'agriculture industrielle. La situation reste toutefois confuse, comme le souligne un rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental sur l'agriculture familiale :

« L'expression agriculture familiale est donc très large et peut inclure presque tous les modèles ou formes d'agriculture, à l'exception de celles dont les acteurs directs sont des entreprises ou des investisseurs. Ces dernières se distinguent par la recherche du profit à court terme en faisant appel à des capitaux extérieurs et à l'exploitation de nombreux salariés, journaliers et « paysans sans terre ». Elles sont désignées selon les situations : agriculture financière, commerciale, de firme, d'entreprise ou agrobusiness (dans le cas des très grandes unités ou de lien direct avec une firme d'amont ou d'aval). » (Martine Laplante (2014), L'agriculture familiale, Avis du CESE)

Dans les débats lors de l'élaboration des politiques publiques orientant l'agriculture française, cette marginalité du thème des salariés précaires en agriculture est aussi présente. Si l'on prend l'exemple des Etats Généraux de l'Alimentation de 2017, sur les 14 ateliers thématiques discutant de l'avenir et des évolutions du secteur agricole, aucun ne discute formellement des enjeux du travail salarié précaire en agriculture[37]. En revanche, les thématiques de la rémunération et du travail des exploitants sont directement abordés. De même, la question de l'emploi de salariés est très peu présente dans les débats sur la Politique Agricole Commune. Cette question est donc décrite comme un angle mort de ces politiques[38].

La faible place des salariés précaires parait donc paradoxale au vu des enjeux économiques et sociaux associés aux controverses précédemment décrites pour les salariés précaires concernés, les exploitations agricoles et les finances publiques.

---

[34] Foucart S. et Horel S., 11/02/2020, « Agribashing » : un levier d'influence pour une partie du monde agricole, Le Monde, https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/02/13/agribashing-un-levier-d-influence-pour-une-partie-du-monde-agricole_6029444_3244.html

[35] Caraes D., 09/05/2019, Agribashing : un terme à proscrire pour comprendre la relation agriculture et société, Chambres d'Agriculture, https://chambres-agriculture.fr/actualites/toutes-les-actualites/detail-de-lactualite/actualites/agribashing-un-terme-a-proscrire-pour-comprendre-la-relation-agriculture-et-societe/

[36] Luneau G., 07/11/2019, Agribashing : « Les paysans ont perdu la bataille culturelle contre la ville », Le Monde https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/11/08/agribashing-les-paysans-ont-perdu-la-bataille-culturelle-contre-la-ville_6018479_3232.html

[37] Ministère de l'Agriculture (2017), Les États généraux de l'alimentation, Alim'agri n°1566 https://agriculture.gouv.fr/telecharger/87134?token=1067c8417896dce1f17199aca578e1e2

[38] Trouvé A., 11/02/2019, Travail agricole : l'angle mort de la PAC, Heinrich Böll Stiftung Paris https://fr.boell.org/fr/2019/02/11/travail-agricole-langle-mort-de-la-pac

I.7) La crise de la Covid-19 confirme la place centrale des salariés précaires agricoles dans la production agricole

Malgré sa marginalité dans les débats précédemment cités, le recours au travail salarié précaire en agriculture a été ramené au premier plan dans les discussions autour du secteur agricole par la crise de la Covid-19. Pour les employeurs agricoles et leurs représentants, la crise de la Covid-19 a été génératrice d'une pénurie inédite de main d'œuvre salariée précaire. L'épidémie a, en effet, entraîné une désorganisation de la mobilité nationale et internationale des salariés agricoles saisonniers. Cette perturbation a été soulignée dans toute l'Europe[39]. L'importance économique de ces salariés a alors été fortement mise en discussion.

Plongés dans la crise, la FNSEA et la Coordination Rurale (CR) ont insisté sur le rôle central joué par ces salariés, estimant le besoin en salariés précaires de la production agricole a minima à plusieurs centaines de milliers de personnes. Les travailleurs d'autres secteurs en France ne pouvant travailler du fait de la crise de la Covid-19 ont été appelés à se réorienter temporairement pour travailler dans l'agriculture[40]. Cette stratégie de réponse à la pénurie en main d'œuvre a amené d'autres syndicats d'exploitants ou de salariés agricoles à prendre la parole sur les risques associés à cet appel, notamment celui d'exposer à des conditions de travail difficiles des salariés n'ayant pas d'expérience de la production agricole[41,42].

Ce sont au final 400 000 personnes qui se sont portées volontaires suite à cet appel, mais seuls 15.000 salariés seront finalement employés par les exploitants[43]. Une des explications avancées par la FNSEA pour cette faible part de volontaires effectivement mobilisés a été que ces postes ne peuvent être occupés que par des saisonniers expérimentés, et non par des demandeurs d'emplois ou volontaires locaux sans expérience. Ces prises de positions sont révélatrices d'exigences de productivité portant sur les salariés en contrats précaires et du besoin de saisonniers réguliers payés au salaire minimum mais expérimentés. Cette dépendance économique des exploitants à une productivité forte des salariés précaires a été rappelée par le sociologue Frédéric Decosse en interview[44]. Ainsi, les représentants des employeurs agricoles ont formulé clairement le besoin d'accéder le plus rapidement possible lors de la crise de la Covid-19 à une main d'œuvre étrangère ou nationale compétente et expérimentée avec une rémunération minimale. Un témoignage d'exploitant agricole, rapporté par *Le Monde*, illustre cette vision :

---

[39] Morel S., Stroobants J-P., Bran M., Iwaniuk J. et Hauteville J-M.07/04/2020, Coronavirus : la pénurie de saisonniers paralyse l'agriculture européenne, Le Monde https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/04/07/coronavirus-la-penurie-de-saisonniers-paralyse-l-agriculture-europeenne_6035779_3234.html

[40] Réussir 24/03/2020, La présidente de la FNSEA monte au créneau pour trouver « 75 000 saisonniers par mois » en agriculture, https://www.reussir.fr/la-presidente-de-la-fnsea-monte-au-creneau-pour-trouver-75-000-saisonniers-par-mois-en-agriculture

[41] Confédération paysanne, 26/03/2020, Affaiblir le droit du travail ne sauvera pas les paysan.ne.s https://www.confederationpaysanne.fr/rp_article.php?id=9950

[42] FGA-CFDT (01/04/2020), COVID-19 - Travail en agriculture : l'action et la responsabilité d'abord ! https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire/salle-de-presse/presse-2020/Covid-19-travail-en-agriculture-l-action-et-la-responsabilite-d-abord-srv2_1107262

[43] France Bleu, 11/05/2020, Des bras pour ton assiette : 15.000 contrats signés et des échecs car le travail agricole est "trop difficile, https://www.francebleu.fr/infos/agriculture-peche/des-bras-pour-ton-assiette-15-000-contrats-signes-et-des-echecs-car-le-travail-agricole-est-trop-1589207554

[44] Choin A-L., 03/03/2020, Le Covid-19 révèle la dépendance de l'agriculture à la main-d'œuvre étrangère, France Culture https://www.franceculture.fr/economie/le-Covid-19-revele-la-dependance-de-lagriculture-a-la-main-doeuvre-etrangere

« Parmi les recrues de nationalité française, […] des gens sont partis au bout de quelques jours et on en a remercié qui n'étaient pas efficaces. Il leur faut des pauses-café et cigarette, ils ont mal aux vertèbres ou aux genoux et ils ne veulent pas arriver trop tôt." Or, la fraise se ramasse "à la fraîche", dès 7 heures. "On fait des semaines qui vont de 30 à 40 heures pour des salaires de 1 000 à 2 500 euros", indique le producteur. La paye gonfle en fonction des kilos récoltés et c'est avec admiration que M. Jouy évoque le souvenir d'une "Polonaise qui pouvait ramasser jusqu'à 60 kilos par heure". Lorsqu'on interroge l'agriculteur sur ce qui fonde la valeur de ses saisonniers migrants, il lâche : "Eux, ils ont faim et ils n'ont droit à rien." Puis : "En France, il y a trop de social." En attendant que les saisonniers de l'UE soient de nouveau admis à passer les frontières, M. Jouy pense au pic de production, en juin, avec inquiétude : "Si on embauche nos locaux, on ne va pas sortir nos récoltes." »[45]

Ces demandes de retour des salariés précaires étrangers ont été relayées par Didier Guillaume, Ministre de l'Agriculture : *« Il y a des métiers où il faut de la formation, et les volontaires n'avaient pas la formation, on a besoin de main d'œuvre étrangère pour ça »* [46]

Devant cette mobilisation des représentants des employeurs agricoles affirmant l'impossibilité de se reposer sur la seule main d'œuvre locale[47], les salariés agricoles saisonniers ont été parmi les premiers salariés à voir leur mobilité internationale restaurée dans l'UE[48]. Cette autorisation ayant été obtenue via la reconnaissance au niveau européen du caractère essentiel de leur travail[49]. Elle a entraîné la mise en place de dispositifs logistiques lourds, visant à assurer l'approvisionnement des exploitations agricoles en salariés précaires. Un exemple en est le « *pont aérien exceptionnel en tout point par son ampleur et son contexte* » établi pour assurer la présence de saisonniers marocains pour la récolte des clémentines corses[50].

Suite à ces dispositions pour rétablir la mobilité internationale des salariés précaires agricoles, les médias ont rapporté l'existence de situations sanitaires problématiques pour ces salariés, menant à l'apparition de foyers de contamination dans les exploitations durant la crise de la Covid-19[51]. Ces révélations ont confirmé les inquiétudes formulées en amont par

---

[45] Pascual J., 15/05/2020, Saison agricole : « Si on embauche des locaux, on ne va pas sortir nos récoltes », le Monde https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/05/15/saison-agricole-si-on-embauche-des-locaux-on-ne-va-pas-sortir-nos-recoltes_6039762_3224.html

[46] L'Opinion. 20/05/2020. Les travailleurs saisonniers de l'UE autorisés en France sous conditions, L'Opinion. https://www.lopinion.fr/edition/economie/travailleurs-saisonniers-l-ue-autorises-en-france-conditions-217618

[47] Delphine J., 13/05/2020. « Nous avons besoin des saisonniers étrangers », estime Didier Guillaume. Terre.net https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/politique-syndicalisme/article/nous-avons-besoin-des-saisonniers-etrangers-estime-d-guillaume-205-169024.html

[48] Ouest France, 19/05/2020, Agriculture. Les saisonniers de l'Union européenne autorisés à travailler en France sous conditions, https://www.ouest-france.fr/economie/agriculture/agriculture-les-saisonniers-de-l-union-europeenne-autorises-travailler-en-france-sous-conditions-6840291

[49] Commission européenne (2020) Communication de la Commission, Lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19

[50] Albertini A., 07/10/2020, Pour sauver la récolte de clémentines de Corse, rien de moins qu'un pont aérien, Le Monde. https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/10/07/un-pont-aerien-pour-sauver-la-recolte-de-clementines-de-corse_6055101_3244.html

[51] Fischer S., 13/06/2020, «On est traités comme des animaux»: à Beaucaire, les saisonniers étrangers, entre conditions de vie difficiles et crainte du coronavirus, Le Monde. https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/06/13/a-beaucaire-les-saisonniers-etrangers-entre-conditions-de-vie-difficiles-et-crainte-du-coronavirus_6042770_3244.html

différents syndicats de salariés agricoles sur les mauvaises conditions de santé et sécurité au travail de ces salariés précaires. Ces mauvaises conditions de travail et d'hébergement auxquelles sont exposés les salariés précaires, qui auraient été des facteurs aggravant la propagation de l'épidémie parmi eux, ont été de nouveau dénoncés[52].

A l'occasion de cette crise sanitaire, les pouvoirs publics ont par ailleurs affirmé publiquement leur soutien à la circulation internationale des salariés agricoles en contrats précaires, leur rôle économique important justifiant le contournement des restrictions de mobilité internationale pour ces salariés au cours de la pandémie :

« Certains secteurs de l'économie, en particulier le secteur agricole, dépendent fortement, dans plusieurs États-membres, de travailleurs saisonniers provenant d'autres États-membres. Afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans ces secteurs résultant de la crise, les États-membres devraient échanger des informations sur leurs différents besoins, par exemple au moyen des canaux établis dans le cadre du comité technique pour la libre circulation des travailleurs. Il est rappelé que, dans certaines circonstances, les travailleurs saisonniers exercent des fonctions critiques de récolte, de plantation et d'entretien. […] De même, les États membres devraient permettre à ces travailleurs de continuer à franchir leurs frontières pour travailler dès lors que l'État membre d'accueil autorise toujours le travail dans le secteur concerné. » (Commission européenne, 30/03/2020)[53]

De fait, les représentants des employeurs et les pouvoirs publics se sont mobilisés pour rétablir rapidement, au détriment parfois de la santé des salariés précaires, la mobilisation de ces salariés dans la production agricole. Bien que la question des salariés précaires ait été absente des débats sur les modèles d'agriculture à promouvoir avant la crise de la Covid-19, cette crise a montré leur importance économique pour les différents acteurs de la production agricole.

I.8) Synthèse : évaluer l'ampleur de la mobilisation du salariat précaire, un préliminaire essentiel

Un ensemble de questions peut être tirés de cette situation : comment expliquer le maintien de mauvaises conditions de travail pour les salariés agricoles précaires malgré d'apparentes difficultés de recrutement ? Comment expliquer l'importance du soutien public au recours aux salariés précaires malgré les impacts négatifs décrits sur les salariés précaires et malgré des impacts incertains sur les exploitations agricoles ? Comment expliquer la marginalité relative de ces salariés dans les débats sectoriels malgré l'importance que leur confèrent les organisations sectorielles du secteur agricole ?

L'analyse des débats sociaux du secteur montre l'enjeu économique de ces questions. Il est néanmoins difficile de traiter directement de ces questions, en raison des incertitudes sur le nombre de salariés agricoles et à leurs situations de travail. Peut-on lever cette incertitude ?

---

[52] Rossard M., 26/06/2020, Sale temps pour les saisonniers ! Santé et sécurité. https://www.sante-et-travail.fr/sale-temps-saisonniers

[53] Commission européenne, 30/03/2020 Communication de la commission, Lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19 (2020/C 102 I/03)

II) L'État de l'art scientifique : portrait fragmenté de la population des salariés précaires agricoles dans l'agriculture française

Les travaux scientifiques peuvent-ils aider à quantifier les salariés précaires ? Une recherche bibliographique sur les travaux en sciences sociales traitant du volume de travail, du nombre de salariés précaires engagés dans les productions agricoles et de leurs situations de travail a donc été réalisée. Elle concerne les travaux ayant un contenu empirique et les analyses statistiques portant sur la France depuis 2000. Une recherche bibliographique conduite de manière systématique a été menée sur les bases de données d'articles Econlit et Social Science Citation Index, et sur Google Scholar via le moteur de recherche *Publish or Perish v7.29*. 894 résultats ont été obtenus. Les résultats sont ensuite triés à l'aune de la grille d'inclusion suivante :

Tableau 1.1 : Grille d'inclusion de la littérature sur le recours à des salariés précaires en France

Critères	**Pertinent**	**Non pertinent**
Objectif de l'article	Articles traitant du nombre de salariés agricoles précaires ou du volume de travail réalisé, ou caractérisant les conditions d'exercice de ce travail sur les exploitations agricoles pour des tâches liées à la production agricole.	Articles abordant d'autres types de travailleurs, ne quantifiant ou caractérisant pas les travailleurs ou le travail salarié précaire.
Type de données	Données de terrain ou quantitatives, ou revue de littérature grise originale sur la mobilisation des salariés précaires.	Articles conceptuels sans données
Temporalité	Depuis 2000	Autres époques
Secteur	France	Autres zones géographiques

Au final, 16 articles ont été considérés comme pertinents pour cette analyse. Selon que ces articles contiennent des données sur la quantification du recours au salariat agricole précaire, ou uniquement qualitatifs sur les situations de travail associés à ce recours, les travaux retenus ont été séparés dans les tableaux 1.2 et 1.3.

II.1) Le salariat précaire : une mobilisation généralisée dans le secteur agricole ?

Ces travaux de recherche convergent : les salariés précaires représentent un volume de travail et un nombre de travailleurs élevés dans le secteur agricole.

En 2000, les salariés précaires agricoles étaient en effet dénombrés à 670 000 personnes (Darpeix, 2010). En 2003, 17 000 personnes en CDD étaient en plus employées par des groupements d'employeurs agricoles, un nombre à replacer dans une dynamique de croissance forte année après année (Elyakime, 2007). Plus tard dans la période étudiée, en 2015, entre 8 000 et 24 000 détachés sont présents dans le secteur agricole français (Mésini, 2015). Ce nombre de salariés précaires employés par d'autres entreprises agricoles doit être additionné au nombre de salariés précaires employés directement dans les exploitations.

Tableau 1.2 : Articles quantifiant le salariat agricole précaire

Auteur	Date	Titre	Revue	Type de données	Type de travailleurs étudiés	Périmètre des travailleurs étudiés	Quantification des salariés précaires	Diversité et profil des salariés précaires
Elyakime B.	2007	Groupement d'employeurs agricoles : quelle aide publique locale ?	Revue d'Économie Régionale & Urbaine	Enquête Structures 2003 et Données Ministère de l'Agriculture	Salariés des groupements d'employeurs et des exploitations agricoles	Tous les salariés des groupements d'employeurs. Quantité de travail fournie par tous les salariés des exploitations enquêtées dans l'Enquête Structures	En 2003, sur les 4100 groupements d'employeurs agricoles existants, 6 500 CDI et 17 300 CDD sont employés. Sur les exploitations, selon les filières, entre 14% (élevage granivore) et 60% des heures de travail salarié (arboriculture et viticulture) sont réalisées par des travailleurs en contrats précaires.	L'article décrit le développement du salariat précaire dans les exploitations agricoles. Il décrit ce développement comme simultané à celui de la prestation de service et des groupements d'employeurs. Ces derniers sont dans les faits de plus en plus un outil de triangulation des contrats de travail des salariés précaires.
Darpeix A	2010	La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications	Thèse	RA 1988, 2000, enquête structure 2005, enquête de terrain et données MSA	Salariés agricoles en France impliqués dans la production de fruits et légumes	Salariés agricoles en France	85% des salariés agricoles en 2001 en France sont employés en CDD, soit 670 000 salariés, dont 600 000 saisonniers.	Les modalités contractuelles de coût et de flexibilité des contrats saisonniers agricoles peuvent entrainer une substitution de toutes les autres formes d'emploi par du salariat précaire. Cette situation est confirmée sur le terrain, où les conditions d'exercice des contrats précaires, notamment migrants, augmentent les avantages compétitifs liés à l'utilisation de ces formes d'emploi.
Cahuzac E. et Détang-Dessendre C.	2011	Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts	Economie Rurale	Enquêtes Structures 2003 2005 et 2007, données MSA 2003-2007 et Enquête Emploi	Salariés du secteur agricole	Tous les travailleurs agricoles recensés par les enquêtes structures, la MSA et l'enquête Emploi	Les salariés précaires des exploitations agricoles représentent 82 000 équivalents temps-plein en 2007, avec 40% des exploitations employant des salariés en contrat de moins de 6 mois, un nombre en augmentation. 80 % des contrats (soit 48 000) des GE sont des CDD. Cette main d'œuvre salariée précaire se substitue à la main d'œuvre familiale.	L'article souligne le développement de l'emploi partagé et la diversité des statuts professionnels, sans stabilisation des contrats salariés concernés. L'emploi salarié en agriculture se développe, avec une proportion de contrats précaires plus développée que dans les autres secteurs, des salaires majoritairement proches du niveau du salaire minimum, et des travailleurs qualifiés de majoritairement jeunes et peu formés.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type de données	Type de travailleurs étudiés	Périmètre des travailleurs étudiés	Quantification des salariés précaires	Diversité et profil des salariés précaires
Darpeix, A; Bignebat, C; Perrier-Cornet, P	2014	Demand for Seasonal Wage Labour in Agriculture: What Does Family Farming Hide?	Journal of agricultural economics	RA, 1988, 2000, 2010, Enquête emploi 2005	Salariés de la production agricole	Tous salariés des « exploitations agricoles professionnelles » françaises	29% du travail en UTA dans le secteur agricole est réalisé par les salariés précaires en 2005, soit un doublement depuis 1988	La mobilisation accrue des salariés précaires est reliée à la spécialisation et la restructuration des exploitations agricoles, la chute de disponibilité de la main d'œuvre familiale, et le faible coût et la forte flexibilité du salariat précaire. Le recours à des salariés précaires est partiellement disjoint de la saisonnalité de la production agricole.
Mésini B.,	2015	Le détachement transnational dans l'agriculture européenne Circulations du capital humain et financier entre pays d'origine, d'accueil et de mise à disposition	Anthropology of food	Entretiens individuels réalisés entre 2007 et 2009 + suivi bimensuel d'un travailleur entre 2010 et 2014	Salariés détachés en France	Tous travailleurs faisant l'objet d'une déclaration de détachement international	Il y a 500 000 jours de travail détachés déclarés, pour 8 000 demandes d'autorisation pour des travailleurs réalisés. Cette évaluation est sous-estimée, une partie des 1 100 000 jours de travail et des 16 000 travailleurs ayant fait l'objet d'une demande d'autorisation dans le domaine de l'intérim travaillant dans le secteur agricole	Le profil de détachés le plus fréquent dans l'agriculture française méditerranéenne est celui du travailleur sud-américain recruté par une entreprise espagnole. Les tâches réalisées sont celles auparavant réalisées par les saisonniers extra-européens OMI* et des travailleurs locaux recrutés de manière plus ponctuelle. Les conditions de travail des détachés sont décrites comme pénibles dans les faits, avec de fréquentes situations illégales.
Dupraz, P; Latruffe, L	2015	Trends in family labour, hired labour and contract work on French field crop farms: The role of the Common Agricultural Policy	Food Policy	RICA annuel entre 1990 et 2007.	Travailleurs agricoles familiaux, salariés (permanents et précaires) et prestataires (salariés ou indépendants).	Quantités de travail fournies par les travailleurs de moyennes ou grandes exploitations en grandes cultures. Le travail des salariés des sous-traitants est reconstitué à partir du coût des prestations.	Entre 1990 et 2007, en moyenne sur les exploitations de grandes cultures, le travail familial a stagné autour de 1,3 UTA, le travail salarié a doublé pour atteindre 0,5 UTA et le travail des sous-traitants triplé pour atteindre 0,9 UTA.	La mobilisation de la sous-traitance se développerait parmi les exploitations à la fois à cause du manque de compétences techniques des exploitants et de leur besoin de flexibilité du travail.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type de données	Type de travailleurs étudiés	Périmètre des travailleurs étudiés	Quantification des salariés précaires	Diversité et profil des salariés précaires
Legagneux B et Olivier-Salvagnac V	2017	Quelle main-d'œuvre contractuelle dans les exploitations agricoles ? À la base de l'éclatement du modèle familial	Economie Rurale	RA 2010	Ensemble des travailleurs agricoles en France	Quantités de travail réalisées par les exploitants agricoles, les travailleurs familiaux et les salariés des exploitations de taille moyenne ou grande	25% des UTA en 2010 sont réalisées par des salariés qui ne sont pas de la famille de l'exploitant. Les CUMA apportent 1 000 UTA, une quantité de travail en réduction, contrairement aux 6 000 UTA fournies par les groupements d'employeurs et les 10 000 UTA fournies par les entreprises de travaux agricoles qui croissent. Les 100 000 UTA fournies par la main d'œuvre salariée précaire représentent 12% des UTA agricoles totales en 2010, et sont présentes dans 40% des exploitations.	L'article propose une typologie des exploitations selon les types de main d'œuvre agricole mobilisées par celles-ci. L'article divise l'agriculture en 8 types d'exploitations agricoles, entre lesquels la mobilisation de la main d'œuvre familiale, salariée permanente, de la prestation de services ou de l'emploi partagé varient fortement, interrogeant l'éclatement du modèle agricole au-delà de l'agriculture familiale. L'article souligne que le salariat précaire est le seul type de travail présent dans tous les types d'exploitations.
Depeyrot J-N, Magnan A., Michel D-A., Laurent C.,	2019	Emplois précaires en agriculture	Notes et études Socio-Economiques	Analyse des bases de données MSA	Salariés du secteur de la production agricole	Tous les salariés agricoles enregistrés à la MSA	En France en 2016, il y a 585 000 salariés précaires employés par les exploitations, 11 000 en intérim, 65 000 en ETA et 59 000 en GE. En 2017, il y avait de plus 68 000 détachés.	Les salariés agricoles précaires représentent la catégorie la plus importante numériquement des travailleurs agricoles. Leur profil est largement distinct des autres travailleurs agricoles (surreprésentation des femmes, des étrangers, des jeunes et des retraités), et les passages de l'emploi précaire à l'emploi permanent sont limités. La diversité des statuts professionnels précaires est soulignée. Le cumul contractuel est fréquent, et les salaires faibles. Cet article souligne également la forte fréquence de la triangulation des contrats de travail dans le secteur agricole

* OMI pour Office des migrations internationales, la notion de contrat OMI correspond par métonymie à des modalités contractuelles spécifiques destinées aux travailleurs extra-européens ayant eu un emploi agricole via cet office.

Tableau 1.3 : Articles décrivant les impacts et enjeux sociaux de la mobilisation du salariat agricole précaire

Auteur	Date	Titre	Revue	Type de données	Type de travailleurs étudiés	Périmètre des travailleurs étudiés	Diversité et profil des salariés précaires	Impacts de la mobilisation du salariat précaire
Darpeix A	2008	Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI	Etudes Rurales	Recensements agricoles 1988, 2000, enquête structure 2005, enquête de terrain et données administratives	Saisonniers dans le secteur des fruits et légumes	Tous les travailleurs repérés par le croisement des données administratives et statistiques agricoles	L'utilisation de types de contrats spécifiques comme les contrats OMI* est très variable selon les départements. L'auteure souligne que les contrats OMI sont réalisés par des travailleurs étrangers qui enchainent ces formes contractuelles sans accéder à un emploi permanent	L'intérêt économique du recours aux contrats OMI pour les exploitations agricoles repose surtout sur le maintien d'une flexibilité interne qui découle sur des situations personnelles marquées par le manque d'accès à des droits sociaux et à un emploi permanent.
Decosse F	2008	La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique ?	Etudes Rurales	Entretiens avec les salariés agricoles, employeurs, syndicats et organisations sectorielles	Saisonniers agricoles migrants du bassin méditerranéen	Salariés agricoles du département des Bouches du Rhône	Les salariés précaires agricoles étrangers sont caractérisés par des profils marqués par les difficultés pour accéder à leurs droits de protection sociale en cas de problèmes de santé au travail sur les exploitations agricoles françaises, et par une productivité importante liée à l'imposition d'une forte intensité de travail	La mobilisation de certaines formes de salariat précaire est associée à un intérêt économique pour les exploitations. Cet intérêt est dû à l'absence de prise en compte du coût de la santé des travailleurs. Cette absence de prise en compte, associée à une protection sociale limitée, diminue le coût de cette mobilisation du salariat précaire agricole pour la société.
Michalon B et Potot S	2008	Quand la France recrute en Pologne Réseaux transnationaux et main-d'œuvre agricole	Etudes Rurales	Analyse de données administratives	Salariés agricoles polonais venant travailler en France	Nombre de salariés Polonais entrant via les procédures « OMI »	Le développement du recours à des salariés précaires migrant notamment via la prestation de service internationale est important. L'article présente la préférence des salariés et employeurs pour l'emploi direct par les exploitations, désormais facilité par la libre circulation des salariés venant des pays de l'Est de l'UE. L'article décrit aussi le développement de la diversité des travailleurs recrutés (locaux, originaires du Maghreb, d'Amérique du sud, d'Europe de l'Est) et des statuts professionnels existants (libre circulation, contrat ANAEM/OMI, prestation).	Cet article décrit la diversité des modalités de recours à des salariés agricoles précaires. Il souligne l'existence des situations de travail perçues comme au bénéfice réciproque des exploitants accédant à de la main d'œuvre qualifiée et des salariés bénéficiant de salaires élevés par rapport aux alternatives existantes. L'importance du contrôle de l'offre de travail salariée précaire par les exploitants pour en tirer des avantages économiques est aussi abordée.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type de données	Type de travailleurs étudiés	Périmètre des travailleurs étudiés	Diversité et profil des salariés précaires	Impacts de la mobilisation du salariat précaire
Morice. A. et Michalon B.	2008	Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ?	Etudes Rurales	Revue de littérature scientifique et de littérature grise	Salariés agricoles précaires en France	Salariés agricoles « OMI » en France	La méconnaissance scientifique sur le profil des salariés agricoles étrangers est pointée comme soutenue par une culture du travail fondée sur l'opacité dans le secteur agricole. Les auteurs relèvent que la diversité de ces salariés est soulignée par plusieurs travaux de recherche et est marquée par la fréquence de mauvaises conditions de travail. Ils relèvent aussi le développement de la sous-traitance.	La mobilisation des salariés précaires est caractérisée par des situations de déni des droits accessibles aux salariés précaires, limitant leur coût pour les pouvoirs publics. L'article souligne l'importance des politiques de mobilité internationale menant à des migrations circulaires afin d'assurer un bilan positif de ce recours pour les exploitants et les finances publiques.
Potot S.	2010	La précarité sous toutes ses formes : concurrence entre travailleurs étrangers dans l'agriculture française	De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers Les étrangers dans la modernisation du salariat	Entretiens avec les salariés agricoles, employeurs, syndicats, administrations et organisations sectorielles	Salariés agricoles précaires en France	Salariés agricoles étrangers	La diversité des salariés agricoles précaires en France est fondée sur une préférence des employeurs pour les salariés étrangers, les locaux étant considérés comme trop peu motivés et productifs. Même au sein des statuts de ces travailleurs étrangers, une diversité de statuts professionnels existe.	L'article décrit la mise en concurrence des salariés agricoles précaires étrangers, selon la légalité de leur statut, l'existence de prestataires intermédiaires et les politiques de mobilité internationale les concernant. La précarité contractuelle est décrite comme centrale à l'intérêt économique du recours à ces formes d'emploi pour les exploitants agricoles.
Decosse F	2011	Migrations sous contrôle. Agriculture intensive et saisonniers marocains sous contrat « OMI »	Thèse	Entretiens avec les salariés agricoles, employeurs, syndicats et organisations sectorielles (160 entretiens)	Saisonniers agricoles migrants du bassin méditerranéen en contrat « OMI » (entre 10 000 et 20 000 personnes)	Salariés agricoles du département des Bouches du Rhône	Les salariés précaires agricoles sont employés dans une diversité de statuts professionnels, dont les OMI ne sont qu'une forme. Ces derniers sont dans un statut professionnel dérogatoire peu protecteur et ils sont victimes de pression de l'employeur et de leurs communautés dans leur pays d'origine. Leurs conditions de travail sont souvent problématiques, avec des risques chimiques et d'accidents forts, pouvant mener à la maladie ou à la mort. En parallèle, les droits sociaux légalement accessibles à ces travailleurs pour s'en protéger ou être compensé sont de fait inaccessibles pour les salariés.	La mobilisation des salariés précaires agricoles étrangers est associée à des conséquences négatives pour les salariés en termes de conditions de travail, de risques professionnels et d'accès à leurs droits de protection sociale. Cette mobilisation du salariat précaire migrant pour les exploitants agricoles permet l'accès à un travail qualifié à bas coût. La limitation de l'accès aux droits sociaux de ces salariés limite le coût pour la sécurité sociale des mauvaises conditions de travail auxquels ils sont exposés.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type de données	Type de travailleurs étudiés	Périmètre des travailleurs étudiés	Diversité et profil des salariés précaires	Impacts de la mobilisation du salariat précaire
Bellit S et Detang-Dessendre C.	2014	Les salariés agricoles. Entre ancrage sectoriel et précarité	Economie Rurale	Données MSA + Echantillon inter-régime des cotisants entre 2002 et 2005	Salariés agricoles des exploitations et ETA sauf contrats vendanges	Nombre réduit de salariés issu de l'échantillon inter-régime des cotisants (dont la représentativité est construite par la DARES)	Les salariés agricoles en CDI et en contrats précaires forment des groupes largement disjoints. Les salariés enchainant les contrats saisonniers agricoles n'accèdent que peu à d'autres types d'emploi. D'autres salariés précaires au contraire ne font que passer par l'agriculture dans une trajectoire professionnelle marquée par l'emploi précaire et les périodes de chômage.	Une partie des salariés précaires sont pris dans des trajectoires professionnelles marquées par la précarité contractuelle. Les salariés accédant à un CDI voient leur trajectoire se stabiliser, mais la majorité de ces salariés se maintiennent dans une situation de précarité contractuelle qui n'est pas forcément choisie.
Bellit S	2014	The career paths of agricultural workers: What is the impact of temporary contracts?	Agricultural Economics	Données MSA + Echantillon inter-régime des cotisants entre 2002 et 2009	Individus ayant eu au moins un contrat agricole salarié précaires entre 2002 et 2009, sauf contrat vendanges et contrats très courts (sans limite donnée de durée)	Nombre réduit de salariés issu de l'échantillon inter-régime des cotisants (dont la représentativité est construite par la DARES)	Les résultats montrent une diversité dans les profils des salariés précaires : âge, formation, qualification, durée du contrat. Les salariés précaires avec un niveau de qualification faible ou enchainant les contrats courts restent dans une trajectoire alternant chômage et emploi précaire. Les travailleurs enchainant les contrats précaires longs et hors contrats saisonniers ont plus de chances de sortir de la précarité contractuelle et d'accéder à un contrat salarié agricole permanent.	La précarité contractuelle des salariés précaires entraine leur maintien dans des trajectoires professionnelles marquées par de faibles revenus et une instabilité contractuelle.

* OMI pour Office des migrations internationales, la notion de contrat OMI correspond par métonymie à des modalités contractuelles spécifiques destinées aux travailleurs extra-européens ayant eu un emploi agricole via cet office.

Le volume de travail réalisé par ces salariés précaires est décrit comme élevé : 40% des exploitations ont recours à ces formes d'emploi en 2007 (Cahuzac et Detang-Dessandre, 2011). En 2005, une autre étude estimait que le travail réalisé par les salariés temporaires représentait 29% de la quantité de travail dans le secteur agricole (Darpeix et al., 2014). En 2010, dernière année de recensement agricole, 12% des Unités de travail annuelles (UTA) de la production agricole seraient réalisées par des salariés précaires des exploitations agricoles, soit 100 000 UTA. A cela s'ajoute 6 000 UTA issues des GE, 10 000 des Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) et 1 000 des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) (Legagneux et Olivier-Salvagnac, 2017). De plus, en 2015, les détachés réalisaient au moins 500 000 jours de travail dans la production agricole (Mésini, 2015). Toutes ces estimations convergent sur le volume important de la force de travail apportée à l'agriculture par les salariés précaires, mais restent fragmentées.

Le projet Actif'Agri, coordonné par le Ministère en charge de l'Agriculture, et auquel j'ai participé durant ma thèse, a permis une quantification des personnes impliquées dans les différentes formes de salariat précaire, ainsi que dans des activités non reconnues comme du travail agricole, comme les stagiaires et les WWOOFeurs. Ce travail (Depeyrot et al, 2019) dénombre plus de 610 000 salariés employés par les exploitations agricoles en 2016. Il y a également plusieurs dizaines de milliers de personnes travaillant sur les exploitations mais employées par d'autres entités juridiques : 11 000 en intérim, 65 000 dans les entreprises de travaux agricoles et 59 000 dans les groupements d'employeurs agricoles en 2016, et 68 000 travailleurs détachés en 2017. Cette étude dresse un portrait quasi-exhaustif et évolutif de la précarité contractuelle en agriculture. Cette quantification sera reprise et étendue au chapitre 4.

Les différents travaux identifiés lèvent en partie les incertitudes sur l'ampleur démographique et économique des salariés précaires agricoles. Cette population est très nombreuse en France. Toutefois ce dénombrement ne suffit pas à éclairer les conditions de recours aux salariés agricoles précaires, son rôle économique précis ou les mécanismes de l'invisibilité institutionnelle de ces salariés.

Ces études ne présentent pour la plupart que des décomptes fragmentaires de la mobilisation du salariat agricole précaire, focalisés sur une forme d'emploi précaire spécifique, comme les Groupements d'employeurs (GE) pour Elyakime (2007) ou les saisonniers passant par l'Office des Migrations Internationales (OMI) pour Darpeix (2010). Et de fait, certains types de profils des salariés précaires sont moins bien caractérisés : si les salariés précaires locaux sont plus nombreux que les migrants (Depeyrot et al., 2019), les descriptions de leurs situations de travail effectives sont quasi absentes des travaux qualitatifs retenus par la recherche bibliographique. Les études sont, de plus, dispersées dans l'espace : sur les 16 articles retenus, 9 se limitent à une région, en l'occurrence ici le bassin de production méditerranéen, ou à une filière, comme les fruits et légumes (Darpeix et al., 2014) ou les grandes cultures (Dupraz et Latruffe, 2015). Les données existantes sont également dispersées dans le temps sur les 20 années correspondant à la période étudiée.

II.2) Des travaux décrivant les situations de travail des salariés précaires

La revue de littérature permet également d'éclairer les situations de travail des salariés précaires qui coexistent dans le secteur agricole.

Plusieurs travaux qualitatifs décrivent la diversité des formes du salariat agricole précaire dans l'agriculture française. Trois articles de 2008, issus d'un numéro spécial de la revue *Etudes Rurales* sur le salariat agricole précaire sur le pourtour méditerranéen en France, décrivent la diversité contractuelle qui existe au sein du salariat précaire employé directement par les exploitations (Darpeix, 2008 ; Michalon et Potot ; 2008 ; Morice et Michalon, 2008). Les salariés extra-européens peuvent être employés en contrats « OMI[54] » ou classiques, et les salariés intra-européens disposent également de modalités contractuelles spécifiques, liées à la liberté de circulation dans l'UE. Une diversité complémentaire de statuts professionnels existe au sein du salariat précaire du fait de l'existence d'employeurs autres que les exploitations agricoles. Ainsi, Elyakime (2007) décrit, en s'appuyant sur l'analyse de données administratives, le développement des groupements d'employeurs (GE) agricoles. Ces groupements, au départ pensés comme outils de sécurisation des parcours des salariés, seraient principalement utilisés maintenant dans le secteur agricole pour employer des salariés précaires. Ces salariés précaires sont décrits comme devenant rarement des travailleurs permanents de l'agriculture (Bellit, 2014 ; Bellit et Detang Dessendre, 2014).

Passé 2010, des travaux montrent que la diversité des formes de salariat précaire est en évolution. Ainsi, Mésini (2015) décrit une substitution entre certaines formes de salariat précaire. Elle analyse le cas du pourtour méditerranéen, où le contrat OMI est progressivement moins utilisé du fait de la présence de migrants pendulaires d'Europe de l'Est bénéficiant de la libre circulation dans l'UE et de celle des salariés détachés, c'est-à-dire les salariés d'entreprises de prestations de services étrangères. Dans le même temps, en se basant sur des données statistiques, Dupraz et Latruffe (2015) montrent que le volume total de travail salarié, y compris sous-traité, est le seul en augmentation dans l'agriculture, sa croissance se faisant en se substituant au travail agricole familial.

Ce développement global du salariat amène Laurent (2013) à parler de véritable mise en concurrence de ces différentes formes d'emploi salarié entre elles dans l'agriculture française au fur et à mesure de leur développement. Cette pluralité de formes de salariat précaire est associée à la coexistence d'une diversité d'organisation du travail agricole parmi les exploitations agricoles françaises, où la place du salariat précaire varie (Legagneux et Olivier-Salvagnac, 2017).

Plusieurs travaux montrent que nombre de ces salariés précaires, quel que soit leur type de contrat et qu'ils soient locaux ou migrants, ont des salaires faibles (Darpeix, 2010 ; Cahuzac et Detang-Dessendre, 2011) et de mauvaises conditions de santé et de sécurité au travail (Decosse, 2011 ; Mésini, 2015 ; Michalon et Potot, 2008). Certains travaux soulignent notamment que l'emploi de ces salariés a pour effet sur le long terme de concentrer sur ces salariés les expositions à des produits chimiques dangereux pour la santé humaine (Decosse, 2008 ; Morice et Michalon, 2008).

[54] Pour l'Office des migrations internationales, la notion de contrat OMI correspond par métonymie à des modalités contractuelles spécifiques destinées aux travailleurs extra-européens ayant eu un emploi agricole via cet office.

Si les situations des salariés commencent à être un peu mieux connues, les impacts de ces stratégies de recours à des salariés précaires sur les exploitations et la société dans son ensemble sont beaucoup moins documentés. Plusieurs travaux montrent que l'emploi de salariés migrants pendulaires permet de bénéficier de salariés très productifs et de limiter pour l'employeur et pour la société dans son ensemble les coûts de possibles conséquences sur la santé au travail (Decosse, 2011 ; Michalon et Potot, 2008 ; Potot, 2010 ; Mesini, 2015). Ceci corrobore les enjeux pointés dans les débats portés par les travaux journalistiques et syndicaux décrits dans la partie I de ce chapitre.

L'existence d'impacts positifs sur les exploitations et la société du recours à des salariés précaires est ainsi très peu documentée dans la littérature scientifique empirique identifiée. Les travaux empiriques, en discutant ce type d'impacts, soulignent plutôt la contradiction des intérêts des salariés précaires et des employeurs agricoles en termes d'effets attendus (niveau de salaire, intensité du travail, exposition aux risques professionnels). Les effets positifs éventuels sur les résultats économiques des entreprises agricoles sont ainsi décrits comme fragilisés par l'obtention de meilleures conditions de travail ou de revenus pour les salariés, et inversement (Potot, 2010 ; Michalon et Potot, 2008 ; Decosse, 2011). Dans d'autres secteurs, cette croissance du recours à des salariés précaires est plutôt associée à des problématiques de perte de compétences et de productivité à moyen terme pour les entreprises (Dosi et al., 2018).

Conclusion

L'utilisation du salariat agricole précaire dans l'agriculture française et ses impacts économiques est une question abordée via une grande diversité de thèmes. Certains concernent directement les salariés précaires : mauvaises conditions de travail, accès limité aux droits sociaux, faible visibilité institutionnelle, politiques publiques accusées d'agir comme des trappes à pauvreté. D'autres portent sur les impacts économiques de ce recours sur les exploitations agricoles : difficultés de recrutement, coût du travail. D'autres encore soulignent les impacts de ce recours sur la société dans son ensemble : volume financier et efficacité des soutiens publics au recours à des salariés précaires, et absence de discussion sur la place du salariat dans les modèles d'agriculture à promouvoir.

Ces questions seraient d'une importance limitée si elles portaient sur une très faible population, mais l'ensemble des travaux empiriques montrent que ce n'est pas le cas. Du fait de l'ampleur de cette population, il apparait alors nécessaire de préciser ses caractéristiques économiques. Il est aussi nécessaire de construire une vision globale de son évolution pour comprendre pourquoi le recours à ces formes de travail est promu par les politiques publiques. Cela alors même que des conséquences négatives pour les salariés concernés sont montrées et qu'aucune conséquence positive sur les exploitations ne semble certaine. Ce travail de recherche sera donc articulé autour de cette problématique, que je peux reformuler sous la forme de la question suivante :

Si le développement de la population de salariés précaires apparait dans les débats sociétaux sur l'agriculture comme ayant des conséquences négatives pour ces travailleurs mais pas d'impacts positifs avérés pour les exploitations agricoles, pourquoi le recours à ces formes de travail est-il fortement soutenu par les politiques publiques ?

Chapitre 2 : Vers une analyse institutionnaliste du salariat précaire agricole

Introduction

L'objectif du chapitre 2 est, d'une part, de préciser quels sont les concepts et cadres méthodologiques adéquats pour traiter de la question de recherche au sein des approches théoriques en économie. D'autre part, il vise à repérer les notions et mécanismes empiriques à documenter pour nourrir l'analyse.

Comme détaillé dans ce chapitre, ce sont les approches institutionnalistes qui seront choisies pour comprendre comment s'institutionnalise le recours à des salariés précaires en agriculture (figure 2.1). Ce modèle se fonde entre autres sur le concept de Rapport Social d'Activité, un outil méthodologique permettant d'analyser à l'échelle du secteur agricole : (i) les conditions d'exercice de l'activité agricole, (ii) les politiques publiques régulant cette activité et (iii) les mécanismes de construction institutionnelle au sein du secteur. Documenter ce rapport social d'activité permettra de discuter des mécanismes économiques sous-jacents du soutien public au recours à des salariés précaires.

Divers types de travaux en économie, mais aussi en sociologie, permettront ensuite de préciser le contenu concret de ce modèle théorique.

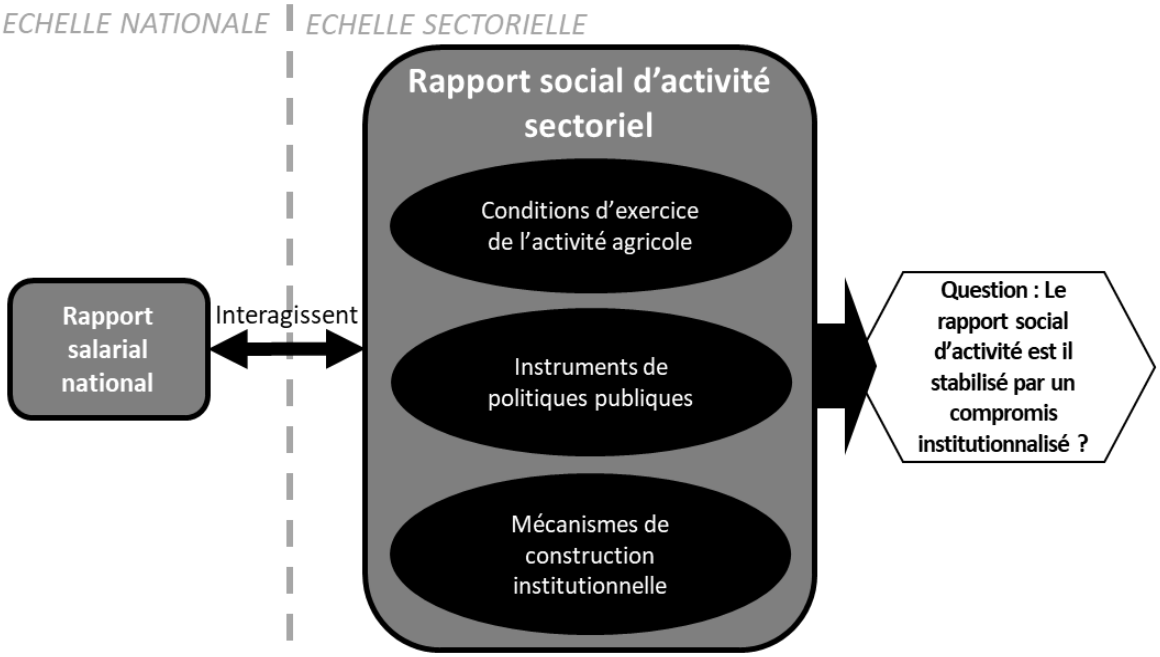


Figure 2.1 : Schéma conceptuel mobilisé

I) Travail, diversité des travailleurs et institutions

Le travail est au cœur de plusieurs grands programmes de recherche en économie. En fonction de leurs objectifs propres ces programmes ont des postulats qui diffèrent quant à la nature du travail, au rôle qu'il convient d'accorder à la diversité des formes de travail ou encore sur la façon dont les règles encadrant les relations entre salariés et employeurs doivent être analysées.

I.1) L'altérité des facteurs de production et le lien travail / travailleur

La première différence entre ces programmes de recherche est que certaines théories postulent une altérité radicale entre facteurs de production (terre, capital, travail) et d'autres non.

I.1.i) L'altérité du travail avec les autres facteurs de production en économie classique et marxiste

Les économistes classiques ont développé une conceptualisation du travail qui pense le capital, le travail ou la terre comme étant des facteurs de production de nature radicalement différentes.

Chez Smith (1776), le travail est le facteur de production qui détermine la valeur d'échange d'un bien, fondée sur la quantité de travail que l'on peut acquérir par la vente d'un bien. Il se distingue des autres facteurs de production par ce caractère d'étalon de la valeur. Smith montre l'importance de la prise en compte des personnes qui réalisent le travail dans l'analyse économique[55]. Cette prise en compte des conditions de travail et de rémunération, c'est-à-dire de l'impact des modalités de reproduction de la force de travail sur la production, amène donc à mettre au cœur de l'analyse économique le lien travail-travailleur. Le processus de division du travail étudié par Smith n'est ainsi pas anodin : en transformant l'organisation du travail, il influence la productivité mais aussi les conditions de travail. Cela pousse Smith à relier sa théorie de la valeur à une théorie de l'organisation sociale de la production, le niveau de rémunération et de formation des travailleurs influençant positivement la productivité.

Ricardo reprend cette théorie de la valeur travail en l'amendant dans *Des principes de l'économie politique et de l'impôt* (1817) : la valeur d'un bien est égale à la quantité de travail direct ou indirect nécessaire à sa production. Travail indirect signifie ici le travail requis pour fabriquer le capital mobilisé pour la production de ce bien. Comme chez Smith, le travail se distingue en tant qu'étalon de la valeur et est clairement différencié des autres facteurs de productions que sont le capital et la terre. La terre est gouvernée par des principes économiques spécifiques définis dans une théorie de la rente. Le capital est lui directement lié au travail, en cela que le capital fixe ou circulant incorpore en son sein la valeur du travail ayant servi à le produire, et peut donc être ramené à cette valeur. Les parts respectives de travail et de capital présentes dans un bien influencent alors la part de profit et de salaire dans le prix de ce bien (Ricardo, 1817). En posant le travail comme étalon de la valeur, Ricardo affirme, comme Smith, son caractère spécifique face au capital et à la rente et souligne le lien entre le travail et les travailleurs le réalisant, notamment entre les prix des marchandises produites et les besoins des travailleurs pour leur reproduction[56].

---

[55] *« Il faut de toute nécessité qu'un homme vive de son travail, et que son salaire suffise au moins à sa subsistance ; il faut même quelque chose de plus dans la plupart des circonstances ; autrement il serait impossible au travailleur d'élever une famille, et alors la race de ces ouvriers ne pourrait pas durer au-delà de la première génération. »* Smith (1776), Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations Livre 1, chapitre 8, p.139

[56] *« Le prix naturel du travail dépend donc du prix des subsistances et de celui des choses nécessaires ou utiles à l'entretien de l'ouvrier et de sa famille (…) Plus la société fait de progrès, plus le prix naturel tend à hausser, parce qu'une des principales denrées qui règlent le prix naturel [par exemple le blé] tend à renchérir, en raison de la plus grande difficulté de l'acquérir. »* Ricardo

Ce lien travail-travailleur, reliant la production économique aux conditions de travail et de reproduction des salariés est au cœur de la théorie économique marxiste. Dans ce cadre théorique, le travail est, comme chez Smith et Ricardo, l'étalon de la valeur marchande d'un bien et un facteur de production ayant une altérité radicale par rapport aux autres. Toutefois, Marx souligne les modalités effectives selon lesquelles le travailleur réalise le travail sont déterminées par l'état des ressources et moyens de productions disponibles et par l'état des rapports sociaux au moment de la production (Marx, 1875). Le mode de production capitaliste est par exemple défini par le fait que « *le possesseur d'argent trouve sur le marché le travailleur […] disposant à son gré de sa force de travail comme de sa marchandise à lui […] il doit n'avoir pas d'autre marchandise à vendre.* » (Marx, 1875, Chap VI, p.265). Il y a ici un caractère situé des formes du travail : les liens entre travail et travailleurs ne peuvent être pleinement analysés qu'en référence à des situations historiques et géographiques particulières.

Ces approches économiques posent donc un statut spécifique au travail : il n'est ni strictement un bien marchand ni un moyen de production aisément substituable aux autres. Les modalités des liens entre travail et travailleur sont centrales dans la détermination de la valeur économique des biens. La variabilité des situations concrètes de travail apparait alors fondamentale. En effet, l'étude spécifique du recours à un certain type de travail et à un certain type de travailleurs, par exemple le travail agricole réalisé par des salariés précaires, implique de mettre au cœur de l'analyse le lien travail-travailleur.

Les travaux empiriques qui démontrent que le recours à des salariés précaires agricole est influencé par les caractéristiques économiques et sociologiques des salariés le réalisant (Rye et Andrzejewska, 2010, Hellio, 2008), soulignent d'ailleurs l'importance du lien travail-travailleur décrit dans cette tradition de pensée.

I.1.ii) La conception néoclassique : substituabilité et homogénéité du travail

Le socle théorique de l'économie classique a été en partie remis en cause par l'économie néoclassique, qui a produit une littérature abondante concernant le travail.

Le noyau dur du programme de recherche de l'économie néoclassique postule que l'économie résulte d'un ensemble de choix individuels arbitrés sur les marchés par les individus, sous la double contrainte de prix et d'utilité marginale des biens. Le travail est représenté comme une ressource homogène quantifiable qui est assimilée au temps de travail réalisé et est substituable aux autres facteurs de production. En économie du travail, le cadre néoclassique a notamment donné lieu à une série de développements fondés sur une modélisation microéconomique de l'économie et à beaucoup de travaux sur le marché du travail dans des situations d'équilibre général ou partiel (Cahuc et Zybelberg, 1996). Dans ce cadre conceptuel, l'offre de travail sur un marché peut être décrite en première approche sans avoir besoin de caractériser les conditions de travail et de reproduction des travailleurs, et peut être discutée avec les notions d'utilité et de préférence travail/loisir.

(1817), Des principes de l'économie politique et de l'impôt, Chapitre 5, page 67

Ce cadre conceptuel a été aussi mobilisé pour discuter de problématiques en lien avec le développement du travail précaire et son rapport au politiques publiques. Par exemple, le recours accru aux contrats à durée déterminée a pu être modélisé comme résultant de politiques de protection de l'emploi, qui augmentent le coût du travail car elles diminuent la flexibilité des différentes formes d'emploi existant (Cahuc et al., 2016 ; Blanchard et Tirole, 2003).

Dans ces approches, l'étude du travail est appréhendée principalement par la quantité de travail réalisée par le travailleur et rémunérée par l'employeur, sans centrer l'analyse sur les situations de travail spécifiques des travailleurs et par exemple, les éventuels effets de la précarité contractuelle sur ces situations de travail et de vie des salariés. A ce titre, les apports de ce programme de recherche ne pourront être que marginaux pour cette thèse.

Au fil du développement du programme de recherche néoclassique, certaines hypothèses ad hoc ont été rajoutées pour dépasser les « anomalies » rencontrées et coller de manière plus proche à la réalité (Cahuc et Zybelberg, 1996). Les outils conceptuels de ce programme de recherche sont ainsi mobilisés pour un grand nombre de travaux empiriques, y compris en agriculture (exemple : Dupraz et Latruffe, 2015). Certaines données issues de ces travaux empiriques seront donc mobilisées dans la seconde partie de ce chapitre dans la mesure où elles permettront de documenter certains aspects de la réalité.

I.1.iii) Dépasser les « anomalies » néo-classiques : néo-institutionnalisme et évolutionnisme

Les travaux néo-institutionnalistes analysent les règles reliant les conditions de production des biens marchands aux modalités dans lesquelles le travailleur réalise le travail : le travailleur produit-il en vendant les fruits de son travail sur un marché ou en travaillant comme salarié au sein d'une entreprise, ou encore dans d'autres formes d'organisations ? Cette diversité est traitée via le concept des coûts de transaction (Coase, 1937), c'est à dire les coûts de coordination nécessaires à la réalisation de toute transaction économique. Le niveau de ces coûts de transaction influence les coûts et les conditions de production, et notamment l'intérêt de recourir au salariat plutôt qu'aux services d'autres entreprises présentes sur le marché.

Williamson (1975) montre que l'efficience économique du travail d'un travailleur donné dépend de sa place dans un marché du travail où la production est partagée entre le marché, où le travail réalisé est rémunéré par des contrats marchands, et l'entreprise, où le travail réalisé est rémunéré par des contrats de travail. Le choix entre ces deux espaces dépend alors des coûts de transaction impliquées par la recherche et la stabilisation des relations commerciales, absentes des contrats de travail.

Cette question du choix de l'organisation du travail à adopter rejoint des travaux de recherche sur l'agriculture portant sur le recours à la prestation de service plutôt qu'à des salariés directement employés. Cette dimension des coûts de transaction doit être prise en compte, mais il est douteux que ces seuls coûts permettent d'expliquer complètement ces comportements économiques. Diverses observations empiriques (Lepage, 2015 ; Nguyen et Purseigle, 2012 ; Purseigle et al., 2017) montrent que d'autres éléments, tels que la disponibilité de compétences

adéquates ou des logiques d'investissement particulières peuvent aussi être déterminantes. Les travaux évolutionnistes se sont attachés à l'analyse de ces derniers types de phénomènes.

L'économie évolutionniste repose sur l'hypothèse que la prise en compte de phénomènes de dépendance au chemin et des trajectoires technologiques qui en résultent en partie permet de mieux comprendre les performances des entreprises et de mieux qualifier les formes de travail mobilisées. Les choix économiques passés contraignent ainsi les choix économiques futurs (Dosi, 1982). L'analyse évolutionniste montre comment la question des compétences et du changement technique est donc centrale. L'inclusion de la temporalité des phénomènes permet ainsi de montrer comment des mécanismes microéconomiques peuvent infléchir des évolutions macroéconomiques (Nelson et Winter, 1982 ; Arena et Lazaric, 2003).

Notamment, la prise en compte de l'influence de la technologie sur la productivité du travail passe dans le cadre évolutionniste par l'étude des savoirs-faires et compétences fournis par les salariés et par les firmes (Arena et Lazaric, 2003). Certains travaux fondés sur l'analyse de séries chronologiques de données empiriques portent spécifiquement sur le recours au travail salarié précaire. En catégorisant le travail selon le statut professionnel, Dosi et al. (2017 ; 2018) montrent ainsi l'impact contradictoire de la substitution du salariat permanent par du salariat précaire sur la productivité du travail à court et à long terme. Dans une situation où le travail salarié précaire a une flexibilité plus importante et un coût plus faible que le travail salarié permanent, son utilisation est un avantage économique à court-terme pour l'employeur. Toutefois, le recours au travail précaire agit négativement à long terme sur la productivité de l'entreprise. Il devient en effet impossible pour l'employeur de se reposer sur l'expérience et la capacité d'innovation de salariés permanents qui auraient une connaissance approfondie de l'entreprise et une longue expérience des tâches à réaliser dans l'entreprise.

Curieusement, ce mécanisme apparaît assez peu dans les débats sociétaux qui concernent le développement du salariat précaire en agriculture (cf. Chapitre 1). Cette question semble pourtant centrale et sera prise en compte lors de la collecte de données empiriques pour ce travail de recherche.

I.2) Le travail comme rapport social. Des approches situées pour comprendre la diversité des types de travailleurs

Les approches discutées précédemment ont montré l'importance de tenir compte de l'hétérogénéité de l'offre de travail salariée. Cette question ne peut être traitée qu'à condition de penser le travail en lien avec l'état de la société et de la situation économique globale.

I.2.i) Travail salarié et capitalisme : les apports du marxisme

Dans la théorie marxiste, le travail, sa nature, sa répartition et le partage des profits qui en est tiré sont pensés comme le fondement d'une organisation globale de l'économie. L'économie capitaliste apparaît ainsi déterminée par des rapports de domination et d'exploitation entre classes

sociales, elles-mêmes définies par la position dans la production des travailleurs et des détenteurs de capitaux. Marx propose donc une analyse de la dynamique économique du capitalisme fondée sur la contradiction capital-travail, les intérêts des travailleurs et des capitalistes s'opposant sur le partage des profits résultant de la production (Dumesnil et al., 2009 ; Marx, 1875).

Cette relation est par ailleurs asymétrique du fait de la nature fondamentalement différente du travail et du capital en tant que facteur de production. De plus, les situations des travailleurs (salaire, statut, productivité) sont directement déterminées par les rapports sociaux de production existant à un instant et à un endroit donné, et ne peuvent être pensées indépendamment (Marx, 1875). Ces rapports sociaux situés contribuent à déterminer le partage profit / revenu et l'organisation du travail. De nombreux travaux empiriques dans le programme de recherche marxiste montrent ainsi la nécessité d'avoir une analyse économique située.

Par ailleurs, Marx (1875) interprète la diversité des situations de travail, et la demande par les employeurs d'accéder à un nombre de travailleurs supérieurs à leurs besoins réels, comme la constitution d'une « armée de réserve ». Cette armée de réserve est un ensemble de personnes mobilisables pour remplacer des travailleurs engagés dans un mouvement social (grève, demande d'augmentation de salaire), et ainsi empêcher tout contrôle de l'offre de travail par les travailleurs. Cette approche évoque les situations décrites au Chapitre 1 : Ce type de mécanismes économiques est-il actuellement à l'œuvre lorsqu'une partie du travail agricole repose sur des collectifs de salariés spécifiques, comme les travailleurs migrants ?

Cette question du contrôle de l'offre de travail peut en tout cas servir de fil conducteur pour mieux comprendre comment s'articulent des constats d'impacts négatifs sur les salariés du développement du salariat précaire, avec la mise en place de réglementations facilitant l'embauche d'une diversité de salariés précaires, notamment de travailleurs migrants en provenance de pays à bas revenus (cf. Chapitre 1).

I.2.ii) Hors du salariat : autres rapports de travail en agriculture et soumission formelle au capital

Marx décrit l'importance de la dynamique contradictoire des classes sociales dans le cadre du recours généralisé au travail subordonné salarié dans la production capitaliste. Mais il y a de nombreuses formes de travail dans des régimes économiques différents, qui ne sont pas du salariat.

La place que le travail occupe dans les rapports sociaux a ainsi été le sujet de travaux en philosophie et sociologie (Gorz, 1988 ; Méda, 1995 ; Arendt, 1958). Cette thématique est aussi au centre d'une littérature en anthropologie économique qui souligne que le concept même de travail n'est pas universel, et qu'il y a une extrême diversité des organisations possibles des rapports sociaux autour de la production de biens matériels (Godelier, 1981). Ces travaux soulignent le caractère géographiquement et historiquement réduit d'une organisation du travail centrée sur l'opposition travail salarié / détenteurs de capitaux, mais permettent aussi de penser la diversité des organisations du travail possibles dans les systèmes économiques

capitalistes. Cette diversité des organisations du travail dans l'agriculture est confirmée par de nombreux travaux en économie du développement sur les systèmes de production agricole.

Un ensemble de travaux scientifiques a exploré la diversité des formes de travail dans le cadre de la production agricole au sein des économies capitalistes, et la pluralité des formes de soumission du travail au capital dans ce secteur. Chayanov (1924) a ainsi traité l'impact de la nature des formes de travail existant en agriculture sur l'efficience économique de la production agricole. Selon ses travaux, le développement de l'agriculture familiale en substitution de l'agriculture domaniale au début du XXème siècle s'explique par la résilience du travail agricole familial en cas de crise. Le travail familial ne s'inscrit pas dans une logique de maximisation du profit propre aux entreprises capitalistes employant des salariés. Il vise plutôt la recherche d'un équilibre revenu/consommation dans des situations où les revenus peuvent être très fluctuants. Les exploitations agricoles familiales qui n'emploient pas de salariés sont donc plus résilientes car l'exploitant et sa famille peuvent vivre avec des revenus très faibles, inférieurs à ceux des salariés. Cette résilience est cruciale lorsque la production agricole n'est que peu rentable, et passe alors notamment par l'auto-imposition des conditions de travail difficiles pour dégager un revenu. Cette auto-exploitation peut d'ailleurs être rapprochée des phénomènes similaires observés dans les nouvelles formes de travail indépendantes de l'économie de plate-forme (MacDonald et Giazitzoglu, 2019).

Du fait de cet apport de Chayanov et du poids de l'agriculture familiale au XXème siècle, des travaux se réclamant de la théorie marxiste et s'intéressant à l'agriculture se sont alors focalisés sur l'agriculture familiale. Ils analysent les différents mécanismes de soumission formelle du travail des paysans indépendants au capital (Faure, 1977), pouvant mener à des situations de quasi-salariat.

L'agriculture familiale, en partie extérieure au système de production capitaliste, est cependant montrée comme soumise aux règles du mode de production capitaliste qui contraint et encadre le revenu, la productivité et l'investissement des agriculteurs. Le travail paysan est alors décrit par certains travaux marxistes comme formellement indépendant, mais économiquement soumis au régime économique capitaliste, entraînant des phénomènes d'auto-exploitation des travailleurs familiaux pour assurer leur survie (Bernstein, 2019). Ces approches ont des traductions sociales très concrètes. Elles ont notamment débouché sur des positions syndicales où les paysans revendiquaient le statut de « quasi-prolétaires ». Portée par B. Lambert (Lambert et al., 1989) cette analyse a été à la base de la constitution du syndicat des « paysans-travailleurs », ancêtre de la Confédération Paysanne, qui préconisait des alliances entre paysans et salariés et non entre paysans et chefs d'entreprises.

Du fait de cette situation de soumission formelle de formes de travail familiales au capital, la place relative de l'agriculture et de l'emploi agricole, familial ou salarié, dans les économies nationales un facteur déterminant dans l'étude de la dynamique comparée du des secteurs agricole entre pays (Losch, 2004 ; Belières et al., 2013). Cela montre l'importance de considérer dans cette

thèse à la fois l'originalité du secteur agricole en termes d'emploi, mais aussi son inclusion dans le reste de l'économie pour comprendre le recours au salariat agricole précaire en France.

Il faut noter que les travaux marxistes agraires en Europe, notamment autour de la revue Journal of Peasant Studies, se sont beaucoup focalisés sur ces aspects plutôt que sur l'exploitation du salariat en agriculture. Toutefois, ce champ d'études a produit récemment des travaux soulignant l'existence d'un prolétariat précaire salarié (Pye, 2019) ou non, comme des stagiaires (Ekers, 2019), en différents points du globe dans le secteur agricole. Ces travaux montrent que le travail familial n'est pas systématiquement le support d'une exploitation du travail plus grande que celle que subissent les salariés agricoles. Cette situation est corroborée par des travaux soulignant la propension de certains agriculteurs pris dans des mécanismes d'auto-exploitation à concevoir des conditions de travail similaires voire pires aux leurs pour leurs salariés (Dupre, 2010 ; Dumont et Baret, 2017 ; Reigada et al., 2017). Ces travaux marxistes attirent aussi l'attention sur le développement sans précédent du salariat dans des agricultures souvent qualifiées de « familiales », phénomène souvent occulté dans les débats scientifiques sur l'évolution structurelle du secteur. Cette occultation apparaît d'autant plus dommageable que la présence du salariat dans le secteur agricole est significative en France depuis le 19ème siècle (Hubscher et Farcy, 1996)

I.2.iii) L'institutionnalisme historique : les institutions comme produit situé d'une diversité de rapports sociaux parfois conflictuels

Il existe un ensemble de travaux qui étudient spécifiquement les configurations particulières des rapports sociaux dans les différentes formes de capitalismes existant ou ayant existé au cours du temps, qui permettent alors d'affiner l'analyse des rapports sociaux déterminant les situations de travail.

Historiquement, ce type d'approche a été porté par les théoriciens de l'institutionnalisme, comme Veblen (1899) ou Commons (1934). Ces travaux visent à comprendre les règles régulant le fonctionnement économique de systèmes de production capitalistes géographiquement et historiquement situés. Ils s'intéressent à la façon dont le cadre institutionnel existant conditionne les mécanismes économiques et les actions des agents économiques (Encadré 2.1).

Encadré 2.1 : Définition de l'institution dans l'institutionnalisme historique et héritage conceptuel

Commons (1934) définit une institution comme « *une action collective en contrôle, en libération et en expansion de l'action individuelle » (p 73)*. Cette définition inclut dans les institutions à la fois les actions engagées par des organisations publiques ou privées en mesure de contrôler l'action individuelle, et des actions aux sources moins définies, comme les coutumes et traditions, ayant en commun un pouvoir coercitif sur l'action individuelle. Cette définition implique une notion d'effectivité et de contrainte, Commons développant l'idée que l'action collective, couplée à la contradiction des intérêts entre groupes sociaux, est à base de la dynamique de l'économie. Commons (1924) construit aussi l'idée que les politiques publiques et les lois sont un type d'institution spécifique ayant un effet de contrôle particulièrement important sur les

actions individuelles. Elles ont donc un impact fort sur l'économie, pouvant mener les acteurs à engager des actions collectives pour faire évoluer le cadre de la loi.

Dans cet héritage de l'institutionnalisme américain se sont développées deux traditions de l'institutionnalisme, présentes en sociologie, en science politique et en économie (Hall et Taylor, 1996). La première se penche sur les institutions comme ressources morales et cognitives encadrant l'action et la rationalité des individus. Cette tradition d'institutionnalisme sociologique et de théorie des organisations se focalise donc sur l'institution comme outil et règle de coordination des individus. En économie, cette conceptualisation se trouve au fondement de plusieurs programmes de recherche, comme l'économie des conventions ou la théorie de la segmentation du marché du travail, qui seront détaillées plus tard dans ce chapitre. En effet, ces travaux fournissent plusieurs éléments conceptuels intéressants pour comprendre comment ces règles situées s'imposent aux acteurs économiques.

Un second courant de recherche, l'institutionnalisme historique, étudie comment les institutions émergent d'un état donné des rapports sociaux, et comment elles orientent l'évolution des mécanismes sociaux et économiques, y compris ceux régulant l'organisation du travail (Labrousse, 2014). Plusieurs programmes de recherches comme la théorie de la régulation et l'économie radicale américaine, qui seront détaillées plus tard dans ce travail, s'y réfèrent. Dans ce courant, l'institution est conçue comme résultat de rapports de pouvoir asymétriques entre groupes sociaux, formalisés sous formes de normes et de règles (Théret, 2003).

L'institutionnalisme historique développé dans la continuité de Veblen et Commons conduit à analyser l'Etat et les politiques publiques comme des institutions produites par les rapports sociaux qui orientent le fonctionnement de l'économie. Ainsi, les nouvelles normes et règles sont issues des rapports de force en cours entre groupes sociaux (Hall et Taylor, 1996 ; Chavance, 2001). Les individus sont insérés dans ce cadre institutionnel qui oriente leurs comportements, et les institutions conditionnent en retour la formation de groupes sociaux qui seront les moteurs de rapports de force qui feront ensuite évoluer le cadre institutionnel. Il y a dès lors une pluralité de déterminants du changement institutionnel, issus à la fois des calculs des acteurs et groupes sociaux vis-à-vis de leurs intérêts, mais aussi des modèles de développement économique et des visions du monde que ces acteurs et groupes sociaux intègrent. Ces derniers orientent les choix des acteurs et peuvent transformer la configuration des institutions (Théret, 2003). Dans ces situations, c'est l'asymétrie de pouvoir entre ces acteurs et groupes qui détermine les règles qui s'appliquent de fait.

Cette vision de l'institution comme produit de conflits entre groupes sociaux fait directement écho aux travaux empiriques présentés au chapitre 1 (Decosse, 2011 ; Mésini, 2013 ; Morice et Michalon, 2008). Ces travaux montrent comment les politiques publiques et les normes structurant les situations de travail des salariés agricoles reflètent les intérêts d'une partie des agriculteurs employeurs, plutôt que ceux des salariés agricoles précaires.

La reconnaissance d'une diversité de déterminants des changements institutionnels et économiques issus des conflits entre groupes sociaux fait de l'institutionnalisme historique un cadre conceptuel utile pour analyser les raisons du soutien public à une diversité de formes de salariat précaire en agriculture. C'est sur cette approche que s'est bâtie la Théorie de la Régulation, qui a développé un cadre méthodologique spécifique sur l'analyse des institutions encadrant les situations de travail en fonction de l'état des rapports sociaux.

I.2.iv) La théorie de la Régulation : un cadre méthodologique pour l'analyse institutionnelle

Le programme de recherche régulationniste étudie les mécanismes de reproduction des économies capitalistes en dépit des crises engendrées par les contradictions que le capitalisme porte en son sein, notamment l'antagonisme capital-travail. Cela pousse ce programme de recherche à analyser les spécificités institutionnelles des différentes configurations du capitalisme et leurs résiliences et vulnérabilités face aux crises. Les approches en termes de régulation proposent donc une analyse des institutions capitalistes issues des apports du marxisme et de l'analyse institutionnaliste historique : les institutions existantes sont situées et déterminées par la configuration des rapports de production (Billaudot, 2006). Les approches en termes de régulation reposent sur une périodisation de l'évolution institutionnelle et économique, et sur une méthodologie permettant d'analyser l'ensemble des institutions en plusieurs ensembles thématiques, les formes institutionnelles (Petit, 1998) (Encadré 2.2).

Encadré 2.2 : L'organisation institutionnelle et économique au niveau national dans le cadre régulationniste.

L'économie capitaliste a été décrite comme s'appuyant sur 5 formes institutionnelles majeures : la monnaie, l'Etat, les formes de concurrence, l'insertion internationale et le rapport salarial.

La cohérence de ces formes institutionnelles garantit alors un mode de régulation, stabilisant les antagonismes économiques entre groupes sociaux, et assurent l'existence d'un régime d'accumulation, c'est-à-dire une possibilité systémique de rentabilité du capital (Boyer, 2015). La stabilité du mode de régulation est liée à la cohérence des formes institutionnelles entre elles, qui peut donner une capacité de résistance de ce mode de régulation face à des crises exogènes.

Toutefois, ces formes institutionnelles ne sont pas forcément complémentaires, et leur inadéquation peut générer des crises endogènes qui mettent en péril le régime d'accumulation du capital. Cette défaillance implique alors une évolution des formes institutionnelles pour rétablir un mode de régulation stable, sous peine de générer des crises économiques répétées ou durables (Boyer, 2015).

Dans cette approche, le rapport salarial est défini comme l'ensemble des institutions touchant *« à la mise en œuvre et à l'utilisation du travail mais aussi à sa reproduction »* (Petit, 1998, p11). Une configuration donnée du rapport salarial est donc issue de la forme prise par les contradictions entre groupes sociaux (Boyer, 2015). Les institutions et les politiques publiques encadrant le recours au salariat agricole précaire en sont l'une des composantes.

L'économie régulationniste a de plus bénéficié d'un développement spécifique dans le cas du secteur agricole (Bartoli et Boulet, 1990 ; Laurent, 1992 ; Touzard et Labarthe, 2014 ; Touzard et Labarthe, 2016). En effet, l'étude du secteur agricole a permis de développer un cadre théorique pour penser les formes prises par un mode de régulation à l'échelle méso-économique (territoire et secteur), et analyser la configuration des formes institutionnelles à cette échelle. Ces dispositifs institutionnels spécifiques au fonctionnement du secteur (Laurent et Du tertre, 2008 ; Bartoli et Boulet, 1990) désignent l'ensemble des institutions qui régulent le fonctionnement économique du secteur (le travail, le foncier, la concurrence, etc.) (Encadré 2.2). L'analyse de ces dispositifs permet donc de décrire la spécificité sectorielle des institutions, y compris, dans le cadre de cette étude, celles régulant le recours à des formes spécifiques de travail dans le secteur agricole (Laurent, 1992).

Encadré 2.3 : L'organisation institutionnelle et économique au niveau sectoriel dans le cadre régulationniste

Ces dispositifs institutionnels sectoriels encadrent et orientent le régime économique de fonctionnement du secteur, c'est-à-dire l'ensemble des mécanismes économiques qui assurent la reproduction des moyens de production et de l'accumulation du capital dans le secteur. Ils contribuent à la stabilisation d'un régime économique de fonctionnement, et à l'établissement d'un mode de régulation sectoriel (Bartoli et Boulet, 1990). Ce mode de régulation sectoriel est le produit de la médiation des contradictions propres au secteur tout en intégrant les contraintes portées par le mode de développement national (Boyer, 1990).

A l'échelle sectorielle, les institutions ayant à voir avec le travail et la régulation des travailleurs sont analysées grâce au concept de rapport social d'activité. Cette notion tient compte du fait que le salariat n'est pas la seule modalité d'exercice de l'activité pouvant exister dans un secteur (Laurent et Mouriaux, 2006). Ce concept a été construit en s'appuyant notamment sur des observations dans le secteur agricole. Ces travaux régulationnistes ont montré la diversité des statuts professionnels qui coexistent dans le secteur agricole, lié au type d'emploi salarié ou indépendant, mais aussi à la pluriactivité (Lacroix et al., 1995 ; Blanchemanche et al., 2000).

Les travaux sur le rapport social d'activité proposent donc une méthodologie pour analyser la configuration des situations de travail en agriculture en tenant compte de ces spécificités sectorielles (Laurent et Mouriaux, 2006) et de la configuration des institutions qui régulent les contradictions inhérentes aux situations de travail observées. Le rapport social d'activité peut alors être un cadre utile pour analyser les mécanismes économiques expliquant le recours au salariat agricole précaire et le soutien à ce recours par les politiques publiques (Encadré 2.3).

Encadré 2.4 : Contenu du rapport social d'activité

L'analyse du rapport social d'activité (Laurent et Mouriaux, 2008) inclut différentes dimensions :

- *« Les types de moyens de production mobilisés, dont les moyens immatériels, en analysant le renforcement des qualifications et la construction des compétences au fil de la mobilité*

professionnelle et géographique des individus et en tenant pleinement compte des exigences des nouvelles contraintes qu'engendre cette mobilité (ou son refus) ;

- *Les formes de la division sociale et technique du travail, dans les entreprises et entre entreprises, mais aussi entre différentes formes (et lieux) d'activité pour comprendre quelles sont les formes de mobilisation du travail dans des situations structurées conjointement par les exigences de développement sectoriel et territorial, et pour comprendre comment l'agencement des statuts et des trajectoires professionnelles est constitutif de cette division ;*
- *Les modalités d'attachement des salariés à leur entreprise mais aussi celles des personnes à des territoires ;*
- *Les déterminants du revenu salarial des ménages et non de chaque salarié, associés aux déterminants des temps de travail, d'un côté, mais aussi les déterminants des revenus d'autres activités professionnelles, la répartition de surplus sociaux non liés à l'exercice d'une activité professionnelle et les déterminants des temps sociaux, de l'autre […];*
- *Les modes de vie qui soutiennent le déploiement des systèmes productifs, plus ou moins liés à l'utilisation des services collectifs hors marché mais aussi à l'accès à des formes d'activité diverses se situant à l'intersection de la sphère productive et de la sphère domestique et permettant notamment la survie des ménages pauvres ;*
- *Les topologies familiales et leur ancrage souvent multiforme dans les secteurs et les territoires »*

Le rapport social d'activité parait être un cadre analytique utile pour classer le grand nombre de résultats fragmentés issus des travaux portant sur le développement du salariat précaire.

I.3) Quels mécanismes économiques expliquent l'existence d'une diversité de formes de travail agricoles et le soutien public au recours spécifique au salariat ?

Un grand nombre de travaux empirique analysent les différents mécanismes de construction institutionnelle menant à une configuration spécifique du rapport social d'activité. Ces travaux discutent comment ces mécanismes peuvent mener à une coexistence de formes de travail variées.

I.3.i) La segmentation du marché du travail comme mécanisme de contrôle de l'offre de travail par les employeurs

Un premier ensemble de travaux peut être regroupé autour de l'utilisation du concept de segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1975 ; Krugman, 1991 ; Kalleberg, 2003). Ils partent du constat empirique que sur le marché du travail, où se confronte l'offre de travail des salariés et la demande de travail des employeurs, coexistent des segments séparés du marché du travail dans lesquels se répartissent les travailleurs. Il y a notamment un segment « intérieur » dédié aux salariés en contrats de travail stable dont la qualification est construite au sein des entreprises, et un segment « extérieur » dédié aux salariés précaires et/ou dont la qualification est acquise hors de l'entreprise.

Dans ce cadre, des développements récents comme dans le cadre du programme de recherche des Marchés Transitionnels du Travail (Gazier et Gautié, 2011) discutent les apports des outils institutionnalistes dans l'étude de ces marchés segmentés. Ils soulignent que la part des segments « internes » paraît reculer sur les marchés du travail en France, au bénéfice du recours à des formes de travail contractuellement précaires. Ils montrent ainsi que la compréhension des impacts de cette précarité contractuelle des travailleurs des segments dégradés du marché du travail ne peut pas faire l'économie de l'analyse de l'impact des politiques publiques sur les caractéristiques des salariés recrutés[57].

Ce cadre d'analyse fondé sur la prise en compte de la segmentation du marché du travail montre l'asymétrie entre la constitution de l'offre et de la demande de travail : les entreprises sont en position de force et segmentent le marché du travail selon leurs besoins. Les salariés n'ont pas le choix du segment du marché du travail sur lequel ils se trouvent et peuvent être contraints d'accepter des emplois de moins bonne qualité que ce qu'ils recherchaient. Les entreprises séparent en effet les demandeurs d'emploi entre ces segments selon leur compétence et leur productivité attendue (Doeringer et Piore, 1975).

La forme prise par le marché du travail et la répartition des salariés entre ces segments sont donc déterminées par la distribution sur le marché du travail des qualifications dont l'entreprise a besoin, mais aussi par les politiques publiques qui encadrent l'emploi, la formation, les niveaux de salaire et l'accès des entreprises à ces compétences (Gautié, 2004). Notamment, la question des revenus accessibles via la protection sociale pour les travailleurs limités à ces segments dégradés du marché du travail est montrée comme déterminant fortement la configuration du marché du travail et l'ampleur du recours à des salariés précaires à faible salaire (Gautié et al., 2010). Ces résultats montrent qu'il est utile pour décrire le recours au salariat agricole précaire de s'intéresser aux modalités contractuelles d'emploi de ces salariés dans leur entreprise, aux compétences détenues par ces salariés et au niveau des droits de protection sociale accessibles à ces salariés.

Ce type d'analyse fondée sur une segmentation du marché du travail se retrouve au sein du courant d'économie radicale américain, construit autour des travaux de Marglin (1974) et Reich et al. (1973). Ces travaux interprètent cette segmentation comme partie intégrante d'une stratégie active des employeurs pour assurer leur contrôle sur l'offre de travail. En effet, l'existence de segments plus précaires du marché de l'emploi sur lesquels les salariés permanents peuvent se retrouver en cas de licenciement augmente la fidélité de ces salariés vis-à-vis de leur employeur et améliore leur productivité. Symétriquement, la perspective d'accès à un segment moins dégradé du marché du travail est montrée comme ayant un effet stimulant sur la productivité des salariés précaires (Reich et al., 1973). Enfin, la division du travail entre différents collectifs de salariés assure que seul l'employeur

[57] En l'occurrence, sa trajectoire professionnelle et sa situation globale de revenu et de droits sociaux, voire celle de son foyer (Gazier et Gautié, 2011)

détient la connaissance des processus de production complets, limitant la capacité des salariés à réorganiser le travail à leur avantage (Marglin, 1974). Ces travaux montrent donc que le moteur de la construction d'un marché du travail segmenté est la confrontation asymétrique des intérêts des employeurs et des salariés, en l'occurrence sur la question du contrôle de l'offre de travail. Le même besoin de contrôle de l'offre de travail et des conditions contractuelles du travail salarié par les employeurs a été souligné comme à la source du recours à la sous-traitance (Tinel et al., 2007).

Dans la lignée de ces travaux, Sauze (2006) montre que le recours à des salariés précaires dans le secteur de l'industrie en France n'est pas lié à la fluctuation de la demande en biens qui justifierait un fort recours à ce salariat précaire. Au contraire, ce recours serait surtout lié aux caractéristiques structurelles des entreprises : les plus grandes firmes sont celles qui recourent le plus aux salariés précaires, indépendamment de leurs besoins en main d'œuvre contractuelle flexible. La sous-traitance est aussi décrite dans l'industrie comme un autre moyen d'accéder au salariat précaire pour de grandes entreprises où le contrôle exercé par le droit du travail est plus strict que dans de petites entreprises sous-traitantes (Thevenot et Valentin, 2003).

Au final, le recours à ces contrats est décrit par Sauze (2006) comme une stratégie de compression des coûts salariaux, agissant sur les précaires directement et sur les permanents indirectement, comme décrit précédemment par Reich et al. (1973). Ils montrent que cette stratégie est utilisée principalement par des entreprises en position de force sur un marché donné : elles sont en capacité de sécuriser leurs débouchés, mais souhaitent augmenter leurs marges. Toutefois, le recours à des salariés précaires est aussi présent dans les entreprises ayant des débouchés moins sûrs. Ces dernières font face à cette fluctuation de la demande grâce au salariat précaire d'autant plus facilement que les qualifications requises sont facilement accessibles sur le marché du travail.

Dans le secteur des aides à domicile, Devetter et Puissant (2018) détaillent les mécanismes qui engendrent et maintiennent de mauvaises conditions de travail sur les segments du marché du travail dans lesquels se trouvent les salariés précaires. Ils montrent comment la précarité contractuelle dans ce secteur empêche les salariés de demander l'application des normes le protégeant, notamment sur le droit du travail et la protection sociale. Cette précarité contractuelle bloque aussi la capacité des salariés à améliorer leur rémunération ou leurs conditions de travail ; ainsi que leur capacité à s'organiser et à dialoguer avec les employeurs pour améliorer les situations de travail absence de contrôle de l'application du droit du travail par l'Etat. Ces travaux soulignent que la diversité et la segmentation des formes d'emploi n'est pas uniquement organisée par des politiques publiques ou des normes formelles. Elle dépend aussi directement de normes informelles, de conventions de productivité et de conditions de travail imposées par les employeurs, sur lesquelles ils s'appuient pour limiter le contrôle des salariés précaires sur leurs conditions de travail et de salaire.

Ces travaux démontrent l'importance du mécanisme de segmentation du marché du travail. La répartition de l'offre et de la demande de travail dans le secteur sur différents segments du marché du travail, la diversité des positions sur le marché des entreprises au sein du secteur et

l'application différenciée des normes encadrant le travail entre entreprises seront donc prises en compte dans la suite de l'analyse. L'utilité de cette grille d'analyse est confirmée par de travaux portant sur la segmentation du marché du travail pour les salariés précaires au sein du secteur agricole (Darpeix, 2010 ; Refslund, 2016 ; Rye et Andrzejewska, 2010 ; Camarero, 2017).

I.3.ii) Les relations professionnelles, source d'une prise en compte différenciée des intérêts des salariés et des employeurs

Il existe un champ de travaux scientifiques, complémentaire aux approches précédentes, qui analyse la contradiction des intérêts portés par les représentants des différents groupes de travailleurs et d'employeurs coexistant dans un secteur et la construction des institutions régulant ces contradictions. Ce champ d'études est celui des relations professionnelles. Il est constitué en objet disciplinaire dans le monde académique anglophone sous le nom d'*industrial relations*. Ce cadre théorique mobilise des apports de l'économie, mais également des autres sciences sociales. Malgré la pluralité méthodologique des travaux traitants des relations professionnelles, ces derniers ont en commun un recours important aux études empiriques pour décrire ces relations ainsi qu'une référence à la théorie des institutions de Commons (Bevort et al., 2011). Comme souligné par Thelen (2009) dans un article publié dans une revue *d'industrial relations,* l'objet des travaux de recherche en relations professionnelles est souvent de décrire la création et l'évolution des institutions produites par la confrontation des intérêts des salariés et des employeurs, potentiellement représentés par des syndicats ou d'autres organisations. Les normes produites par cette confrontation sont institutionnalisées dans les négociations collectives et les politiques publiques.

Dans un cadre d'analyse institutionnelle pluridisciplinaire mobilisant des outils des relations professionnelles, Streek et Thelen (2005) soulignent la diversité de ces mécanismes d'institutionnalisation et de leurs déterminants. Ces mécanismes sont liés à des facteurs de nature différentes : technologiques, sociologiques, politiques, démographiques ou économiques. Streek et Thelen font ainsi ressortir les changements institutionnels incrémentaux qui conduisent à changer la fonction d'une institution alors que formellement elle évolue peu. Par exemple, l'institutionnalisation de compromis construits dans le passé entre petits et gros agriculteurs peut changer de fonction lorsque la proportion de salariés dans le secteur agricole augmente considérablement.

Des travaux en relations professionnelles ont de plus montré que dans les secteurs agricoles danois et canadien, l'importance de la représentation syndicale des salariés et l'accès donné à ces syndicats aux instances de construction institutionnelle ont un impact positif sur les conditions de travail des salariés agricoles précaires (Refslund, 2016 ; Gesualdi-Fecteau, 2016). Mais, les collectifs de salariés ayant accès à moins de ressources pour s'organiser, être représentés syndicalement et faire valoir leurs intérêts, les instances existantes ont dans ce cadre tendance à privilégier les intérêts des employeurs.

In fine, ces travaux soulignent l'importance des conventions collectives[58] et autres types de règles coercitives existant en parallèle des politiques publiques pour comprendre le poids donné aux intérêts des salariés précaires dans l'élaboration de ces normes. Les comparaisons internationales existantes relèvent de plus l'importance centrale du système de relations professionnelles pour comprendre les modalités de recours à des salariés faiblement rémunérés, notamment en contrats précaires (Bosch et al, 2010).

Ces travaux permettent de mieux comprendre les mécanismes du recours à des formes de travail et de travailleurs précaires spécifiques. Par exemple, Huber et al. (2010) montrent que les salariés migrants sont souvent surqualifiés par rapport à leur emploi et leur niveau de salaire, et sont plus productifs et flexibles que les autres travailleurs. Ces avantages pour les employeurs apparaissent toutefois se dissiper si ces salariés commencent à connaître ou réclamer leurs droits sociaux et si des collectifs de salariés migrants s'organisent pour demander la juste rémunération de leurs compétences (Hopkins, 2017 ; Moriarty et al., 2012). Une telle évolution peut alors mener les employeurs à changer de collectifs de salariés mobilisés, afin de recruter des salariés aussi productifs mais moins organisés et moins bien rémunérés, et donc plus rentables pour l'entreprise qui les emploient. Ainsi, la capacité différenciée de chaque collectif de travailleurs à faire valoir ses intérêts dans les relations professionnelles à un impact direct sur le profil des salariés mobilisés par les employeurs.

De même, ces travaux en relations professionnelles permettent de souligner l'impact de la sous-traitance et de la prestation de service sur la nature de ces relations. Perraudin et al. (2014), en travaillant sur des données empiriques en France sur plusieurs secteurs industriels, montrent que les entreprises de sous-traitances ont des relations professionnelles moins structurées et avec une faible présence syndicale, ce qui a des conséquences sur les conditions de travail et de rémunération des salariés. Les rapports de pouvoirs entre donneurs d'ordres et prestataires de services se répercutent sur ces conditions de travail et de rémunération d'autant plus fortement que leurs entreprises sont en position de sous-traitantes exclusives. Ce travail montre alors qu'il est utile de discuter de la place de la prestation de service dans la production agricole pour comprendre les conditions de travail des salariés agricoles précaires.

Les travaux sur les relations professionnelles ont ainsi fourni de nombreux résultats sur les mécanismes *bottom-up* de construction institutionnelle autour du travail dans un secteur donné, notamment via l'action syndicale ou collective.

I.3.iii) L'analyse des conventions : une diversité des normes régulant les situations de travail

[58] La convention collective contient les règles particulières du droit du travail applicable à un secteur donné à une échelle nationale, régionale ou locale (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement, etc.). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs et est contraignante pour les employeurs du secteur concerné. (Code du Travail, Articles L2221-1 à L2221-3).

Pour comprendre la construction des normes définissant les situations de travail concrètes, l'économie des conventions a analysé finement les différents rapports de travail existant aux échelles micro et méso. Ces travaux soulignent l'importance des conventions dans la configuration de cette diversité des rapports de travail. Ces conventions sont définies « comme des règles particulières qui coordonnent les comportements » (Batifoulier, 2001), qui peuvent alors être formelles, comme une convention collective, ou informelle.

Dans le cadre de l'économie du travail conventionnaliste, plusieurs travaux de recherche ont montré la diversité des régimes de conventions autour du travail salarié utilisés au sein des firmes (Favereau, 1999). Notamment, lorsqu'il analyse les incertitudes liées à la productivité du travail salarié, Salais (1989) souligne que la fixation de la convention de productivité associée à un emploi est faite en amont du recrutement. Elle détermine donc à ce stade la fixation du salaire sans que la productivité effective du salarié soit connue. Pour Salais, de par les caractéristiques de l'emploi salarié, une fois cette convention fixée et le contrat de travail signé, cette convention est peu susceptible d'être remise en question. Ce phénomène fait de la flexibilité contractuelle une variable d'ajustement a postériori, dont les modalités acceptées par le salarié correspondent alors à une convention de chômage. L'existence d'une rémunération à la tâche ou de primes à la productivité dans le secteur agricole français (comme dans le cas des Cocos de Paimpol discutés par Depeyrot et al, 2019), permet d'assouplir la convention de productivité, permettant de la modifier aussi a posteriori.

Ces notions soulignent alors trois points utiles à considérer au vu de la question de recherche. Tout d'abord, ces travaux sur les conventions encadrant les situations de travail montrent l'importance des conventions collectives, accords d'entreprises ou de branche[59] qui influencent les conventions de productivité via le salaire, et encadrent la convention de chômage. Ces apports se rapprochent aussi des travaux en relations professionnelles.

Deuxièmement, la diversité des conventions entre entreprises et entre secteurs implique une variabilité du rôle du salariat précaire dans les entreprises, selon la qualité du produit créé et les compétences détenues par les salariés précaires (Favereau, 1999). Cette diversité implique alors une diversité de la productivité, du salaire et des conditions de travail des salariés entre les entreprises d'un même secteur selon l'organisation de travail et les exigences de l'entreprise en termes de qualité du travail. Ainsi, une entreprise fournissant de mauvaises conditions de travail et de faibles salaires prend le risque d'être confrontée à une productivité moindre dans le travail réalisé par les salariés. Ces stratégies peuvent toutefois être viables selon l'état du marché des produits de l'entreprise considérée et la nature des compétences recherchées chez le salarié (Salais, 1989).

[59] Les accords collectifs de branches contiennent des dispositions amendant l'application du code du travail dans une branche professionnelle et portent sur un seul thème du droit du travail applicable (salaire, horaires, …) contrairement aux conventions collectives (Article L2221-2 du Code du Travail). Les accords d'entreprise concernent une seule entreprise et amendent l'application du code du travail dans celle-ci, ils ne peuvent être moins avantageux pour les salariés que la convention collective, sauf sur quelques thèmes, notamment la durée et les horaires de travail (Articles L2253-1 à L2253-4 du Code du Travail)

Enfin, ces travaux permettent de souligner qu'il y a un décalage entre les institutions formelles et leur application dans les entreprises, avec une variabilité entre les entreprises elles-mêmes. Ce programme de recherche pousse donc à distinguer précisément dans l'analyse l'existence formelle des règles, et leur degré d'application effective.

I.3.iv) Le compromis institutionnalisé comme mécanisme de construction institutionnelle

En complément de ces apports sur les conventions encadrant les situations de travail, le programme de recherche régulationniste suppose, grâce à l'apport de travaux empiriques, un autre moteur de la construction institutionnelle : la constitution de compromis institutionnalisés.

« Les compromis institutionnalisés (CI) résultent d'une situation de tensions et de conflits entre groupes socio-économiques pendant une période longue, à l'issue de laquelle une forme d'organisation est mise en place, créant des règles, des droits et des obligations pour les parties prenantes. Les CI s'imposent comme des cadres par rapport auxquels la population et les groupes concernés adaptent leurs comportements et leurs stratégies et dont les principes de base demeurent inchangés dans la longue durée. Les dispositifs mis en place s'avéreront ainsi particulièrement résistants au changement et exerceront une influence décisive sur la dynamique des interventions publiques. » (André, 2002)

La possibilité d'établir des compromis et de les institutionnaliser permet de dépasser des antagonismes forts dans le rapport social d'activité, et d'éviter des crises potentielles grâce aux institutions produites par cette confrontation des intérêts de groupes sociaux différents (André, 2002).

Encadré 2.5 : Définition du groupe social

Un groupe social est défini ici comme est un « *ensemble d'agents* [individus et organisations] *hétérogènes rassemblés par la perception d'intérêts communs et l'expression de revendications similaires* » (Amable et Palombarini, 2009, p131). Cette perception d'intérêts communs centrale aux groupes sociaux est issue d'une position dans les rapports sociaux et de domination qui est proche, ancrant la notion de groupe social dans une réalité socio-économique commune aux agents qu'il contient (Amable et Palombarini, 2009). Cette définition fait des groupes sociaux des ensembles « *susceptibles d'être modifiés et restructurés sous l'influence de transformations sociales ou économiques ainsi que de changements dans les idéologies* » (Amable et Palombarini, 2009, p131).

Cette notion de compromis institutionnalisé apparait pertinente pour étudier la question de recherche, où des contradictions fortes entre les intérêts des salariés précaires et ceux de leurs employeurs sont relevés dans les situations décrites au Chapitre 1. La question est alors : Même si le recours à des salariés précaires est important et génère des effets négatifs sur les travailleurs concernés, peut-être est-il le sujet d'un compromis institutionnalisé entre groupes sociaux du secteur agricole ? Dans ce cas, les impacts négatifs discutés auraient été acceptés dans le cadre de ce compromis, en échange d'arbitrages en faveur des salariés précaires sur d'autres points de leurs situations de travail ou de vie, négociées notamment dans des politiques publiques ou des

conventions collectives. Ceci pourrait alors expliquer une recomposition du rapport social d'activité impliquant un recours développé à ce salariat précaire sans crise ouverte visible. Cette hypothèse est d'autant plus plausible qu'il n'y a en effet pas besoin d'avoir un consensus entre tous les groupes sociaux concernés pour qu'un compromis s'institutionnalise.

Toutefois, l'émergence d'un compromis institutionnalisé pour dépasser les contradictions fortes dans un secteur n'est pas systématique (Amable, 2005 ; Boyer, 2015). Les antagonismes dans le rapport social d'activité peuvent déboucher sur une situation économique instable à terme, autrement dit une crise, sans qu'un compromis institutionnalisé n'émerge. Dans tous les cas, rechercher l'existence et le contenu d'un compromis institutionnalisé régulant les antagonismes internes au rapport social d'activité du secteur agricole français est utile. Cela permettra de mieux comprendre les mécanismes économiques promouvant et régulant le recours à des salariés précaires en agriculture et de discuter la stabilité de cette régulation.

Les compromis institutionnalisés étant issus de la confrontation des intérêts de groupes sociaux et de l'institutionnalisation d'arbitrages formés sur leurs intérêts respectifs, son existence peut être montrée en examinant les faits nécessaires à l'existence d'un compromis. Si un tel compromis existe : i) il existe des instances institutionnelles où des groupes sociaux du secteur ont confrontés leurs modèles de développement ; ii) les positions et la contribution au compromis institutionnalisé de ces groupes sociaux au sein de ces instances est identifiable ; et iii) les institutions produites par ce compromis impactent directement les conditions de recours à des salariés agricoles précaires. Montrer cette existence implique donc de pouvoir décrire les conditions d'exercice de l'activité agricole et les politiques publiques les régulant. Mais, cela implique aussi de décrire les modèles de développement agricole défendus par les organisations (Etat, syndicats d'employeurs, syndicats de salariés, organisations professionnelles) représentant les intérêts des groupes sociaux du secteur, et d'identifier les instances produisant les institutions régulant le recours à des salariés précaires agricoles.

II) Documenter le rôle du salariat précaire dans le rapport social d'activité en agriculture

Comment donner un contenu concret à l'analyse menée ? Nombre de travaux en économie et dans d'autres sciences sociales offrent des acquis pour analyser le rapport social d'activité et ses composantes. Ces travaux (Annexe 1) ont produit des résultats empiriques qui doivent être considérés pour documenter la configuration du rapport social d'activité.

II.1) Quels concepts pour analyser la diversité des conditions d'exercice de l'activité agricole ?

Tout d'abord, quels indicateurs permettent de caractériser les caractéristiques du recours aux salariés précaires dans le rapport social d'activité de l'agriculture française ? La littérature empirique permet de faire ressortir des points clés pour l'analyse.

II.1.i) La diversité des statuts professionnels en agriculture

Plusieurs travaux ont montré le rôle central de la diversité des statuts professionnels dans la dynamique des formes de travail mobilisées dans le secteur agricole. Le statut professionnel encadre en effet le salaire et les droits et obligations de protection sociale accessibles aux travailleurs (Encadré 2.4).

Encadré 2.6 : Définition du statut professionnel

« Le statut professionnel désigne la position reconnue par la société à une personne en fonction de son travail. Tout statut repose sur une communauté de représentations et une réciprocité des attentes au sein d'un espace donné de légitimation. Il définit les droits et les devoirs de l'individu, il lui dicte des comportements et surtout, il lui confère une identité sociale. Dans certains pays, l'ouverture de droits sociaux particuliers est liée à l'exercice d'une activité professionnelle donnée. Le statut professionnel renvoie alors à une catégorie juridique du droit social permettant de définir les droits et obligations des intéressés. » (Laurent et Mouriaux , 2006, p.23)

En France, plusieurs études de cas sur les saisonniers migrants recrutés dans le cadre des procédures supervisées par l'OMI[60] (Decosse, 2011 ; Morice, 2008, Mésini, 2008) ou sur les travailleurs détachés (Mésini, 2013 ; Mésini, 2015) montrent comment la nature du contrat de travail contribue à déterminer leurs revenus et leur niveau de protection sociale (exemple : chômage, maladie…), ainsi que leurs conditions de travail. La nature de leur contrat de travail est donc un élément central de leur statut professionnel. Si ces travaux sont focalisés sur la pluralité de contrats salariés destinés aux salariés migrants, des autres travaux journalistiques (par exemple : Delaporte, 2019) font état d'une diversité similaire des statuts professionnels parmi les salariés précaires résidant de façon permanente en France.

Plusieurs travaux soulignent une autre dimension de la diversité des statuts professionnels : le type d'entreprise qui emploie les salariés agricoles. En France, plusieurs travaux empiriques, décrivent aussi le développement de la prestation de service conjointement à celui de l'agriculture de firme, notamment via des entreprises de travaux agricole (Nguyen et Purseigle, 2012 ; Purseigle et al., 2017). D'autres formes de sous-traitance via des groupements d'employeurs sont décrites (Elyakime, 2007). Ces travaux mettent en évidence des statuts professionnels a part pour les salariés de ces prestataires de service. Ces spécificités sont liées à la manière dont ces services sont mobilisés par les exploitations agricoles, différente du recours direct à des salariés précaires.

Dans le cas britannique, Findlay et McCollum (2013) et Scott (2013) décrivent le rôle facilitateur des prestataires de fourniture de main d'œuvre, ou « *gangmasters* », dans le recours à des salariés agricoles précaires. Ce recours aux salariés précaires fournis par des *gangmasters* agit comme variable d'ajustement des besoins en main d'œuvre pour les employeurs agricoles,

[60] Pour Office des Migrations Internationales, du nom de l'administration en charge de la validation de l'embauche d'un salarié extra-européen pour un emploi agricole saisonnier (Morice, 2008).

complémentaire du recrutement direct de salariés précaires par ces employeurs. De telles pratiques, qui seraient qualifiées de « marchandage »[61] sont interdites en France. Cependant plusieurs textes (Delaporte, 2018 ; Mésini, 2015) décrivent des situations de travail proches du marchandage qui se déroulent sous couvert de prestation de service.

L'analyse de la littérature européenne menée par Rye et Scott (2017) et les travaux de Urzi & Williams (2017) sur le recours à la main d'œuvre migrante internationale dans l'agriculture européenne montre que le niveau de revenu et de protection sociale des salariés précaires migrants est directement lié à leur statut de résidence dans le pays étudié. C'est celui-ci qui détermine les droits sociaux qui leur sont accessibles.

II.1.ii) Salaire direct et indirect dans le travail agricole

L'ensemble des garanties sociales accessibles à un salarié constitue ce qui est défini dans plusieurs travaux régulationnistes comme un salaire indirect plus ou moins important associé à l'emploi. Cette part socialisée de la rémunération est perçue de manière différée, et versée au travailleur par le système de protection sociale (Saillard, 2002 ; Laurent et Mouriaux, 2008). Elle complète le salaire direct tiré du travail[62]. Decosse (2008) montre que ce salaire indirect est particulièrement central dans la compréhension des situations de travail des salariés précaires. En effet, dans le droit du travail français, certains droits de protection sociale et salaires indirects sont rendus accessibles par le recrutement en emploi salarié agricole précaire, mais restent accessibles à ces salariés après la fin du contrat (couverture maladie, maladie professionnelle, accident du travail). D'autres sont par définition accessibles uniquement après la fin de l'emploi (retraite, chômage). L'accès effectif à ces droits après la fin du contrat salarié précaire peut alors occuper une place importante dans la stabilité des revenus de la personne concernée.

L'ampleur des salaires direct et indirect, et l'accessibilité à ce dernier pour le salarié précaire sont donc décrites comme variable d'un statut professionnel à l'autre. Ce sont donc des indicateurs essentiels pour évaluer le revenu et le niveau de protection sociale accessible pour chaque salarié, et comprendre leur position dans les rapports sociaux du secteur agricole.

Les travaux de Rye et al. (2018) et Rye et Andrzejewska (2010) décrivent le recours croissant dans l'agriculture norvégienne à des salariés précaires migrants. Ils soulignent que les revenus obtenus en tant que salarié agricole précaire en Norvège sont supérieurs à ceux accessibles dans les emplois ouverts aux travailleurs migrants dans leur pays d'origine. Ce différentiel de revenu est ce qui maintient l'existence d'un collectif de travailleurs migrants acceptant de s'engager dans le salariat

[61] *« Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit. »* (Article L8231-1 du Code du Travail)

[62] Bien que le terme de salaire direct et indirect soit plus souvent employé, je parlerai parfois de revenu direct ou indirect, pour inclure le cas des non-salariés dans le secteur agricole ayant un emploi avec des droits de protection sociale associés, comme les exploitants agricoles.

agricole précaire en Norvège. En revanche, Rye souligne que ces salaires correspondent au salaire minimum en Norvège, et que ces salariés sont rémunérés à ce niveau indépendamment de leur ancienneté ou de leur compétence, dissuadant les travailleurs locaux de s'engager dans ces emplois. Un tel écrasement des revenus a été décrit ailleurs en Europe (Izcara-Palacios, 2007 ; Avallone et Ramirez-Melgarejo, 2017), notamment en France (Darpeix, 2010). Le niveau de salaire est donc un indicateur central dans l'analyse du recours à des salariés précaires.

Rye et Andrzejewska (2010) montrent par ailleurs que les salariés précaires migrants ont également accès à des salaires directs et indirects limités par rapport aux autres travailleurs (exemple : absence de congés maladies et congés payés, absence de paiement des heures supplémentaires, etc.). Ces droits sociaux encadrant le salaire sont limités en partie à cause des contraintes inclues dans le statut professionnel de salarié précaire agricole en Norvège. Ces limitations sont aussi en partie liées aux difficultés rencontrées par les salariés migrants pour faire valoir leurs droits. Ce travail retrouve ainsi des résultats similaires à ceux de la littérature française sur les OMI. Celle-ci montre que la situation des salariés migrants en contrats saisonniers en France diffère principalement de celle des salariés agricoles précaires résidents en France par l'étendue des droits de protection sociale associés à leur contrat et leur capacité à faire valoir ces droits (Morice et Michalon, 2008).

II.1.iii) La flexibilité contractuelle

Un autre aspect des conditions d'exercice de l'emploi salarié précaire dans l'agriculture mis en avant par la littérature est la flexibilité contractuelle associée à chaque statut professionnel. Ainsi, Roux (2006), en étudiant la segmentation du marché du travail agricole, insiste sur la diversité de l'utilisation par les employeurs de la flexibilité propre à la durée des contrats salariés précaires. Il montre la coexistence sur les mêmes exploitations de groupes de salariés précaires ayant le même statut professionnel, mais pouvant être mobilisés sur des durées très ponctuelles, ou bien sur plusieurs mois. La littérature relie cette diversité de la flexibilité contractuelle des salariés précaires à la fois à leur niveau de qualification, à leurs statuts professionnels, à leur statut de résidence en France et aux caractéristiques propres des systèmes de production.

Mobilisant des outils de l'économie institutionnelle, Darpeix (2010) décrit des situations de mauvaises conditions de travail et de salaire, ainsi qu'une forte flexibilité contractuelle imposée aux salariés agricoles précaires en contrat OMI dans les Bouches du Rhône. Sa recherche souligne alors que la réglementation du droit du travail en vigueur dans l'agriculture assure une flexibilité importante du volume de travail pouvant être fourni par ces salariés. Darpeix met ainsi en évidence le rôle des contrats OMI qui limitent pour ces salariés les possibilités d'action contre l'employeur en cas de situation conflictuelle. Ces contrats dont le renouvellement est à la discrétion de l'employeur permettent en effet d'écarter un salarié contestant ses conditions de travail et de revenu de l'accès ultérieur à ces contrats. Cette pression permet un accroissement de la flexibilité horaire pour ces salariés précaires au-delà des normes fixées par

le statut professionnel, notamment via la réalisation d'heures de travail non déclarées (Darpeix, 2010). Cette situation de travail en partie illégal réduit d'autant le salaire indirect : moindres droits au chômage, moindre accès à une indemnisation accident du travail…

Par ailleurs, une littérature abondante (par ex : Bellit et Detang-Dessandre, 2014 ; Blanchemanche et al., 2000) montre que de nombreux salariés entrent et sortent du secteur agricole, voire combinent travail agricole et non agricole. Ainsi, la place occupée par le salaire et la protection sociale associés à l'emploi agricole est variable dans les situations professionnelles globale de ces personnes. Plusieurs travaux montrent que le recours à la pluriactivité et à des contrats courts peut notamment être une situation délibérément choisie par certains salariés. Ainsi, l'impact sur les salariés des contrats courts et flexibles ne peut être pleinement analysé qu'en tenant compte de la situation globale des salariés et de leurs propres stratégies.

Ces mécanismes impliquant la compréhension de la situation globale des travailleurs sont le plus souvent étudiées dans la littérature via des études de cas sur un territoire donné avec une méthodologie spécifique (exemple : Laurent, 1992). Celles-ci permettent en effet d'observer comment localement l'emploi salarié précaire agricole s'insère dans une situation économique de cumul d'emploi, de revenu et de droits sociaux potentiellement trans-sectoriels pour les salariés concernés. Ces mécanismes ne pouvant être pleinement pris en compte ici, les résultats obtenus devront être nuancés en conséquence.

II.1.iv) La question des compétences et la division sociale et technique du travail

Plusieurs études empiriques fournissent des données sur les trajectoires professionnelles des travailleurs agricoles. Elles décrivent des situations fréquentes, dans lesquelles les salariés précaires locaux (Bellit, 2014) ou migrants (Mésini, 2008), reconduisent annuellement leurs contrats dans des entreprises agricoles en France, sans que cela ne débouche au cours de leur carrière professionnelle sur l'accès à un emploi permanent. D'autres études montrent que sur certaines tâches réalisées, ces salariés en contrats précaires se substituent à des travailleurs qualifiés en emploi permanent, témoignant d'un niveau élevé de compétences professionnelles (Darpeix et al., 2013).

Comment se construisent ces compétences dans leur précarité contractuelle ? L'importance de cette question a été soulignée par les résultats de Dosi et al. (2017). Des travaux sur le secteur agricole en Europe et en Amérique du Nord ont montré que la recherche par les employeurs de compétences spécifiques chez les salariés précaires expliquait le recours à des collectifs choisis de salariés précaires. Le cas le plus discuté par la littérature est celui de salariés migrants qui sont recrutés du fait de leurs qualifications élevées et d'une forte productivité (Preibish, 2010 ; Rye et Scott, 2017). Ces travaux soulignent la contradiction entre précarité contractuelle et fortes compétences. Le recours à des collectifs de salariés agricoles réalisant des migrations pendulaires régulières est une stratégie garantissant le maintien interannuel des compétences dans ces exploitations agricoles.

Plusieurs autres travaux détaillent comment le recoupement de ces compétences diverses avec la diversité des statuts professionnels est source d'une division du travail entre salariés agricoles : certaines tâches étant réalisées de façon privilégiée par des salariés qualifiés sous des statuts professionnels spécifiques. Un exemple est le cas canadien de la réalisation de certaines tâches agricoles saisonnées techniques par des collectifs de salariés migrants qualifiés (Preibisch, 2010). De fait, les différences entre types de contrats proposés aux saisonniers agricoles migrants par les différents pays demandeurs de main d'œuvre migrante qualifiée sont inégalement attirants pour les migrants qualifiés. La qualité des revenus et des droits sociaux associés à ces types de contrat contribue alors à orienter les choix de recrutement des employeurs (Basok, 2000).

Les bénéfices de ces stratégies de recours à des salariés précaires peuvent se mesurer à court mais aussi à moyen et à long-terme. Le fait que l'emploi de travailleurs précaires serait à éviter du fait de sa faible qualification (Dosi, 2017) tombe en partie dès lors que ces salariés sont de fait très qualifiés. Rye et al. (2018) montrent par exemple que le recours à des salariés agricoles précaires migrants qualifiés sous les statuts professionnels présents en Norvège a des impacts économiques positifs sur la pérennité économique des exploitations agricoles. Ces impacts positifs expliquent alors, en Norvège, l'intérêt de recourir à ces salariés plutôt qu'à d'autres pour la réalisation de tâches agricoles saisonnées. Ce type de segmentation du marché du travail est décrit dans plusieurs situations en France comme assurant un accès stable à une diversité de compétences aux employeurs agricoles (Mésini, 2013 ; Roux, 2006 ; Michalon et Potot, 2008).

Plusieurs travaux confirment que la division du travail agricole entre groupes de salariés précaires s'appuie à la fois sur les compétences et sur le statut professionnel (Hartman, 2008 ; Kritzinger et al., 2004 ; Rogaly, 2008). D'autres travaux discutent l'effet sur les conditions de travail sur cette division. Ainsi, Agudelo-Suarez et al. (2009), Darpeix (2010) et Decosse (2011) décrivent comment, en France et en Espagne, des intensités de travail élevées sont imposées aux salariés précaires payés au minimum légal, qualifiés ou non. Ces salariés revendiquent peu des améliorations de leurs conditions de travail, et ils sont de fait peu syndiqués et peu actifs au sein des associations pouvant défendre leurs droits.

La forte segmentation du marché du travail agricole permet ainsi aux employeurs d'imposer des conditions de travail à même de maximiser l'apport des qualifications détenues par les salariés. On retrouve ici les résultats de l'économie radicale (Reich et al., 1973) sur les effets d'une telle segmentation : dans les situations où les salariés sont dans l'incapacité de contrôler l'offre de travail accessible aux employeurs, ces derniers peuvent mobiliser ces segments du marché du travail pour constituer un apport en travail dont la productivité est maximisée. Ces travaux invitent à bien tenir compte dans l'analyse de ce que les compétences des salariés précaires ne sont pas liées aux revenus obtenus, ni à l'intensité du travail effectuée. Elles doivent être traitées comme un indicateur indépendant des conditions d'exercice de l'activité agricole salariée précaire dans le rapport social d'activité.

II.1.v) Conclusion : qualifier et quantifier la diversité des statuts professionnels des salariés précaires

La diversité des statuts professionnels, le niveau de salaire direct et indirect, la flexibilité contractuelle, et la division du travail selon les compétences, sont donc être quatre indicateurs fondamentaux pour analyser la diversité des conditions d'exercice de l'activité agricole et comprendre le rôle des salariés précaires.

Par ailleurs, les travaux empiriques sur l'agriculture quantifient le travail agricole en nombre de personnes concernées et en nombre d'heures de travail effectuées, cette dernière grandeur étant souvent comptabilisée en équivalents temps-plein spécifiques au secteur agricole, les Unités de Travail Annuel (UTA)[63] (Blanc et al., 2008 ; Benjamin et Kimhi, 2003 ; Darpeix 2010 ; Darpeix, 2013). Pour l'analyse économique, la seconde quantification est plus utilisée pour évaluer le recours aux différentes formes de travail. Une double quantification (nombre de personnes et nombres d'heures de travail) sera cependant nécessaire ici. Cela afin de traiter pleinement du lien travail-travailleur et de quantifier la flexibilité contractuelle.

Les caractéristiques du travailleur agricole proprement dit (âge, genre, nationalité) sont également beaucoup analysées quant à leurs impacts sur le statut professionnel. Duarte-Malanski et al. (2020) ont montré que le genre et l'âge sont le support d'une segmentation des travailleurs agricoles saisonniers, permettant par exemple d'imposer des revenus plus faibles ou des fortes intensités de travail aux femmes (Hellio, 2008 ; Reigada et al., 2017). Ces dimensions, bien qu'intéressantes, ne seront pas directement étudiées dans ce travail du fait du temps et des moyens limités de l'étude.

II.2) Un secteur agricole très administré et l'importance des instruments de politiques publiques

Une seconde composante à analyser du rapport social d'activité sont les politiques publiques, c'est à dire à la fois : « *les instruments de politiques publiques, c'est-à-dire les formes de l'intervention publique ; et le cadre organisationnel en charge de la conception et de l'application de ces instruments, c'est-à-dire la nature et les modalités d'échanges entre les organismes intervenant dans cette conception et cette application* » (Trouvé, 2007, p.24).

Les politiques publiques interviennent dans la régulation sectorielle agricole via deux formes : une forme dépenses, où le soutien public passe par des transferts financiers au bénéfice du secteur ; et une forme réglementation, où le soutien public passe par la création de normes nouvelles (Perraud, 1995). Ces deux formes d'action des politiques publiques sur le rapport social d'activité concernent les politiques agricoles générales et les politiques spécifiquement tournées vers le travail agricole.

II.2.i) La place des politiques du travail dans les politiques agricoles générales

Plusieurs travaux ont analysé l'impact de mesures de politiques agricoles générales sur l'emploi agricole, et plus précisément sur l'emploi salarié agricole.

[63] Elles correspondent au travail réalisé par un temps plein annuel en CDI soit 1607 heures sur la période étudiée (Méthodologie du recensement agricole 2010).

L'impact sur l'emploi agricole salarié précaire de la Politique Agricole Commune (PAC) est longuement débattu dans la littérature. Ces travaux s'accordent sur le constat qu'aucune mesure de la PAC ne cible directement le salariat agricole, mais identifient des effets indirects de ces politiques sur le travail agricole familial et salarié. Dupraz et Latruffe, (2015) montrent que certains instruments de politiques publiques sociales ou environnementales, notamment du « second pilier », ont un effet positif sur l'emploi salarié et familial pour les exploitations céréalières françaises, visible dans les données statistiques alors que d'autres instruments, comme les aides découplées, réduiraient l'emploi agricole salarié. Petrick et Zier (2012) montrent de leur côté que les aides du second pilier de la PAC en Allemagne n'ont pas d'effet sur l'emploi agricole familial et salarié. Ce résultat confirme la conclusion de Dupraz et Latruffe (2015) qui souligne la variabilité nationale des effets sur l'emploi des aides du second pilier. Dries et al. (2012) concluent aussi que l'effet des politiques agricoles européennes sur l'emploi salarié est fortement conditionné par la spécificité des secteurs agricoles et des marchés du travail nationaux de chaque pays de l'UE.

Quelques études montrent des effets de certaines mesures sur l'emploi salarié spécifiquement. Les études de Nordin (2014) sur la Suède et de Petrick et Zier (2012) sur l'Allemagne montrent un effet créateur d'emploi respectivement des mesures agro-environnementales et d'investissement de la PAC. Konstantidinis, 2018 montre aussi comment le soutien public à l'agriculture biologique au sein de la PAC favorise aussi le recours au travail salarié en facilitant le développement d'exploitations capitalistiques mobilisant de la main d'œuvre salariée. Ces effets indirects favorables au développement de l'emploi agricole salarié concernent donc des aides visant au maintien ou au développement de systèmes de productions agricole spécifiques.

Ces études insistent donc sur le caractère déterminant des situations nationales dans l'effet final sur l'emploi de ces politiques européennes, et soulignent que ces politiques ne ciblent pas directement le salariat précaire. Les dépenses publiques en soutien à la production agricole de la PAC ont donc un effet diffus et fortement conditionné sur l'emploi agricole salarié précaire.

Il y a des travaux soulignant l'effet plus direct sur les situations de recours au salariat précaire de la réglementation européenne sur la concurrence agricole. Potot (2010) souligne que le développement d'un cadre de mise en concurrence internationale des producteurs agricoles a contribué au développement du recours au salariat précaire en France. Or, plusieurs travaux soulignent que la PAC a joué un rôle central dans le développement de ce cadre concurrentiel en Europe (Allaire et Boyer, 1995 ; Trouvé, 2007 ; Andries et Garcia-Azcarate, 2015). L'effet plus direct sur l'emploi salarié précaire de ces contraintes réglementaires justifie de focaliser la discussion dans ce travail des politiques agricoles européennes sur cet aspect réglementaire.

La situation des politiques agricoles nationale est différente. Plusieurs articles (Laurent, 1992 ; Allaire et Boyer, 1995 ; Laurent et Remy, 2002 ; Touzard et Labarthe, 2014 ; Ansaloni et Smith, 2021) ont montré directement que des mesures de politiques agricoles nationales, comme les lois d'orientations agricoles, contribuent à transformer les situations de travail et les statuts

professionnels agricoles au cours du temps. Cette transformation s'inclut dans des changements de modèles agricoles plus larges, et passent autant par des dépenses publiques à destination du secteur agricole, que par la création de nouvelles réglementations. Une analyse périodisée des instruments mis en place par ces lois et ciblant le salariat précaire sera donc réalisée dans ce travail de recherche, afin de discuter la façon dont ces instruments s'insèrent dans l'ensemble des politiques agricoles nationales.

II.2.ii) Des instruments tournés vers les employeurs pour faciliter le recours à des salariés précaires

Plusieurs travaux traitent du rôle de l'intervention publique sur le recours à des salariés précaires. Ils discutent d'une grande diversité d'instruments de politiques publiques spécifiquement tournée vers les exploitations agricoles et qui visent à faciliter ce recours pour les entreprises agricoles. Ces travaux attirent l'attention sur les points suivants :

- Darpeix (2010) a montré comment la prise en charge par la collectivité de cotisations sociales patronales favorisent le recours à des salariés précaires en en baissant le coût pour l'employeur. Darpeix (2010) pose aussi la question des effets sur la société dans son ensemble de ces exonérations, via leur coût pour les finances publiques.
- Decosse (2011) et Mésini (2015) montrent comment certains types de contrats associés à des bas salaires et une forte flexibilité contractuelle sont favorisés par ces instruments de politiques publiques, au détriment d'autres formes d'emploi plus avantageuses pour les salariés concernés.
- Plusieurs travaux (Mésini, 2013 ; Morice, 2008 ; Elyakime, 2007, Darpeix, 2013 ; Decosse, 2011) montrent que ces instruments favorisent le développement de situations de travail caractérisées par de mauvaises conditions de travail pour les salariés, au bénéfice des employeurs.
- Plusieurs auteurs traitent des salaires indirects des salariés précaires (Darpeix, 2010 ; Decosse, 2008 ; Michalon et Morice, 2008). Ils soulignent que ces salaires indirects et la protection sociale des salariés précaires agricoles peuvent être limités par des normes réglementaires visant à faciliter le recours au salariat précaire dans l'agriculture. De plus, le revenu indirect n'est pas simplement un revenu décalé dans le temps ; il est socialisé via un régime de protection sociale qui en organise la redistribution. Cette redistribution constitue un élément central des dispositifs institutionnels régulant le travail (Saillard, 2002). En modifiant cette socialisation, ces instruments affectent la manière dont les dépenses publiques contribuent au financement du revenu indirect.

En ayant un effet sur les statuts professionnels, le salaire et le coût du travail, la flexibilité contractuelle et les conditions de travail, ces instruments tournés vers les exploitations doivent être analysés pour caractériser le soutien public à l'agriculture. Cela permettra de discuter comment ce soutien influence la contradiction d'intérêts entre salariés précaires et employeurs autour des situations de recours à des salariés précaires dans l'agriculture française.

II.2.iii) Des instruments tournés vers les salariés agricoles conditionnant les situations de travail

D'autres politiques publiques produisent des normes tournées directement vers les salariés agricoles précaires, et organisent la diversité des situations de travail des salariés précaires.

Plusieurs travaux (Basok et al., 2000 ; Izcara Palacios, 2007 ; Avallone et Ramírez-Melgarejo, 2017 ; Rye et Scott, 2017 ; Medland, 2017 ; Rye et al, 2018 ; Zoeteweij-Turhan, 2017) montrent que c'est le cas des politiques de mobilité internationale. Elles ont un double objet : permettre l'accès à des emplois agricoles en France pour des travailleurs européens ou extra-européens ; et permettre aux employeurs agricoles de recruter ces travailleurs. Ces travaux montrent dans différents pays que ces instruments réduisent le coût du travail pour l'exploitant et encadrent le revenu indirect du salarié, via la garantie de l'accès à certains droits de protection sociale et la limitation de l'accès à d'autres de ces droits. Ce faisant, ces politiques de mobilité internationale sont une source de différentiation des conditions d'emploi agricoles entre pays et entre salariés précaires au sein du même pays.

D'autres instruments changent la réglementation qui s'applique aux salariés précaires, notamment les instruments encadrant la triangulation du contrat de travail et les droits garantis aux salariés dans ce cadre. L'exemple le plus traité par les travaux scientifiques est celui de la législation autour du détachement (Belkacem et al., 2017 ; Mésini, 2013).

Une autre forme d'intervention publique est tournée vers tous les salariés, et agit sur leurs situations de travail : les politiques de santé et sécurité au travail (SST) (Decosse, 2008). En principe, ces instruments de politiques publiques de SST sont destinés à influencer positivement les conditions de travail et à garantir les droits aux soins et à la réparation aux salariés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) (Bourquelot, 1972 ; Basok et al, 2000). Toutefois, la diversité des statuts professionnels peut entrainer des conditions de travail comparativement plus mauvaises pour les salariés ayant accès à des politiques de SST moins protectrices : accroissement de l'isolement physique et institutionnel des salariés précaires (Hennebry et al., 2016), amplification des difficultés d'accès aux droits sociaux et des mauvaises conditions de travail (Preibisch, 2010 ; McLaughlin et Hennebry, 2013 ; Arcury et Quandt, 2017).

Guadalupe (2003) relève que, théoriquement, les risques professionnels sont plus importants pour les salariés précaires que pour les autres statuts professionnels, amenant à un coût du travail global théoriquement plus élevé pour l'employeur lorsqu'il recourt à des salariés précaires. Dans le secteur agricole, des travaux empiriques en sciences sociales soulignent dans plusieurs situations des risques professionnels importants portés par les salariés précaires (Arcury et Quandt, 2017 ; Decosse, 2011). Ces salariés précaires peuvent être en effet plus exposés que les autres travailleurs agricoles à de fortes intensités de travail et à des risques physiques ou chimiques (Agudelo-Suarez et al., 2009 ; Callejon-Ferre et al., 2009 ; Hennebry et al., 2016 ; Dumont et Baret, 2017). Toutefois, l'effet de surcoût postulé par Guadalupe (2003) n'est pas décrit par ces travaux. L'exposition accrue à ces risques est même décrite comme menant parfois à une productivité du travail supplémentaire (Cross et al., 2008). Ainsi, quand

les coûts associés à ces risques supplémentaires ne sont pas portés par les employeurs, mais reportés sur les salariés précaires et la collectivité via une application limitée des politiques de SST, cette exposition aux risques est décrite comme étant potentiellement dans l'intérêt des employeurs (Decosse, 2008 ; Arcury et Quandt, 2017).

Mésini (2008) souligne que l'existence de politiques publiques protégeant les droits des salariés précaires, comme ces politiques de SST, doit être analysée séparément des conditions d'applications de ces normes. Un exemple étudié par Emery et al. (2015) est la compréhension des pictogrammes de danger présents sur les produits chimiques : les salariés précaires ont accès à des mesures de prévention des risques de SST, mais dans les faits ne peuvent en bénéficier que de manière limitée. L'incapacité pour ces salariés de comprendre la langue du pays où le travail agricole est réalisée mène à une incapacité d'appliquer les règles qui les protègeraient. La littérature décrit en plusieurs endroits des situations similaires où les travailleurs agricoles ont conscience de l'existence de risques professionnels, mais sont contraints à une exposition au risque pour assurer une productivité plus importante du travail. Plusieurs travaux (Agudelo-Suarez et al., 2009 ; Decosse, 2008 ; Hoffmann et al. 2009 ; Remoundou et al., 2014 ; Remoundou et al., 2015) montrent alors que les politiques de SST sensée protéger les salariés précaires peuvent être appliquées de manière limitée dans les faits.

Ces politiques de SST sont doublement encadrées en France, par la législation française et de l'UE (Liu et Liu, 2015). Le fait qu'il puisse exister des situations d'applications limitées de ces normes est donc un indicateur pertinent du degré plus global d'application des normes encadrant le recours à des salariés précaires, pour majorité moins strictement encadrées. L'étude de ces normes de SST comme indicateur permet donc de traiter plus largement de la question du décalage entre les effets attendus des instruments de politiques publiques et leur application effective. Cette question est d'autant plus centrale aujourd'hui que la nouvelle PAC prévoit à l'horizon 2025 une conditionnalité sociale qui inclut la SST[64].

II.2.iv) Synthèse : les politiques publiques

Le secteur agricole est très administré. Dans cet écheveau d'instruments de politiques publiques, la place accordée aux salariés précaires dans les politiques publiques agricoles globales est une composante importante du rapport social d'activité.

Il est important de discuter de ces politiques dans leur évolution temporelle pour comprendre la dynamique du soutien public au recours au salariat précaire et de son insertion dans le soutien public élevé au secteur agricole, tant en termes de dépenses que de réglementation. La question de l'application effective de ces politiques, essentielle à la compréhension du lien entre soutien public et situations de travail, sera également étudié.

[64] Parlement Européen (2021) How should EU farm policy be made fairer? https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201019BKG89682/eu-farm-policy-reform-as-agreed-by-the-parliament-and-council/1/how-should-eu-farm-policy-be-made-fairer

II.3) Les mécanismes de construction institutionnelle dans le rapport social d'activité

Comment évolue le dispositif institutionnel sectoriel encadrant le recours à des salariés précaires ? Divers travaux suggèrent des pistes pour structurer l'analyse.

II.3.i) Un débat ancien et documenté sur les modèles de développement agricoles et leur traduction dans les politiques publiques

La littérature régulationniste sur l'agriculture montre comment le changement institutionnel dans le secteur agricole est orienté par des groupes sociaux et les organisations les représentant, publiques ou privées (Bartoli et Boulet, 1990 ; Laurent, 1992 ; Nieddu, 1998). Ces groupes défendent une vision propre du secteur agricole et de son fonctionnement économique vers laquelle tendre. Le changement institutionnel est alors orienté par la confrontation des modèles d'agriculture défendus par ces groupes sociaux (Trouvé, 2009). La nature et le contenu de ces modèles de développement agricole est alors utile à déterminer pour comprendre les évolutions institutionnelles. Ces modèles représentent une direction souhaitée du changement institutionnel portée par un groupe social concernant l'intégralité du système alimentaire au-delà de la production agricole, transformation et distribution inclues (Touzard et Labarthe, 2014). Ils incluent donc un modèle d'organisation du travail agricole.

Ces modèles d'agriculture coexistant sont toutefois décrits comme s'imposant de manière très variable dans les politiques publiques. De nombreux auteurs (Bartoli et Boulet, 1990 ; Allaire, 1988 ; Nieddu, 1998, Servolin, 1989 ; Laurent, 1992), soulignent que les accords entre certains syndicats d'agriculteurs (FNSEA, CNJA) et l'Etat établis dans les années 60 ont fait émerger un modèle de développement dominant qui s'impose alors à l'ensemble des organisations et acteurs du secteur agricole jusque dans les années 1980. Ce modèle dominant n'est toutefois pas unique et d'autres existent, portés par d'autres groupes sociaux. Allaire (1988) décrit ce modèle de développement s'exprimant dans les politiques publiques comme un « modèle d'accumulation forcée », imposé par les pouvoirs publics et une frange des représentants des exploitants agricoles, en l'occurrence la FNSEA et le CNJA, qui oriente l'organisation économique du secteur.

Ansaloni et Smith (2021) montrent que ce modèle qui s'imposait dans les politiques publiques a évolué grâce à une succession de compromis institutionnalisés sur les principaux dispositifs institutionnels du secteur entre une partie de l'administration agricole, des responsables politiques des partis de droite et des représentants de la FNSEA. Cette évolution s'est accompagnée d'une transformation du régime économique de fonctionnement du secteur afin de garantir le maintien de l'accumulation du capital dans le secteur.

Les travaux régulationnistes traitant de la période récente soulignent dans le secteur agricole français la coexistence d'acteurs institutionnels (syndicats minoritaires d'exploitants, associations, …) se définissant en référence à des modèles de développement alternatifs au modèle agricole dominant. Mais ces groupes sociaux ont des capacités limitées à obtenir des arbitrages en leur

faveur dans les politiques publiques (Touzard et Labarthe, 2016). Comprendre la diversité de ces modèles aujourd'hui et leurs contradictions vis-à-vis des institutions en place parait alors nécessaire pour comprendre la régulation du secteur par les politiques publiques.

Ces modèles intègrent une composante sociale, et soutiennent un certain type d'organisation et de reconnaissance du travail et des travailleurs agricoles (Bartoli et Boulet, 1990 ; Laurent et Mouriaux, 2008). Bourquelot (1972) a montré comment les intérêts portés par les groupes sociaux promouvant un modèle de développement agricole, y compris les salariés agricoles, contribuent à construire la composante sociale du modèle s'imposant dans les politiques publiques. Les salariés agricoles ont en effet obtenu des arbitrages en leur faveur sur les conditions de travail des salariés agricoles entre les années 1960 et 1980. Bourquelot (1991) montre alors que ces arbitrages ont permis d'obtenir une amélioration de leur protection sociale pour les salariés agricoles dans les années 1980.

L'analyse des convergences et divergences entre les modèles de développements portés par ces groupes sociaux contradictoires parait donc déterminer les possibilités de compromis institutionnalisé sur les situations de travail en agriculture, et donc être utile à effectuer dans le cadre de cette recherche. Des travaux empiriques comparatifs corroborent ce constat et décrivent comment des évolutions institutionnelles divergentes, portées par des modèles de développement agricoles alternatifs, peuvent entrainer des situations d'emploi radicalement différentes dans les secteurs agricoles de deux pays différents (Avallone et Ramírez-Melgarejo, 2017 ; Basok et al, 2000).

II.3.ii) Construction institutionnelle et défense des intérêts des salariés précaires

Dans les cas présentés par Gialis et Herod (2014) et Decosse (2011), les salariés agricoles précaires en Europe apparaissent comme un groupe portant des intérêts propres, définis par ces salariés comme en contradiction avec ceux de leurs employeurs. Les mobilisations sociales portées par les salariés agricoles précaires décrites par ces travaux demandent alors principalement une meilleure application des politiques publiques garantissant la protection sociale et de rémunération des salariés précaires.

D'autres travaux relatent toutefois l'échec en d'autres endroits et d'autres lieux de tels mobilisations organisées par les salariés précaires agricoles (Hartman, 2008 ; Agudelo-Suarez et al., 2009). Ces travaux mettent en évidence des difficultés pour les salariés agricoles précaires à exprimer leurs revendications et à obtenir leur traduction dans les politiques publiques.

Des travaux empiriques sur différents pays proposent alors des facteurs constituant des limites de cette capacité des salariés précaires à exprimer leurs revendications, qui devront être documentés dans ce travail :

- La fragmentation des statuts professionnels et des situations de travail, qui entraine des divergences d'intérêts entre les différents collectifs de salariés précaires (Scott, 2013 ; Gesualdi-Fecteau, 2016 ; Urzi et Wiliams, 2017).
- La précarité des contrats amène à la difficulté d'en trouver de nouveaux en cas de conflits avec l'employeur. Ce point a été développé par Decosse (2011) et hors du secteur agricole par Devetter et Puissant (2019) dans le cas des aides à domicile et par Sauze (2006) sur le salariat précaire dans l'industrie.
- Le fort turn-over des salariés précaires dans l'emploi agricole, qui limite leur engagement auprès des syndicats et associations de salariés précaires (Decosse, 2011 ; Agudelo-Suarez et al., 2009 ; Refslund, 2016). Ce fort turn-over entraine aussi une connaissance limitée de leurs recours institutionnels pour faire valoir leurs intérêts (Gesualdi-Fecteau, 2016 ; Mésini, 2008).

Des travaux empiriques définissent également d'autres facteurs limitant à étudier, cette fois-ci à la capacité des instances de création institutionnelle à tenir compte des revendications des salariés précaires :

- La syndicalisation limitée des salariés précaires est décrite comme limitant l'intégration des intérêts de ces salariés dans les instances où sont représentés les syndicats de salariés (Decosse, 2011 ; Refslund, 2016). D'autres travaux soulignent que certaines catégories de salariés précaires peuvent être moins représentées que les autres dans ces organisations syndicales. Ainsi, Escudier (2019) souligne l'exemple de la représentation plus limitée des femmes salariées agricoles et de leurs intérêts par rapport aux autres salariés précaires.
- Là où il a été étudié, en Norvège et au Danemark, l'état des relations professionnelles salariés-employeurs et le pouvoir de construction institutionnelle donnée à ces négociations collectives est pointé comme un facteur central dans les dynamiques institutionnelles des secteurs agricoles (Refslund, 2016 ; Rye et Andrzejewska, 2010).
- La diversité des instances où sont discutés les institutions influençant le recours au salariat précaire : instances parlementaires de création de lois ; organisations professionnelles (Allaire, 1988 ; Trouvé, 2007 ; Ansaloni et Smith, 2021) ; instances de négociations collectives (Bourquelot, 1972 ; Bourquelot, 1991). Ces instances peuvent avoir des prérogatives plus ou moins limitées en termes de régulation du salariat précaire, et des règles différentes de représentations des salariés précaires. Cette diversité des instances complexifie une représentation uniforme des intérêts des salariés précaires.
- Au sein de ces instances, des règles peuvent limiter la visibilité des intérêts des salariés précaires, contradictoires aux intérêts des employeurs agricoles. Par exemple, la Mutualité sociale agricole ne reconnait lors des élections de ses élus le statut d'employeurs qu'aux exploitants employant des salariés permanents. Les employeurs de salariés précaires exclusivement sont intégrés au collège des indépendants lors de ces élections (Cormery et Brault, 2017).

Comprendre la capacité de ces salariés précaires à obtenir un compromis institutionnalisé avec les employeurs sur le recours à des salariés précaires, y compris avec l'appui des syndicats de salariés et des associations, implique alors d'identifier clairement les instances où les intérêts des salariés précaires sont représentés ; et si ces intérêts sont confrontés aux intérêts contradictoires des employeurs pour produire de nouvelles institutions. Ainsi, l'identification des instances intervenant dans la construction d'un compromis institutionnalisé, la place qu'y occupe la représentation des intérêts des salariés précaires, et la nature précise des contradictions capital/travail existantes dans ces instances paraissent essentielles à décrire pour tester l'existence d'un compromis institutionnalisé.

II.3.iii) Le niveau européen : une échelle de construction de compromis institutionnalisé ?

Les politiques publiques visant les salariés précaires sont produites à la fois à l'échelle nationale et communautaire (Rye et Scott, 2017 ; Laurent et Magnan, 2019).

La prise en compte de cette double échelle des politiques agricoles dans le cas du secteur agricole a déjà été discutée dans le cadre régulationniste (Berriet–Solliec et al., 2008, Touzard et Labarthe, 2014). Ces travaux régulationnistes montrent par ailleurs que des compromis institutionnalisés sur les politiques publiques agricoles peuvent se constituer sur des échelles allant de la région à l'UE entière (Trouvé, 2007, Berriet-Solliec et al., 2008).

La littérature empirique décrit notamment d'une pluralité d'instances de construction institutionnelle parlementaires et administratives (Trouvé, 2007) ou de négociations collectives (Degryse, 2015) impactant le cadre réglementaire national du recours à des salariés précaires. Les groupes sociaux représentés dans ces instances peuvent y confronter leurs modèles de développement. Les contradictions d'intérêts identifiées entre groupes sociaux au niveau national peuvent donc exister à cette échelle européenne et orienter la création de nouvelles normes au sein de ces instances communautaires (Trouvé, 2009). Ces instances seront discutées dans la mesure où elles produisent des normes impactant les situations de travail des salariés précaires agricoles en France.

II.3.iv) Synthèse sur les mécanismes de création institutionnelle

Les travaux empiriques mobilisés montrent la diversité des dynamiques de construction institutionnelle dans le secteur agricole. Toutefois, cette littérature repose sur des données fragmentées temporellement et géographiquement quant aux groupes sociaux en présence, aux modèles de développement qu'ils portent et aux instances dans lesquelles ils se rencontrent.

Pour analyser de façon globale ces mécanismes, il apparaît utile d'analyser la diversité des groupes sociaux du secteur et d'étudier la diversité des modèles de développement qu'ils portent. Les instances de construction institutionnelle régulant le salariat précaire, ainsi que la place donnée à la prise en compte des intérêts de ces salariés précaires, sont d'autres éléments à étudier pour analyser l'évolution du rapport social d'activité de l'agriculture française. Cette

analyse doit inclure une composante communautaire dans la mesure où les politiques publiques concernant l'agriculture sont en partie conçues à ce niveau.

Conclusion

La question de recherche vise à comprendre comment le soutien public du recours à des salariés précaires peut s'expliquer alors que ce recours est associé dans les débats de politique économique du secteur à des impacts négatifs sur les salariés concernés et incertains sur les exploitations agricoles et la société.

L'analyse de la littérature scientifique sur ce thème montre l'intérêt d'une approche d'économie institutionnaliste pour articuler les différentes dimensions du recours à des salariés précaires et de son soutien par les politiques publiques. Les travaux institutionnalistes apportent des premiers éléments d'analyse des composantes du rapport social d'activité agricole et de la place du salariat précaire. Dans ce travail, je testerai l'hypothèse selon laquelle un compromis institutionnalisé sur les conditions d'exercice de l'activité salariée précaire agricole stabiliserait le rapport social d'activité dans l'agriculture française et conduirait à un soutien public au recours à des salariés précaires. Le cadre théorique retenu est présenté à la figure 2.2.

Ce travail de recherche s'appuiera sur trois analyses visant à documenter les trois composantes principales qui constituent le rapport social d'activité tel que nous l'avons défini :

- Une typologie quantifiée des statuts professionnels qui coexistent dans l'agriculture française, qui mettra l'accent sur les conditions de salaire direct et indirect, le degré de flexibilité contractuelle, et la division sociale et technique du travail (et notamment la répartition des compétences entre travailleurs agricoles) ;
- Une analyse de la diversité des instruments de politiques publiques qui favorisent et encadrent le recours à des salariés précaires, qu'il s'agisse des politiques agricoles générales et des instruments spécifiquement tournés vers les salariés précaires ou leurs employeurs ;
- Une étude des mécanismes de construction institutionnelle régulant le recours à des salariés précaires, via l'analyse des modèles de développement défendus par divers groupes sociaux et des instances où se confrontent les modèles portés ces groupes sociaux, aux échelles françaises et communautaires.

Les conséquences méthodologiques de ces choix sont détaillées au chapitre 3.

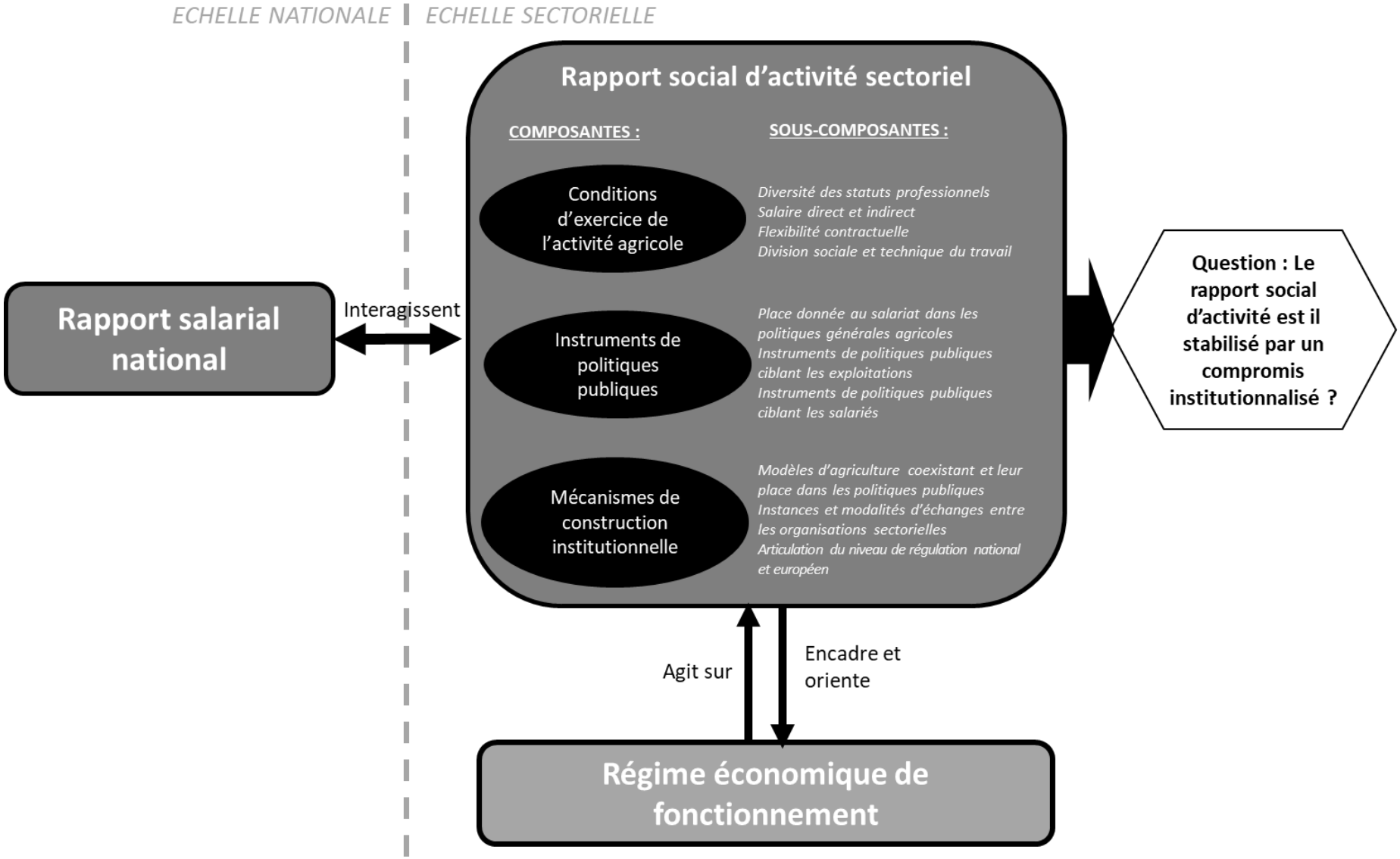


Figure 2.2 : Schéma conceptuel détaillé du cadre théorique mobilisé

Chapitre 3 : Matériel et Méthodes

Introduction

Il s'agit dans ce chapitre de construire un dispositif d'observation qui permette de tester l'hypothèse selon laquelle il existe un compromis institutionnalisé autour du recours à des salariés précaires dans le secteur agricole français contemporain. Ce compromis expliquerait le soutien public au recours à ces salariés précaires malgré ses impacts négatifs identifiés. Pour vérifier cette hypothèse, il est nécessaire de mieux caractériser la population de ces salariés i) en faisant une typologie des statuts professionnels agricoles ; ii) et en la quantifiant ; puis iii) d'analyser les politiques publiques tournées vers le salariat agricole précaire et les mécanismes de construction institutionnelle régulant le recours à ces salariés.

Les limites des données statistiques et scientifiques existantes, mentionnées dans les deux premiers chapitres, m'ont poussé à mobiliser plusieurs sources de données complémentaires. Cette diversité implique de recouper ces différents matériaux ont été reliés selon des méthodes rigoureuses. Ce chapitre présente pour chacune des trois analyses réalisées, l'objectif poursuivi, les données mobilisées, les méthodes utilisées pour traiter et recouper ces données. Les points méthodologiques précisés pour chaque analyse sont inspirés de la méthodologie recommandée de présentation des protocoles d'études publiés par la revue PLOS ONE[65]. Cette présentation n'est pas la plus synthétique possible, mais ce degré de détail est essentiel pour garantir un maximum la traçabilité de la démarche suivie. Ceci est nécessaire compte tenu de la diversité et de l'hétérogénéité des sources mobilisées pour produire ces données robustes.

I) La typologie des statuts professionnels

Réaliser une typologie des statuts professionnels doit me permettre de caractériser la variété des formes du salariat précaire dans l'agriculture française.

I.1) Objectif de l'étude

L'analyse des articles scientifiques récents proposant des données empiriques sur le recours au salariat agricole précaire en France (Chapitre 1) a mis en évidence le fait que les données existantes sont fragmentées. C'est pourquoi l'objectif est de fournir une caractérisation précise de la diversité des statuts professionnels via une typologie, avant de quantifier cette typologie dans un second temps. Cela permettra de définir la place des salariés agricoles précaires dans cette diversité.

I.2) Conception de la caractérisation des formes d'exercice de l'activité agricole

Quatre indicateurs ont été retenus pour caractériser les formes d'exercice de l'activité agricole : les statuts professionnels (indépendant, salarié, …), le niveau de salaire direct et indirect ; la flexibilité contractuelle ; et la division sociale et technique du travail, notamment via les compétences.

[65] PLOS ONE (2021), Submissions Guidelines / Study protocols https://journals.plos.org/plosone/s/submission-guidelines#loc-study-protocols

La typologie utilisée pour structurer l'analyse de cette diversité des formes d'exercice de l'activité est centrée sur les statuts professionnels. Elle est basée sur trois critères : la nature de l'emploi (indépendant, salarié), la relation entre le travailleur et l'exploitation agricole (emploi direct, par un prestataire de service, par une structure collective), et le critère de résidence sur le territoire français. La diversité des situations de travail entre les personnes concernées au sein de chaque type en termes de salaire et de flexibilité contractuelle sera, elle, détaillée lors de la quantification. Une étude de terrain a été réalisée pour complémenter la typologie en décrivant la place dans la division sociale et technique du travail agricole des travaux réalisé par les salariés précaires.

Cette typologie est aussi un support pour l'analyse du lien entre situations de travail et l'intervention publique, les statuts professionnels étant de fait des instruments de politiques publiques. De plus, des éléments comme le statut juridique de l'employeur ou le statut de résident en France pour le travailleur peuvent servir de critère d'inclusion des travailleurs dans le périmètre d'action d'une politique publique (Mésini, 2013 ; Morice et Michalon, 2008).

I.3) Périmètre de l'étude

L'analyse de la diversité des statuts professionnels, via la typologie, doit intégrer la totalité des personnes ayant une activité dans la production agricole. Cela signifie que le périmètre de l'étude est l'intégralité des personnes exerçant un travail sur une exploitation agricole, quels que soient leurs statuts professionnels (ou leur absence de statut professionnel dans le cadre du travail illégal), et quelle que soit la nature de l'entité juridique qui emploie le travailleur, exploitation agricole ou non.

I.4) Sources mobilisées

Pour la définition des types, 3 sources de données sont mobilisées : la littérature scientifique, la littérature réglementaire et administrative, et une étude de terrain.

I.4.i) Littérature scientifique et réglementaire

Les données issues des articles de recherche permettent de repérer un certain nombre de caractéristiques des différents statuts professionnels co-existant en France.

La collecte de ces données a été réalisée à partir d'une recherche bibliographique, présentée en partie au Chapitre 1, qui a permis de rassembler les travaux portant sur les conditions de recours au salariat agricole précaire en France. Celle-ci a été complétée par d'autres articles identifiés par des recherches de proche en proche, ainsi que par des études qualitatives discutant du cas français repérées dans la recherche bibliographique sur le recours au salariat agricole précaire à l'international s'inspirant des méthodes de revue systématique (Annexe 1). Plusieurs types d'articles au sein de cette littérature servent alors de source de données sur la diversité des statuts professionnels dans l'agriculture française :

- sur les statuts salariés permanents et les indépendants agricoles (exemples : Courleux et al., 2017 ; Legagneux et Olivier-Salvagnac, 2017) ;

- sur les statuts salariés précaires directement embauchés par les exploitations, comme les saisonniers (exemples : Decosse, 2011 ; Darpeix, 2010 ; Darpeix et al., 2014 ; Michalon et Potot, 2008 ; Laurent, 2013 ; Rau et Mésini, 2007 ; Morice, 2008) ;
- sur les statuts salariés dans des entreprises prestataires, les groupements d'employeurs et les entreprises de détachement (exemples : Elyakime, 2007 ; Mésini, 2013 ; Nguyen et Purseigle, 2012);
- sur des activités hors du cadre du travail, comme le WWOOFing (exemple : Bento de Carvalho, 2016).

Ces travaux permettent de décrire une partie des caractéristiques de certains statuts professionnels. Mais ils ne suffisent pas pour obtenir une caractérisation précise et systématique des statuts professionnels, et des règles et normes les entourant. Pour cela, des sources complémentaires issues de la littérature réglementaire ont été mobilisées.

I.4.ii) Données juridiques, réglementaires et administratives

Il a été nécessaire de recueillir des données sur le cadre juridique des divers statut professionnels. Ce cadre juridique détermine en effet les droits en matière de protection sociale et de revenu. La littérature réglementaire, traitant de la définition et des conditions de mobilisation des statuts professionnels agricoles est donc utilisée comme une source de données primaires essentielle pour la typologie.

Les textes réglementaires pris en compte sont tous ceux qui traitent des statuts professionnels agricoles. Plusieurs lois décrivent les droits de protection sociale et les règles de rémunération et de flexibilité associés à chaque statut professionnel. Les documents issus des négociations collectives (conventions collectives, accords collectifs, conventions de salaire) stipulent les droits conventionnels accessibles aux différents travailleurs agricoles et sont une autre source réglementaire utile. Les documents administratifs produits par l'organisme de sécurité sociale agricole, la Mutualité sociale agricole (MSA), ou par le Ministère en charge de l'Agriculture, ont aussi été utilisés pour affiner la description des statuts professionnels. Ces documents expliquent les conditions contractuelles à appliquer pour un statut professionnel donné[66], ou un ensemble de règles s'appliquant à plusieurs statuts[67], et sont donc utiles pour construire la typologie et remonter aux sources réglementaires originelles. J'utilise également ces données administratives pour décrire des situations impossibles à qualifier via simplement le cadre du droit du travail, comme le travail illégal ou le WWOOFing qui est régulé via des conventions associatives.

Ces documents ont été identifiés via une lecture des sections dédiées à l'emploi agricole dans le Code Rural et le Code du Travail, ainsi que dans les accords conventionnels du secteur agricole. Les données issues de sources administratives ont été repérées via des recherches sur les sites des organisations agricoles ayant un lien avec la gestion de de l'emploi agricole (Ministère de

66 Exemple pour le conjoint collaborateur : https://bourgogne.msa.fr/lfy/statut-collaborateur-exploitation
67 Exemple pour les exonérations TO/DE : https://www.msa.fr/lfy/employeur/exonerations-travailleurs-occasionnels

l'Agriculture, Mutualité sociale agricole (MSA), Chambres d'agricultures, Association Nationale pour l'Emploi et la Formation Agricole (ANEFA)). Avec ces données, j'ai réalisé des fiches « statuts » décrivant les caractéristiques contractuelles des différents statuts professionnels en agriculture, présentés en Annexe 2.

I.4.iii) Une étude de terrain

Une troisième source de données utilisée dans cette partie de l'analyse sont des entretiens avec les organisations syndicales, publiques et professionnelles du secteur agricole. Cette source est régulièrement mobilisée dans la littérature scientifique empirique pour décrire les statuts professionnels. Les acteurs interviewés dans le cadre de ce type d'études peuvent être les employeurs agricoles (Finlay et McCollum, 2013 ; Dumont et Baret, 2017), les salariés agricoles (Agueldo-Suarez et al., 2009, Hoffman et al., 2009) et les organisations syndicales et publiques du secteur (Gesualdi-Fecteau, 2016 ; Preibisch, 2010).

Un travail de terrain dans le Maine et Loire, avec un focus sur la filière arboricole, a ainsi été réalisé. Cette étude de cas a été faite en 2019, en coordination avec un stage ingénieur réalisé par Lucie Marsal dans le cadre de son diplôme d'ingénieur agronome spécialisé en développement agricole à AgroParisTech[68] (Marsal, 2019). Cette étude de cas permet de décrire le recours aux différents types de statuts professionnels salariés précaires, et de détailler localement les mécanismes et déterminants de ce recours. Elle permet aussi d'illustrer le lien entre les politiques publiques, le salaire direct et indirect des salariés précaires agricoles, et leurs conditions de travail. Ces données seront donc aussi mobilisées dans l'analyse institutionnelle détaillée à la partie III de ce chapitre.

Cette région a été choisie car elle présentait une diversité de besoins et de ressources quant au recours au salariat agricole précaire. Dans le département du Maine-et-Loire, les quatre orientations productives utilisant le plus de main d'œuvre précaire au niveau national sont présentes (Données MSA 2016) : arboriculture, maraichage, grandes cultures et viticulture. Ce département est celui qui emploie le plus grand nombre de salariés précaires dans l'arboriculture après la Drôme (Données MSA, 2016).

Les données de l'étude de cas ont été produites via des entretiens réalisés auprès d'organisations syndicales, publiques et professionnelles locales impliquées dans la gestion du travail agricole. Ces organisations ont été interrogées i) sur les différents statuts professionnels mobilisés dans les exploitations agricoles, y compris les salariés précaires, ii) sur les politiques publiques existantes et leurs impacts perçus, et iii) sur le rôle des organisations professionnelles dans l'évolution des conditions de recours au salariat agricole précaire. Une synthèse des données collectées est présentée à l'Annexe 4. La méthodologie de collecte des données lors de ces entretiens est similaire à celle utilisée pour les entretiens de l'étude institutionnelle

[68] Marsal L. (2019), Diagnostic agraire dans le Haut-Anjou, Maine-et-Loire, France : Impacts des transformations du travail agricole non familial et précaire sur le fonctionnement des systèmes de production actuels, AgroParisTech.

nationale, qui est détaillée à la partie III de ce chapitre. Lucie Marsal a de plus recueilli pour son travail de mémoire des données sur l'utilisation de la main d'œuvre agricole dans plusieurs dizaines d'exploitations agricoles du Maine et Loire. Ces données comprennent des informations sur les productions agricoles (surface cultivée, type de productions) et sur les statuts professionnels dans ces exploitations (types de travailleurs mobilisés, sous quels statuts, pour quelle durée, sur quelles tâches). Ces données complémentaires illustrent les modalités concrètes de recours au salariat précaire dans quelques exploitations agricoles.

Ces entretiens fournissent des informations sur les conditions effectives de travail des travailleurs agricoles, ainsi que sur les mécanismes économiques menant au recours au salariat agricole précaire. Cette source de données qualitative peut ensuite être recoupée avec d'autres sources qualitatives scientifiques ou des données quantifiées pour discuter du degré de généralité des mécanismes identifiés au-delà de l'échelle du terrain étudié.

I.5) Temporalité de l'analyse

Les statuts professionnels sont décrits dans l'état du droit au 1er janvier 2016, sauf mention contraire. L'évolution des statuts professionnels sur la période 2000-2020, et des situations de travail liées à ces statuts, est également abordée. Quant aux entretiens et de l'étude de terrain dans le Maine et Loire, ils ont été menés à l'été 2019.

I.6) Saturation de l'information et validation des résultats

La saturation des données a été atteinte via le recoupage des trois sources de données mobilisées : les zones d'ombres laissées par la bibliographie scientifique ont été complétées par les données issues de sources réglementaires ou administratives, jusqu'à arrêt de découverte d'éléments nouveaux et complétion totale des « fiches de statuts » (Annexe 2), réalisées pour chaque statut professionnel. De même, la saturation des données collectées en entretiens a été atteinte, avec une faible quantité de données originales collectés dans les derniers entretiens.

La solidité de ces données a été confrontée à l'étude de terrain, afin de relier les données qualitatives et la typologie aux situations de travail observées. La typologie a aussi été présentée pour validation à des acteurs institutionnels nationaux du secteur agricole, rencontrés lors de l'étude institutionnelle qui est détaillée dans la partie III de ce chapitre. Ceux-ci ont validé les résultats obtenus. Ce travail a également été discuté et validé auprès de représentants des syndicats sectoriels et du Ministère de l'Agriculture via une présentation de cette typologie à la Commission spécialisée agriculture du Conseil d'orientation des conditions de travail. Il a servi de base qualitative à la quantification présentée dans le chapitre 4 de l'ouvrage Actif'Agri, construit en partenariat avec le Ministère de l'Agriculture (Depeyrot et al., 2019). De même, la réalisation de rapports de recherche pour le Bureau de la Santé et de la Sécurité au Travail du Ministère de l'agriculture (Laurent et Magnan, 2019 ; Magnan et Laurent, 2018), a permis la discussion de ces travaux par des partenaires administratifs et académiques. Cette mise en discussion a permis de valider la saturation des données collectées.

I.7) Mise à disposition des données

La méthodologie de construction de la typologie utilisée ici est également présentée dans un rapport de recherche réalisé pour le Bureau de la Santé et de la Sécurité au Travail du Ministère de l'Agriculture (Magnan et Laurent, 2018). Une synthèse des données issues de l'étude de terrain, venant des entretiens en exploitations agricoles ou auprès d'acteurs institutionnels, est faite à l'Annexe 4. Les données de l'étude de terrain sont aussi discutées dans le mémoire de stage de Lucie Marsal (2019). Deux copies des données des exploitations visitées sont conservées dans un fichier crypté par Lucie Marsal et moi-même. Une copie cryptée des données des entretiens institutionnels est conservée par moi-même.

Encadré 3.1 : Ethique de la recherche menée : la typologie

Le point soulevant des considérations éthiques dans cette partie est l'étude de terrain réalisée dans le Maine et Loire. Le consentement des acteurs institutionnels locaux rencontrés, ainsi que des exploitants visités a été collecté dans le respect de la Règlement général sur la protection des données (RGPD). Les données collectées ont été anonymisées. Ainsi, les données collectées auprès des exploitations par Lucie Marsal sont utilisées de façon à garantir l'anonymat des exploitations rencontrées. De la même manière, les propos ou positions attribuées aux organisations rencontrées sont tirées des documents publiés ou des actions publiquement entreprises par l'organisation en question, sauf mention dans les chapitres de résultats précisant qu'il s'agit d'éléments décrits en entretien et n'ayant pas pu être recoupés avec d'autres sources. Les entretiens ne sont mobilisés, sauf mention contraire, que pour aider à orienter la recherche de documents ou d'informations issues d'autres sources. Cela garantit la confidentialité des entretiens menés.

II) Quantification des statuts professionnels

Une fois la méthodologie de la typologie établie, celle-ci a été quantifiée pour les différents types de travailleurs agricoles identifiés.

II.1) Objectif de l'étude

Cette quantification est nécessaire pour évaluer l'ampleur économique prise par le recours au salariat agricole précaire. Elle implique un double dénombrement, du nombre de personnes concernées par chaque statut professionnel, ainsi que des heures de travail réalisées par les travailleurs concernés.

II.2) Conception de l'analyse quantitative

La quantification doit permettre de relier tous les travailleurs agricoles aux critères de la typologie : leur statut professionnel, le type d'entreprise dans lequel le travail est réalisé, ainsi que le statut de résidence en France du travailleur. Ces indicateurs ayant été choisis au chapitre 2 selon leur compatibilité avec l'analyse institutionnelle, une quantification des salariés dans chacune de ces catégories pourra nourrir l'analyse institutionnelle. La difficulté principale de la quantification est alors de trouver des données quantitatives à la fois fiables et adaptées aux besoins de la recherche.

II.3) Périmètre de l'étude

Le périmètre de l'analyse quantitative est l'intégralité des personnes réalisant un travail sur une exploitation agricole, quel que soit leur statut professionnel ou l'entreprise dans laquelle il est employé. Les travailleurs engagés dans du salariat précaire bénéficieront d'une description quantifiée plus détaillée en termes de sta-tut, de type d'employeur, ainsi que de caractéristiques en termes de genre, d'âge et de nationalité.

Malheureusement, suite à des limites détaillées ci-après quant aux données disponibles et aux délais contraints de ce travail de recherche, la quantification réalisée ne porte que sur la France Métropolitaine, et n'inclut pas la situation des départements et territoires d'Outre-Mer.

II.4) Sources mobilisées

Trois sources sont mobilisées : les bases de données statistiques quantifiant le travail agricole, les bases administratives de la MSA, et les données administratives complémentaires.

II.4.i) Les bases de données statistiques

Pour quantifier le travail agricole, une source principale sont les trois bases de données statistiques nationales : le Recensement Agricole (RA), le Réseau d'Information Comptable Agricole (RICA) et l'Enquête Emploi (EE). Ces bases de données statistiques sont fondées sur des collectes de données et des méthodologies différentes. Les caractéristiques détaillées de ces bases sont présentées en Annexe 3, qui détaille source par source les traitements menés pour quantifier la typologie.

Le RA et le RICA sont des bases pouvant difficilement être mobilisées comme source principale de quantification dans le cadre de la recherche réalisée. En effet, ces bases ne comptabilisent pas les salariés précaires en nombre de personnes, mais seulement en UTA. Or, ce double décompte (nombre de personnes – temps de travail) est indispensable pour analyser le recours au salariat agricole précaire (voir chapitre 2). Ces bases posent également le problème de ne pas proposer une catégorisation des travailleurs agricoles fondée sur le statut professionnel, mais plutôt sur le caractère familial et/ou permanent du travail agricole[69]. Ces caractéristiques m'empêcheraient d'isoler le statut professionnel dans lequel chaque emploi agricole est exercé, alors que ce statut est le facteur central qui structure la typologie que je veux quantifier.

Les données de l'Enquête Emploi sont, elles aussi, limitées, car elles reposent sur une enquête portant uniquement sur les travailleurs à logement fixe avec une ligne téléphonique propre. Cette méthodologie mène donc à ne pas enquêter des travailleurs agricoles à la domiciliation illégale ou mobile, dont l'existence est pourtant montrée par la littérature scientifique (Decosse, 2011 ; Mésini, 2013) et journalistique (Delaporte, 2018). De plus, ces données recensent l'activité sur une semaine « de référence » tous les trimestres, ce qui écarte du dénombrement toute activité salariée précaire réalisée entre ces semaines[70].

[69] Ministère de l'agriculture (2010), Méthodologie du Recensement Agricole / Ministère de l'agriculture, Méthodologie du RICA
[70] INSEE (2011), La Méthodologie de l'Enquête Emploi en Continu, https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/fichier/methodologie_emploi_continu.pdf

Ces choix méthodologiques de l'Enquête Emploi entraînent alors de fait une minimisation de l'importance du nombre de personnes concernées par l'emploi agricole salariée précaire (Annexe 3). Une quantification fondée sur l'Enquête Emploi mènerait à une sous-estimation du recours au salariat agricole précaire. De fait, cette source évalue le nombre d'ouvriers agricoles à un chiffre très inférieur de celui donné par les données administratives de la MSA (Annexe 3).

De même, le recours à des données issues des statistiques agricoles qui ne dénombrent pas les salariés précaires, et qui assimilerait les UTA réalisées par les salariés précaires au nombre de personnes concernées par ces statuts, amènerait à une minoration de l'importance du recours à des salariés précaires. Des quantifications du recours au salariat agricole fondées sur ces sources seraient alors erronées.

Ces bases ont donc une utilité limitée pour décrire le travail agricole salarié précaire. De fait, le Recensement Agricole (RA) et les Enquêtes Structures sont mobilisées dans la quantification de la typologie seulement car elles sont les seules sources fournissant des données sur les heures de travail fournies par les indépendants agricoles et les ayants-droits familiaux.

II.4.ii) Les bases de données administratives et le cas des données MSA

Ces limites des données statistiques me poussent à mobiliser des données administratives plus adaptées au dénombrement des salariés précaires.

Une première source pourrait être la base de données des déclarations sociales nominatives (DSN), remontées chaque mois par l'employeur auprès de l'administration de sécurité sociale. Cependant, cette DSN n'est en place de manière généralisée dans le secteur agricole que depuis 2017 et ne concerne pas tous les salariés agricoles occasionnels, dont certains sont déclarés via le dispositif Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)[71]. Par conséquent, les estimations faites à partir des DSN sous-estiment de façon importante le décompte du recours au salariat agricole précaire, comme relevé par les études l'utilisant et dénombrant seulement une partie de ces salariés[72].

Une autre source administrative, la Mutualité sociale agricole (MSA), dénombre les salariés agricoles précaires en nombre de personnes et d'heures de travail. Ces bases répertorient les contrats salariés et les indépendants affiliés à la MSA afin de calculer et répertorier les cotisations et droits de protection sociale associés à l'emploi agricole. A ce titre, elles dénombrent les salariés agricoles employés par les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et de groupements d'employeurs agricoles, ainsi que les indépendants et les ayant droits des exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles.

Les travailleurs agricoles sont reliés dans la base à l'activité économique principale de leur entreprise. Ceci permet d'isoler ces exploitations agricoles, groupements d'employeurs et

[71] MSA (2020), Tesa simplifié, DSN ou Tesa+ : quelle solution pour votre entreprise ? https://www.msa.fr/lfy/employeur/solutions-pas

[72] Limon (2019) Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quelle-place-occupe-l-emploi-saisonnier-en-france

entreprises prestataires de services les unes des autres. La base MSA catégorise de plus les travailleurs agricoles par statut professionnel, en renseignant le niveau de rémunération et la durée du contrat pour les salariés. Ces travailleurs sont également associés à leurs âge, genre et nationalité. Ces données permettent donc d'isoler les travailleurs impliqués dans la production agricole et de les répartir selon les critères de classification de la typologie. Cela permet de faire des données MSA la source de quantification principale de ce travail de recherche.

Dans le cadre de ce travail de recherche, j'ai obtenu l'accès aux données de la MSA via une convention n°2020-1 entre l'Institut National de la Recherche Agronomique (INRA) et la MSA. Les bases de données accessibles étaient les bases recensant les cotisants à la MSA au titre d'un emploi salarié ou d'indépendant agricole entre les années 2002 et 2016.

II.4.iii) Les données complémentaires mobilisées

Ces données MSA ont une limite : les personnes travaillant sur les exploitations mais employées par un tiers qui ne relève pas de la MSA, ou sous un statut n'en relevant pas, ne sont pas présents dans ces bases. Cela correspond notamment à la situation des travailleurs détachés, qui bénéficient du régime de sécurité sociale dont dépend leur employeur, obligatoirement basé hors de France (Mésini, 2013). Cela concerne aussi les stagiaires en exploitation agricole ne cotisant pas à la MSA (Annexe 2), ainsi que bien sûr les travailleurs illégaux.

Pour les travailleurs détachés, je mobilise donc les données administratives issues des organismes chargés d'encadrer l'application de la directive européenne 96/71/CE « Détachement » au niveau de la France ou de l'UE. Les données utilisées pour dénombrer et évaluer la quantité de travail des détachés sont celles produites par la Commission Européenne (De Wispelaere et Pacolet, 2017), par la Direction Générale du Travail (DGT) du Ministère du Travail français (Direction Générale du Travail, 2016) ou la Direction Générale du Trésor (Direction Générale du Trésor, 2016).

Pour les stagiaires dans le secteur agricole, c'est le Ministère en charge de l'Agriculture et sa direction en charge de l'Enseignement Agricole qui auraient la possibilité de produire ces données. Toutefois, aucun décompte centralisé de ces stagiaires n'a pu être trouvé dans les données administratives (Annexe 3), et ces travailleurs ne pourront pas être décomptés.

Pour la situation d'activité agricole hors travail qu'est le WWOOFing, les données utilisées ont été collectées auprès d'une des principales associations organisant cette activité en France, WWOOF France. Ces chiffres ne recouvrent toutefois que les « WWOOFeurs » conventionnés auprès de cette association, et ne dénombrent pas les autres, menant à une évaluation sous-estimée.

Enfin, le travail illégal est un cas spécifique. Le travail illégal regroupe ici toutes les situations où, dans le cadre de la loi, le travail devrait être réalisé dans le cadre d'un emploi déclaré. Par définition, il n'est pas quantifié dans les bases de données statistiques ou de sécurité sociale

dénombrant le nombre d'emplois agricoles légaux. Certaines formes de travail familial informel sont toutefois intégrées dans le RA, grâce à sa méthodologie d'enquête quantifiant le travail familial indépendamment de son statut professionnel (Méthodologie du Recensement Agricole 2010, 2010). Pour obtenir une quantification de l'ensemble du travail agricole illégal, seules sont disponibles des estimations, notamment celles du Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) (Gubian et al., 2016). Le CNIS reprend notamment des estimations issues d'études internes à la MSA et du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC). Ce sont ces estimations qui ont été utilisées dans ce travail. Ces estimations ne recouvrent toutefois que le travail « au noir » c'est-à-dire un emploi non déclaré. Il n'y a pas de quantification disponible pour le travail « au gris » c'est-à-dire des heures de travail non déclarées réalisées par une personne ayant un emploi agricole déclaré, situations décrites comme répandues par plusieurs études monographiques (exemple : Decosse, 2011).

II.5) Traitement des données et analyses statistiques mobilisées

Les sources administratives et statistiques à mobiliser ayant été choisies, je décris dans cette partie les traitements appliqués à ces données pour leur utilisation dans la quantification de la typologie. L'intégralité des traitements statistiques sur les différents supports de données est réplicable et détaillée de manière plus précise dans l'Annexe 3. Un traitement approfondi des données MSA a été mené sur le département du Maine et Loire pour compléter les données qualitatives d'enquêtes de terrain.

II.5.i) Traitements sur les sources de données MSA

Le traitement a été fait en plusieurs étapes. Les données administratives ne bénéficient pas de traitements de données préliminaires ni de la continuité méthodologique présente dans les sources statistiques. De plus, la base MSA recense tous les salariés ou indépendants des entreprises qui y sont assujettis : organisations agricoles, entreprises forestières, haras et entreprises paysagistes sont ainsi concernées. J'ai donc d'abord traité les bases annuelles de la MSA pour les rendre comparables d'une année sur l'autre et isoler, via le type d'entreprise, les travailleurs directement impliqués dans la production agricole. Les caractéristiques techniques de ces traitements sont décrites à l'Annexe 3.

Encadré 3.2 Le traitement des données : logiciels utilisés

Les données de la MSA sont traitées à l'aide du logiciel R, sous les versions 4.0.4 et 4.1.0 selon les calculs concernés. Le logiciel est utilisé via l'interface RStudio, sous les versions 1.4.1106-5 et 1.4.1717 selon les calculs concernés. Les bibliothèques R complémentaires mobilisées sont *plyr*, *dplyr* et *tidyr*. Les représentations graphiques des données tirées des traitements MSA ont été réalisées via Microsoft Excel, sous ses versions 2013 et 2016. Les traitements complémentaires éventuellement effectués seront décrits dans les notes méthodologiques des figures et tableaux concernés.

La base MSA fournit un ensemble de variables permettant de caractériser les statuts professionnels. Pour les salariés, l'unité élémentaire de la base est le contrat. J'ai dû reconstituer l'unité « salarié » en reliant tous les contrats concernant une même personne. Les bases permettent de faire cela via un numéro d'identification anonyme permettant d'identifier tous les contrats réalisés par un salarié donné, et dénombre de manière unique tous les indépendants agricoles et les ayants droits qui en dépendent. La base MSA des salariés contient aussi quatre variables qui portent sur la durée du travail et du contrat : le nombre d'heures de travail réalisées, le nombre de jours travaillés et les dates de début et de fin du contrat. Ces variables permettent de quantifier le travail agricole réalisé par chaque salarié agricole. Ces données contractuelles n'existent pas pour la base des indépendants, car ces statuts indépendants n'ont pas de bornes à leur durée, et sont tous équivalents d'un point de vue statutaire.

Les données MSA fournissent pour les salariés une variable correspondant à un niveau de rémunération brute auquel s'ajoute certaines cotisations patronales versées à d'autres organismes que la MSA[73]. Dans les données à ma disposition, le revenu agricole des indépendants n'est pas accessible. Le type d'entreprise au sein de laquelle travaille le salarié aussi est identifiable via un groupe de variables à même de repérer la NAF[74], la catégorie de risque accident du travail, et le statut juridique de l'entreprise. De même, le statut professionnel est repéré dans les bases via des variables dédiées. Les critères précis d'attribution des travailleurs et des entreprises agricoles à ces catégories sont détaillés à l'Annexe 3.

Ces traitements permettent in fine d'obtenir le nombre de travailleurs sous chaque statut professionnel (type de contrat et d'employeur), leur durée de travail (et donc leur niveau de flexibilité contractuelle mobilisé par l'employeur), et le niveau de salaire. Ces données sont aussi utiles pour discuter des droits de protection sociale accessibles aux différents travailleurs, et elles permettent d'identifier les travailleurs agricoles ciblés par un instrument de politiques publiques donné. Elles seront donc mobilisées dans le cadre de l'analyse institutionnelle.

II.5.ii) Traitements sur les sources de données complémentaires

Pour toutes les sources de données administratives complémentaires, les décomptes ont été mobilisés directement depuis les sources administratives dont elles sont issues, avec peu de traitements complémentaires réalisés, comme détaillé dans l'Annexe 3. Les données dénombrant les WWOOFeurs et les travailleurs illégaux sont ainsi reprises directement des sources les fournissant.

Les données du RA et des Enquêtes structures ont été mobilisées pour dénombrer les heures de travail des exploitants agricoles, cotisants solidaires, aides familiaux et conjoints collaborateurs, c'est-à-dire les indépendants et ayant droits familiaux. Le traitement de ces

[73] MSA (2015), Les rémunérations à déclarer, http://aide.msa.fr/lfy/web/aide-en-ligne/les-remunerations-a-declarer
[74] Pour nomenclature d'activités française, catégorisation permettant d'identifier l'activité économique principale d'une entreprise.

données est détaillé en Annexe 3. Il faut noter que le RA agrège les indépendants pour qui l'activité agricole est une activité professionnelle, source de revenus et de protection sociale, et ceux pour qui cette activité à d'autres fonctions (loisirs, autoconsommation, etc.) Ces derniers, les cotisants solidaires, sont redevables d'une cotisation réduite, dite de solidarité, mais ne sont pas couverts par une protection sociale au titre d'une activité agricole. Leur nombre était estimé à 97 000 personnes en 2016 (traitement personnel données MSA), ce qui justifie d'isoler leurs heures de travail décomptées dans le RA de celles réalisées par les exploitants ayant une activité agricole pour avoir une évaluation précise de ces dernières. J'utilise donc des données scientifiques empiriques sur le temps de travail moyen (en heures de travail) des cotisants solidaires pour les déduire du montant total d'heures de travail réalisées par les indépendants dans le RA et en déduire le montant d'heures réalisées par les exploitants agricoles. De la même manière, les heures de travail réalisées par les aides familiaux et conjoints collaborateurs ne sont pas séparées selon le statut professionnel dans le RA, et incluent de l'aide familiale informelle. La mobilisation de plusieurs variables du RA 2010 a permis de fournir une estimation du temps de travail des salariés ayants-droits en 2010, qui est remobilisée sur les autres années afin de constituer une estimation du temps de travail réalisé par ces ayants-droits familiaux.

Les données sur le détachement ont nécessité un traitement particulier. Si les données produites par la DGT en 2017 (Direction Générale du Travail, 2018) permettent d'isoler précisément les détachés travaillant dans le secteur agricole. Celles produites les années précédentes ne le permettent pas (Direction Générale du Travail, 2016). Ceux-ci sont répartis entre deux catégories. Le détachement dans la catégorie agriculture comprend les détachés employés par des entreprises de prestation du secteur agricole. Le détachement dans la catégorie « travail temporaire » comprend tous les détachés employés directement par des entreprises d'intérim basées à l'étranger, qu'ils exercent un travail agricole ou non. Cela amène une incertitude sur le décompte de ces salariés de l'intérim détachés travaillant dans l'agriculture. Une estimation du recours au détachement en agriculture a donc été faite pour chaque année avant 2017 en répartissant les salariés de la catégorie intérim de cette année entre les différents secteurs, dont l'agriculture, selon la même répartition entre secteurs que celle des détachés hors-intérim.

II.6) Vérification de la quantification

Dans toutes les situations où il fallait choisir entre des formes de traitements pouvant être source de biais dans la quantification, par convention j'ai toujours choisi de conserver un biais minorant du nombre de salariés les plus précaires et de la quantité de travail qu'ils réalisent. Ce choix méthodologique permet de renforcer la robustesse des résultats obtenus sur l'importance du recours à des salariés précaires. De plus, les bases de la MSA sont des bases de données à visée administrative et non statistique, et sont fabriquées par agrégation de bases de données locales ayant des conventions de traitement potentiellement différentes. Cette convention de traitement uniforme permet donc de réduire l'incertitude associée au recoupement de sources différentes.

Les décomptes obtenus via les données MSA traitées sont cohérents avec les données statistiques du RA et des Enquêtes Structures lorsque la différence des périmètres des travailleurs quantifiés par ces sources est prise en compte (Annexe 3). Certaines différences subsistent sur la quantité de travail agricole réalisée par des prestataires de services, qui apparait sous-estimée dans les données du RA par rapport aux données MSA. Cet écart est attribuable principalement à une différence de la nature des heures décomptées : les heures de travail estimées par le RA correspondent à la déclaration des exploitants agricoles sur le temps de prestation de service réalisée sur leur exploitation ; versus les heures de travail contractuelles faites par les salariés de prestataires de services pour la MSA. De plus, le RA intègre les heures de travail réalisées par les salariés des groupements d'employeurs non CUMA dans les heures réalisés par les salariés des exploitations, diminuant le nombre d'heures estimé comme relevant de la sous-traitance. A l'inverse, les données de la MSA ne recensent les heures de travail que des salariés des entreprises dont l'activité principale est d'être une entreprise de travaux agricole, et ce qui représente un biais de sous-estimation. Au global, la cohérence des estimations données par la MSA vis-à-vis des sources statistiques valide les choix de traitements statistiques réalisés. Le détail de cette vérification est présenté à l'Annexe 3.

La question des doubles comptes dans le dénombrement des travailleurs agricoles est un point de vigilance pour les données MSA. En effet, la base « salariés » recense les contrats, et non directement les travailleurs, ce qui implique de mobiliser l'identifiant individuel de chaque travailleur pour regrouper les contrats que celui-ci réalise sur une année. Si ce décompte des salariés ne pose pas de problème pour ceux ayant un seul ou plusieurs emplois dans un même statut professionnel, un choix méthodologique est à faire pour décompter les personnes cumulant des emplois sous statut professionnels différents. Cette situation reste marginale, et ne concerne que 7% des salariés agricoles totaux en 2016 (Données MSA, décompte détaillé présenté à l'Annexe 2).

J'ai fait le choix de résoudre la situation en hiérarchisant selon les circonstances les statuts professionnels. Ainsi, pour conserver le biais minorant de la convention de traitement, un travailleur cumulant deux statuts salariés au cours d'une même année est relié lors du décompte des travailleurs à son statut le moins précaire (CDI > Apprentis > CDD ou CDD saisonnier ou Contrat vendanges). Cette suppression des doubles-comptes et cette hiérarchisation ne sont pas possibles pour les travailleurs agricoles cumulant emploi indépendant et salarié, les deux bases MSA correspondantes ne pouvant pas être reliées. Des doubles comptes résiduels existent alors. De même, cette hiérarchisation n'est pas possible avec des emplois hors du secteur agricole, certains précaires pouvant avoir un emploi permanent hors de l'agriculture.

Il importe toutefois, pour comprendre l'utilisation par les employeurs de la flexibilité contractuelle de chaque statut professionnel, de comparer le nombre d'heures de travail totales réalisées sous ce statut au nombre total de personnes employées sous ce statut dans

le secteur agricole, quel que soit leurs éventuels autres statuts professionnels par ailleurs. Hiérarchiser les salariés selon la précarité contractuelle mènerait alors à négliger la contribution des salariés cumulant emploi salarié permanent, salarié ou indépendant, et salariat précaire agricole au volume total d'heures de travail réalisées sous contrats précaires. Cette hiérarchisation n'est donc pas réalisée lorsque je compare nombre de travailleurs et quantité de travail réalisée au sein de chaque statut professionnel et les personnes cumulant différents statuts professionnels sont décomptés une fois pour chacun de ces statuts.

La pluriactivité des travailleurs agricoles, malgré son importance (Laplante, 2014 ; Bellit, 2014), ne sera abordée et quantifiée que marginalement dans ce travail : les données MSA ne fournissent des données que sur le cumul d'emploi que pour les individus cumulant plusieurs contrats salariés dans le secteur agricole. Ainsi, les données MSA ne permettent pas de reconstituer les situations professionnelles complètes des travailleurs agricoles. Cela pousse à mobiliser les données qualitatives, de terrain et de la littérature scientifique pour discuter de cette pluriactivité et de la situation de revenu globale des travailleurs agricoles (Decosse, 2011 ; Morice, 2008 ; Blanchemanche et al.,2000 ; Bignebat et al., 2019).

Encadré 3.3 Sources d'écart avec Actif'Agri

Le traitement des données MSA a été réalisé en partenariat avec Jean-Noël Depeyrot, du Centre d'Etudes et de Prospective du Ministère de l'Agriculture. Ce partenariat a permis une discussion et une vérification à deux personnes des quantifications réalisées. Deux quantifications ont été faites, celle réalisée en coordination avec Jean-Noël Depeyrot pour le projet Actif'Agri (Depeyrot et al, 2019), et celle réalisée dans ce travail de thèse, principalement par moi. Ces deux quantifications, avec des sources et des critères de classification des actifs et des entreprises agricoles identiques, proposent des décomptes proches. Les écarts existants sont liés à trois différences dans les choix méthodologiques :

1) Du fait de la convergence progressive sur la période étudiée du statut de salarié en coopérative d'utilisation du matériel agricole (CUMA) et de salarié en Groupement d'Employeur, j'ai inclus ici les CUMA et les groupements d'employeurs dans la même catégorie. Les CUMA employant plus de CDI, cela amène à une surestimation par rapport à Actif'Agri du nombre de salariés total dans les groupements d'employeurs, mais à une baisse de la proportion de contrats précaires parmi ces salariés.

2) La hiérarchie des statuts professionnels, pour éviter des doubles-comptes, est légèrement différente, les CDD et les CDD saisonniers étant regroupés dans une catégorie commune. Ainsi, dans Actif'Agri, un salarié cumulant CDD et contrat d'apprentissage est enregistré comme CDD, et un salarié cumulant CDD saisonnier et contrat d'apprentissage est enregistré comme apprenti. Cette différence de convention mène à ce que les apprentis soient plus nombreux et les salariés en contrats précaires moins nombreux dans ce travail de thèse que dans Actif'Agri.

3) Enfin, la gestion des contrats et des heures déclarées hors du périmètre de la loi est différente. Les heures de travail réalisées par les travailleurs au-delà du maximum légal ne sont pas décomptées dans le chapitre 4 d'Actif'Agri (Depeyrot et al, 2019). De la même manière, les contrats dépassant le cadre de l'année correspondant à la base MSA, commençant avant le 1er janvier ou terminant après le 31 décembre pour cause de redressement de cotisations sociales non versées, sont gérées différemment. Les contrats sont découpés et réattribués aux différentes années sur lesquels ils s'étendent dans Actif'Agri, alors qu'ils sont maintenus dans l'année de leur base annuelle dans ce travail. Ce choix est motivé par l'idée que ces contrats correspondant à des redressements de cotisations sociales sont une estimation du temps de travail salarié illégalement réalisé chaque année et repéré par la MSA. Cette différence fait que le nombre de travailleur salariés estimé dans ce travail est moins élevé que pour Actif'Agri, et le nombre d'heures de travail plus élevé. Ce biais de légère surestimation apparait de plus nécessaire pour garder une cohérence lors de la comparaison entre la durée des contrats et la quantité de travail réalisée au cours de ceux-ci. Ce différentiel lié à la prise en compte de ces heures supplémentaires reste inférieur à 15% de la quantité de travail totale réalisée par les salariés des exploitations agricoles.

II.7) Temporalité de l'analyse

La quantification est réalisée à partir de données entre 2002 et 2016, période couverte par les données MSA à disposition, avec un focus détaillé sur l'année 2016. Faute d'un décompte consolidé en 2016 pour les salariés détachés, les données de la DGT sur le travail détaché de 2017 sont parfois mobilisées. Le traitement des données statistiques et administratives a été commencé entre 2018 dans le cadre du projet Actif'Agri (Depeyrot et al., 2019) et terminé en 2021 pour les traitements spécifiques réalisés dans le cadre de ce travail de recherche doctoral.

II.8) Mise à disposition des données

La mise à disposition des données est limitée à celles agrégées et utilisées dans ce cadre de ce travail de recherche de thèse, comme convenu au sein de la convention INRA / MSA. La méthode utilisée pour traiter les données est disponible à l'Annexe 3. Le code utilisé pour les bases MSA est disponible sur demande. Des données agrégées issues de cette quantification sont aussi disponibles au sein d'un rapport réalisé pour le Ministère de l'Agriculture (Magnan et Laurent, 2018) et au sein du projet Actif'Agri, à quelques différences méthodologiques près, discutées dans l'encadré 3.3.

Encadré 3.4 : Ethique de la recherche menée : la quantification

Le respect de la RGPD lors de la collecte des données et de la création de la base de données est assuré par les organismes fournisseurs de données dans le cadre de cette quantification. C'est le cas pour les données statistiques agricoles, les données administratives de la MSA et les données tirées de sources administratives agrégées

complémentaires. Dans le cas de la MSA, les règles d'utilisation, de conservation et de publication des données sont encadrées par la convention cadre INRA/MSA.

Les données accessibles via cette convention ont été utilisées pour i) le projet Actif'Agri, en partenariat avec le Ministère de l'agriculture ; ii) le rapport réalisé pour le Bureau de la Santé et la Sécurité du Ministère de l'Agriculture (Magnan et Laurent, 2018) ; et iii) dans le cadre de ce travail de recherche pour des traitements approfondis sur le recours au salariat agricole précaire. Le respect du secret statistique et la pseudonymisation des données sources garantissent l'anonymat des cotisants MSA.

III) L'analyse des politiques publiques et des mécanismes de construction institutionnelle

Le dernier volet de ce chapitre concerne les données et méthodes mobilisées pour l'analyse institutionnelle. Celle-ci porte sur les instruments de politique publique concernant le recours à des salariés précaires et les mécanismes de construction institutionnelle, ainsi que sur l'hypothèse de l'existence d'un compromis institutionnalisé permettant de dépasser les contradictions liées aux conditions d'exercice de l'activité agricole.

III.1) Objectif de l'étude

L'objectif de cette étude est de tester l'hypothèse de l'existence d'un compromis institutionnalisé favorisant la mobilisation de salariés précaires dans l'agriculture française. Ceci implique de décrire les instruments de politiques publiques influençant le recours à des salariés précaires et les mécanismes de construction institutionnelle générant ces instruments. Cette étude doit permettre de repérer les contradictions et les sources de conflits inhérentes à cette situation et d'identifier les procédures de régulation qui se mettent en place.

III.2) Conception de l'analyse institutionnelle

Cette étude est conçue pour analyser d'un côté les politiques publiques influençant le recours aux salariés précaires et de l'une autre des mécanismes de construction des normes qui régulent ce recours. Afin de relier l'analyse de ces politiques aux évolutions institutionnelles, celle-ci comprend un volet de périodisation des instruments affectant le recours à des salariés précaires au sein des politiques agricoles sectorielles. Cette périodisation des politiques publiques doit s'articuler à une qualification et une quantification du soutien public actuel au développement du recours à des salariés précaires.

Cette analyse implique donc de collecter des données sur le volume financier et le public cible des instruments concernés ainsi que leur effet financier et réglementaire attendu. Ces politiques publiques seront décrites selon leurs effets en termes de dépenses publiques et de réglementation sur les situations de travail des salariés précaires, l'accompagnement des entreprises agricoles et les transferts financiers entre la société et le secteur. Les exonérations de sécurité sociale et les politiques de SST ont été identifiées au chapitre 2 comme des indicateurs pertinents pour discuter de ces effets.

La question de l'analyse des mécanismes de construction institutionnelle implique de décrire les modèles de développement agricole coexistant, le type de politiques publiques soutenues concernant le recours au salariat précaire, ainsi que les instances où ces modèles peuvent être confrontés. Cela permettra de comprendre comment les différentes places données au recours aux salariés précaires dans ces modèles de développement sont confrontées, quelle représentation est donnée aux intérêts de ces salariés précaires et quels arbitrages ces salariés réussissent à obtenir en leur faveur.

III.3) Périmètre de l'étude

L'analyse est menée à trois échelles différentes : nationale, locale et européenne.

III.3.i) Le niveau national

Le niveau national est central à l'analyse. Dans l'UE, les politiques d'emploi sont une compétence nationale : c'est à ce niveau que se conçoivent et s'appliquent les politiques publiques. En France, il s'agit également du niveau principal de constitution des formes institutionnelles sectorielles, agricoles dont le rapport social d'activité (Labarthe et Touzard, 2014). Il s'agit aussi de l'un des niveaux de négociations collectives.

L'analyse à cette échelle inclut donc les positions en termes de modèles de développement et les actions des toutes les organisations représentant les différents groupes sociaux du secteur agricole concernés par ces questions de recours à des salariés précaires : acteurs publics, syndicaux, associatifs, organisations multipartites sectorielles.

III.3.ii) Le niveau local de la mobilisation de la main d'œuvre salariée précaire

Le niveau local est le niveau où les acteurs organisent concrètement le recours à la main d'œuvre agricole salariée précaire. Cette analyse locale a été menée dans le Maine et Loire (section I.4 de ce chapitre) et est détaillée à la partie I de ce chapitre.

Le périmètre de l'analyse correspond aux mêmes organisations que celles rencontrées au niveau national. Cela permet d'illustrer la variabilité des positions de ces organisations selon l'échelle, départementale ou nationale. Cela permet aussi de discuter des différences territoriales du Maine et Loire avec d'autres régions qui ont bénéficié d'analyses institutionnelles locales dans la littérature scientifique, comme les Bouches du Rhône (Decosse, 2011 ; Darpeix, 2010 ; Mésini, 2013).

III.3.iii) Le niveau européen

Les Etats-Membres européen ont un cadre concurrentiel et réglementaire en partie en commun. L'importance de ce niveau de décision est liée à la compétence communautaire en termes de politique agricole[75], de « Dialogue Social Sectoriel Européen » européen[76], de politiques de mobilité du travail[77] et de santé et sécurité au travail, qui constitue un indicateur

[75] Commission européenne (consulté le 27/01/2021), Politique agricole commune https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy_fr

[76] Commission européenne (consulté le 27/01/2021), Emploi, affaires sociales et inclusion / Dialogue social https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr

[77] Commission européenne (consulté le 27/01/2021), Emploi, affaires sociales et inclusion / Bouger et travailler en Europe https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1172&langId=fr

central de l'analyse[78]. L'analyse à ce niveau européen porte donc sur les organisations publiques et syndicales européennes qui sont en mesure d'influencer le cadre réglementaire et budgétaire du recours au salariat agricole précaire.

Dans le cadre d'une étude pour le Bureau de la Santé et de la Sécurité au Travail du Ministère de l'Agriculture (Laurent et Magnan, 2019), j'ai pu étudier la situation en termes de politiques de santé et de sécurité du salariat agricole précaire dans plusieurs pays européens. Cette étude a été réalisée en Belgique ; en Espagne (communauté autonome de l'Aragon) ; et en Pologne. Le profil des organisations est proche de celui des organisations rencontrées en France (syndicats de salariés et d'employeurs, services de l'Etat, organisation en charge des politiques de SST).

Lors de ces entretiens, et en parallèle des questions spécifiquement sur la santé et la sécurité au travail, des données correspondant à celles collectées auprès des acteurs institutionnels français ont été collectées pour l'analyse institutionnelle de ce travail de recherche. Une synthèse de ces éléments est présentée en Annexes 6.1 et 6.2.

III.4) Sources mobilisées

Pour cette analyse institutionnelle, cinq sources principales ont été mobilisées : des entretiens institutionnels, la littérature scientifique, réglementaire, administrative et syndicale.

III.4.i) Entretiens institutionnels

La première source consiste en des entretiens réalisés avec les acteurs institutionnels entrant dans le périmètre de l'étude aux trois échelles définies au point III.2). Ces organisations ont été contactées, et celles ayant répondu favorablement à la prise de contact ont été rencontrées au cours d'entretiens d'entre 1 à 3 heures, que j'ai réalisé parfois seul, et parfois accompagné de Catherine Laurent (INRA) ; Aurélie Trouvé (AgroParisTech) ; Frédéric Lerais (IRES) ou Lucie Marsal (AgroParisTech). La liste des organisations rencontrées est présentée à l'encadré 3.5. Les entretiens réalisés auprès de ces syndicats, associations et organismes publics portent sur le recours au salariat agricole précaire et les positions de l'organisation sur ce recours. Trois groupes de questions sont posées :

- Des questions qui portent sur les statuts professionnels des salariés précaires (salaires, protection sociale, conditions de travail) et la place du salariat précaire dans le travail agricole.
- Des questions qui portent sur le modèle de développement agricole défendu par l'organisation et la place des salariés précaires dans ce modèle.
- Un ensemble de questions qui portent sur les rapports et échanges existants entre organisations sur ce thème, les lieux de ces échanges et les organisations impliquées, ainsi que sur les institutions qui sont issues de ces échanges.

37 entretiens institutionnels ont été réalisés. Les données tirées de ces entretiens ont ensuite été recoupées et confrontées aux autres sources de données mobilisées. Symétriquement, les

[78] Commission européenne (consulté le 27/01/2021), Emploi, affaires sociales et inclusion / Santé et sécurité au travail https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=fr&

données issues des autres sources ont été présentées aux personnes rencontrées pour avoir leur retour sur celles-ci. Une seconde validation était prévue via la réalisation d'entretien de contrôle auprès de différentes organisations pour vérifier les résultats obtenus lors de ces entretiens. Malgré la pandémie de COVID-19, qui a limité la possibilité de réaliser ces entretiens, plusieurs entretiens ont été réalisés en 2021. Ces entretiens ont confirmé la cohérence des premiers résultats de l'analyse institutionnelle.

Encadré 3.5 : Liste des interlocuteurs rencontrés

France. Département Maine et Loire

Fédération Générale de l'Alimentation CFDT 49 ; Fédération régionale EDT Pays de la Loire ; CFTC Pays de la Loire ; DIRECCTE Pays de la Loire ; Fédération Départementale des Groupement d'Employeurs Agricoles 49 ; Association Départementale pour l'Emploi et la Formation Agricole 49 ; Association Régionale pour l'Emploi et la Formation Agricole Pays de la Loire ; Fédération Régionale des Producteurs de Fruits des Pays de la Loire ; Mutualité Sociale Agricole Maine et Loire.

France. Niveau National

Fédération Générale de l'Alimentation CFDT ; Fédération Nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ; CFTC Agri ; Fédération nationale de l'Agriculture et de la Forêt CGT ; Fédération Nationale des CUMA ; Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles ; Jeunes Agriculteurs ; Coordination Rurale ; Confédération Paysanne ; Mutualité Sociale Agricole.

Espagne. Région Aragon

Comisiones Obreras Industria Aragon ; Union General del Trabajo Federation de la Industria, Construction y Agro Aragon ; Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral de l'Aragon ; Departamento de Desarollo Rural y Sostenabilidad del Gobierno de Aragon ; Unión de Agricultores y Ganaderos de Aragón

Belgique

Fédération générale du travail belge Horval ; Confédération Syndicale Chrétienne Alimentation et Services ; Département agriculture ressources naturelles environnement du Service public de Wallonie ; Agence fédérale des risques professionnels ; Fédération Horticole Wallonne ; Fédération Agricole Wallonne ; Boerenbond

Pologne

Centre of Migration Research / Université de Varsovie ; Université de Cracovie ; Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa (Syndicat de salariés agricoles polonais)

Union Européenne

Confédération Syndicale européenne des travailleurs agricoles, agroalimentaires et du tourisme ; DG Emploi et Affaires Sociales, Commission Européenne ; DG Agriculture, Commission Européenne.

III.4.ii) La littérature scientifique

La littérature scientifique est une source de données primaires importante. Ainsi, la littérature scientifique est mobilisée pour décrire les instruments de politiques publiques affectant les salariés précaires, ainsi que les conditions d'application de ces instruments. Elle est aussi utilisée

pour illustrer et valider les données issues des entretiens sur les positions et actions des différents acteurs du secteur agricole quant à l'emploi de salariés précaires.

La littérature économique sur les compromis institutionnalisés et les modèles de développement dans le secteur agricole est également mobilisée pour décrire les dispositifs institutionnels existant avant et au cours de la période étudiée. Les éléments fournis par ces articles permettent d'appuyer l'analyse institutionnelle en contextualisant et en enrichissant l'étude du régime économique de fonctionnement du secteur agricole. Ils permettent de discuter l'originalité et la stabilité des mécanismes économiques soutenant le recours à des salariés précaires.

III.4.iii) Sources juridiques et réglementaires

Ces données juridiques et réglementaires, notamment les rapports des échanges parlementaires autour des lois ayant un effet sur le recours à des salariés agricoles précaires, permettent de décrire les positions et arguments défendus par les pouvoirs publics et les organisations sectorielles consultées lors de l'élaboration de ces lois. Ces données permettent de documenter les modèles de développement agricoles défendus par ces différents acteurs. Les textes des lois adoptées témoignent alors de la capacité de ces différents modèles de développement agricoles en confrontation à se traduire dans les politiques publiques.

Dans cette perspective, les échanges parlementaires et le texte des lois d'orientations agricoles depuis 1960, ainsi que des autres lois amendant la législation du salariat agricole précaire ont été analysés. Les extraits issus de ces échanges seront utilisés pour appuyer l'analyse, notamment sur les modèles de développement agricoles, ainsi que pour discuter de la place accordée aux différentes organisations sectorielles lors de l'élaboration de ces lois.

Les accords issus des négociations collectives constituent également une source importante pour étudier le rôle et les positions des différentes organisations syndicales sectorielles sur le recours à des salariés agricoles précaires. Il s'agit aussi d'une source utilisable pour analyser les modèles de développement agricole soutenus par ces organisations syndicales sectorielles. Ainsi, les textes des conventions collectives, accord de branches et conventions de salaires affectant les salariés agricoles précaires ont été récupérés, analysés et discutés depuis 2000. Ces données sont soit directement mises à disposition par les pouvoirs publics, soit ont été fournies par des représentants d'organisations sectorielles lors des entretiens menés.

III.4.iv) La littérature administrative

Plusieurs travaux administratifs décrivent l'application des lois et réglementations concernant le salariat précaire dans le secteur agricole, ou cherchent à informer la décision publique sur les effets de ces politiques publiques. Leur intérêt est donc proche de celui des données réglementaires : permettre d'analyser les politiques publiques liées au recours à des salariés précaires et les modèles de développement agricole les sous-tendant, ainsi que de repérer les instances les ayant produites. Ces documents sont des rapports parlementaires ou administratifs, des comptes rendus de consultations publiques, ou bien d'autres types de documents administratifs.

Ces documents, notamment lorsqu'il s'agit de rapports analysant les politiques publiques en place dans le secteur agricole, constituent alors une source de données primaires importante. Ces rapports administratifs font de plus parfois le compte rendu de la consultation de différentes organisations du secteur agricole et de leurs prises de positions à un instant donné (exemple : Le Guen, 2005). Ces documents peuvent donc alors servir à confirmer les positions prises en entretien par les organisations sectorielles sur les politiques publiques existantes.

Certaines de ces sources administratives présentent aussi des données sur le volume financier, le nombre de travailleurs concernés, ou les modalités d'application d'un instrument de politique publique, comme les rapports de la Commission des finances du Sénat (2019) ou les rapports sur les concours publics à l'agriculture du Ministère de l'Agriculture (2018). Ces données peuvent alors être reliées avec la typologie quantifiée pour discuter de la dynamique de l'utilisation de ces instruments de politiques publiques par rapport à l'évolution du public de travailleurs concernés par ces instruments. Cela permet alors d'en tirer des conclusions sur les impacts attendus de ces instruments de politiques publiques vis-à-vis du recours à des salariés agricoles précaires.

III.4.v) La littérature syndicale

Une dernière source mobilisée a été la littérature syndicale, c'est-à-dire les documents publiés par les syndicats eux-mêmes. Ces données permettent d'objectiver les positions présentées en entretiens auprès d'acteurs syndicaux. Cette littérature éclaire les positions affichées par les différentes organisations syndicales sectorielles, les échanges et prises de positions communes entre ces organisations, et les actions entreprises par ces organisations pour défendre leur modèle de développement. Ces données de la littérature syndicale informent donc sur les convergences et divergences entre ces acteurs syndicaux.

Ces données renseignent aussi sur la présence et l'action syndicale dans différentes instances de construction institutionnelle, que cela soit lors de la mise en discussion des politiques publiques ou de négociations collectives. Ces sources syndicales permettent donc d'identifier l'importance relative des différentes instances existantes quant à la production de normes autour du salariat agricole précaire, le degré de confrontation contradictoire de leurs modèles et la capacité des différentes organisations à obtenir des arbitrages en leur faveur.

III.5) Traitement des données collectées en entretiens

Les données issues des entretiens institutionnels ont nécessité des traitements spécifiques pour être utilisées.

III.5.i) Contenu des entretiens

La conduite des entretiens a été menée via un guide d'entretien présenté en Annexe 5.1. Celui-ci a été utilisé dans tous les entretiens réalisés, les questions précises posées pouvant être adaptées selon les champs d'action des organisations rencontrées. Le guide d'entretien porte sur :

- Le modèle de développement du secteur agricole et du travail agricole défendu par l'organisation rencontrée ;
- La place donnée aux salariés agricoles précaires au sein de ce modèle de développement ;
- Les modalités d'exercice du salariat précaire existant actuellement, en termes de statut professionnel, de salaire direct et indirect, de flexibilité contractuelle, et de division sociale et technique du travail.
- L'influence de l'action publique (dépenses publiques, réglementation du travail, réglementation sur la concurrence) sur les situations de travail des salariés agricoles précaires ;
- Les instances de construction institutionnelle, la nature et les enjeux des échanges institutionnels autour du salariat précaire ;
- L'existence de contradictions, d'accords et de compromis avec d'autres acteurs institutionnels, et les actions menées qui en découlent.

Lors des entretiens, des documents de l'organisation rencontrée pouvant prouver les éléments défendus en entretiens ont également été demandés.

III.5.ii) Le codage et le dépouillement des entretiens

Tous les entretiens ont été enregistrés. Le dépouillement des entretiens a été réalisé à partir de trois supports. Les deux premiers sont les enregistrements des entretiens réalisés, et les notes prises durant ces entretiens. Ces deux sources sont les seules mobilisées pour 30 entretiens sur 37. Sept entretiens particulièrement informatifs ont été retranscrits intégralement. Ces retranscriptions ont été anonymisées.

Ce dépouillement a été fait selon trois tableaux, dont la trame est présentée à l'Annexe 5.2. Le premier vise à identifier le modèle de développement porté par l'organisation et la place du recours à des salariés précaires en son sein. Le second porte sur les instances de construction institutionnelle, les échanges entre organisations et les contradictions entre leurs intérêts. Le dernier tableau porte sur le point de vue de l'organisation sur les situations de travail agricole et les politiques publiques en place. Il sert de source de validation des résultats produits dans la typologie et sa quantification.

Ce traitement permet de transformer les données issues de chaque entretien en source exploitable, plus facile à vérifier et recouper avec d'autres entretiens ou d'autres sources.

III.6) Saturation des données et validation de la démarche

La pertinence des sources mobilisées a été contrôlée auprès des acteurs rencontrés. Certains entretiens de validation prévus en 2020 n'ont pu être réalisés pour cause de l'épidémie de COVID-19. Lors des 5 derniers entretiens, l'absence d'éléments nouveaux identifiés suggère que le point de saturation de l'information a bien été atteint. Cela est conforté par l'absence de nouveaux mécanismes économiques identifiés lors de la crise du COVID-19, qui a pourtant fortement perturbé le recrutement du salariat précaire en agriculture.

III.7) Temporalité de l'analyse

Les données collectées dans les sources scientifiques, administratives et syndicales correspondent à des prises de positions et à des documents publics produits depuis 2000. Les données juridiques et réglementaires consultées, y compris les comptes-rendus des débats parlementaires, ont été collectées à partir de 1960.

Les entretiens nationaux ont été réalisés entre novembre 2018 et février 2021, les entretiens du Maine et Loire entre avril et aout 2019 et les entretiens européens entre juin et novembre 2019.

III.8) Mise à disposition des données

Les fichiers audios et les notes tirées des entretiens sont conservés de façon sécurisée et maintenus disponibles en cas de demande des interviewés. Pour d'autres parties intéressées, leur accessibilité est suspendue à l'accord pour diffusion des interviewés. Les données issues des littératures scientifiques, administratives, syndicales et réglementaires sont référencées directement dans ce travail et accessibles librement.

Encadré 3.6 : Ethique de la recherche menée : l'analyse institutionnelle

Dans le cadre d'une démarche visant à respecter l'éthique de la recherche, les entretiens ont été anonymisés. Ceux-ci ont été enregistrés avec le consentement des personnes interviewées, consentement conservé sur la bande de l'enregistrement. Les conditions d'utilisation des données de l'entretien ont été détaillées dans la demande d'entretien. Ces entretiens sont conservés avec les notes manuscrites prises lors de ces entretiens, également anonymisées et le cas échéant, avec leurs transcriptions complètes. Ces enregistrements et notes sont consultables uniquement par mes co-intervieweurs et moi-même, ainsi que par la personne interviewée sur demande. Les données syndicales, administratives et réglementaires utilisées correspondent à des données publiées publiquement. Les données scientifiques mentionnées dans le texte sont listées dans la bibliographie.

Conclusion

Ce chapitre a permis de décrire les données mobilisées dans le cadre de ce travail de recherche, et les méthodes de traitement utilisées. Le travail mené est caractérisé par la diversité des sources mobilisées et recoupées pour produire des résultats solides en présence de données fragmentées. Les méthodes mobilisées visent à assurer la qualité du recoupement de ces données pour tester l'hypothèse de l'existence d'un compromis institutionnalisé.

Les résultats produits avec cette méthodologie et ces données feront l'objet des trois prochains chapitres. La caractérisation de la typologie et sa quantification seront le sujet du chapitre 4. L'analyse institutionnelle discutant le soutien public au recours à des salariés précaires dans l'agriculture sera le sujet du chapitre 5. L'analyse du rôle dévolu à ces salariés dans différents modèles de développement de l'agriculture et la contradiction entre ces modèles sera le sujet du chapitre 6.

Chapitre 4 : Les salariés agricoles précaires, main d'œuvre en développement dans la production agricole en France

Introduction

La construction d'une typologie des statuts professionnels en agriculture, sa quantification et la discussion des mécanismes économiques en lien avec les résultats observés seront discutés en 5 parties. Tout d'abord, les catégories de la typologie sont décrites. Puis, la quantification de cette typologie en 2016 est présentée et discutée. La dynamique d'évolution des statuts professionnels agricole entre 2002 et 2016 est ensuite évaluée. Les caractéristiques du recours au salariat agricole précaire dans l'agriculture française, puis les déterminants de ce recours sont enfin discutés.

I) Une typologie des statuts professionnels marquée par la diversité de l'activité agricole salariée précaire

La typologie concerne les différents statuts professionnels de toutes les personnes travaillant sur les exploitations agricoles.

I.1) Une typologie visant à mettre en évidence la diversité des statuts professionnels

Ces statuts professionnels sont classés selon 3 critères à partir des apports de l'état de l'art (Chapitre 2) :

- Le statut juridique de l'emploi agricole (travail subordonné ou indépendant ; type de contrat pour les salariés). Ces caractéristiques influencent le statut professionnel via une action sur le revenu, la flexibilité du travail et les droits de protection sociale et de SST attachés au statut professionnel (Laurent et Mouriaux, 2008). Les « fiches statuts » présentées à l'Annexe 2 détaillent l'ensemble des règles associées à ces statuts juridiques. Tous ces travailleurs du secteur agricole, sauf mention contraire, cotisent à la Mutualité Sociale Agricole, et les impacts de ces exceptions seront discutés.
- La nature de l'entreprise qui emploie la personne : exploitation agricole, prestataire de service, structure coopérative. Ceci impacte les droits de protection sociale accessibles, les politiques publiques s'appliquant pour le travailleur agricole et la nature des tâches agricoles qu'il effectue (Mésini, 2013, Elyakime, 2007).
- Le statut de résident (ou non) en France des travailleurs agricoles impliqués dans les différents statuts professionnels. Ceci a un effet sur les situations de travail ou les droits de protection sociale accessibles (Decosse, 2008 ; Decosse, 2011 ; Mésini, 2013).

I.2) 15 types de statuts professionnels

La construction de la typologie et la répartition des travailleurs agricoles dans les différents types de celle-ci est présentée dans la figure 4.1.

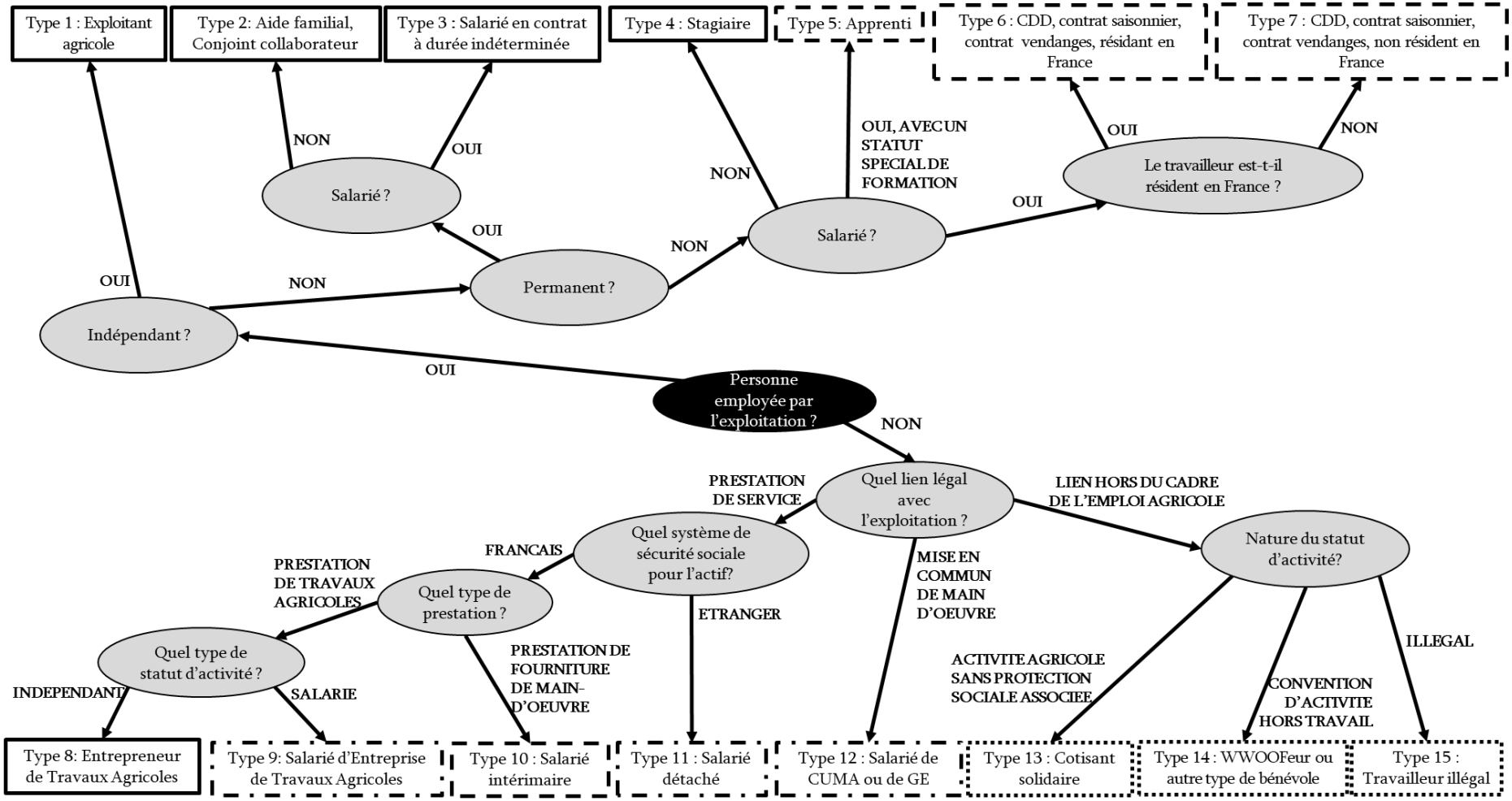


Figure 4.1 : Arborescence de la typologie des statuts professionnels

Légende de la figure 4.1

: Premier critère de séparation de la typologie

: Critère de séparation de la typologie

: Type incluant exclusivement des travailleurs qui ne sont pas des salariés précaires

: Type incluant des salariés précaires

: Type incluant exclusivement des salariés précaires

: Type correspondant à de l'activité sans emploi agricole associé

Le premier axe de séparation des statuts professionnels dans l'agriculture est lié à la nature de l'entreprise qui emploie le travailleur. Il y a deux situations possibles : soit un travailleur est employé directement par l'exploitation agricole où le travail est réalisé, soit il est employé par une autre entité juridique et travaille sur l'exploitation.

Cette distinction principale importe car les règles régissant le revenu direct et indirect peuvent changer selon le type d'employeur et de prestation réalisée, à cause notamment d'instruments de politiques publiques soutenant le recours aux salariés précaires qui ne s'appliquent pas aux salariés de certains prestataires de services (Mahé et al, 2019). Elle peut également influencer l'accès à la protection sociale, qui est différent pour les travailleurs des prestataires de services étrangers sous le statut du détachement par exemple (Mesini, 2015).

Cette distinction est aussi pertinente d'un point de vue technico-économique. En effet, si un travailleur d'une exploitation agricole est amené à réaliser des tâches successives dans le processus de production agricole, un travailleur employé par un prestataire de service peut être, lui, amené à répéter une ou des tâches agricoles spécifiques, mais sur un grand nombre d'exploitations agricoles (Mesini, 2013). Selon la nature des tâches ainsi réalisées, la construction des compétences diffère et les risques auxquels le travailleur est exposé changent (Agudelo-Suarez et al, 2009), ainsi que les conséquences de ces risques pour le travailleur et l'exploitation agricole. Cette variabilité justifie la séparation de ces deux groupes de statuts.

I.2.i) Les personnes employées par les exploitations agricoles

Le premier type sont les indépendants chefs d'exploitation agricole à titre individuel ou comme associé d'exploitation sociétaire (Annexe 2.1).

Type 1 : Exploitant agricole (Travailleur indépendant de l'exploitation agricole)

Les exploitants agricoles ont accès à une protection sociale couvrant les droits à la retraite, à la protection maladie, et Accidents du Travail / Maladie Professionnelle (AT/MP). Ils ont accès à des droits au chômage sous conditions. Cet accès à la protection sociale est permanent dès lors que le volume d'activité agricole atteint une certaine dimension. Ce statut ne dépend pas des résultats économiques obtenus pour l'entreprise (Annexe 2.1).

Le deuxième type rassemble les deux statuts d'ayants-droits familiaux, aide familial et conjoint collaborateur, dont le statut est associé à des droits spécifiques : absence de salaire direct ou de dividendes et protection sociale dépendant de celle de l'exploitant. Les différences entre ces deux statuts étant limitées face à ces points communs, ces statuts sont regroupés dans un seul type.

Type 2 : Aide familial, Conjoint collaborateur (Travailleur ayant-droit de l'exploitant)

Ces statuts d'aide familial et de conjoint collaborateur sont uniquement accessibles à la famille de l'exploitant : ils sont des travailleurs « ayants-droits » d'un exploitant agricole, pouvant accéder à une protection sociale au titre de leur activité agricole et en raison de leurs liens

familiaux avec le chef d'exploitation. Les conjoints collaborateurs et les aides familiaux descendants du chef d'exploitation ont accès à des créances de salaires différés[79] en échange de leur travail réalisé sur l'exploitation. Les conjoints-collaborateurs ne doivent pas être rémunérés directement pour leur activité agricole (Article R121-1 du Code du Commerce). Les aides familiaux bénéficient d'un intéressement aux résultats de l'exploitation agricole (Article L321-7 du Code Rural). Les conjoints collaborateurs ont un statut permanent, alors que les aides familiaux sont limités à 5 ans maximum de cumul de ce statut. (Annexe 2.3 et 2.4)

Le troisième type regroupe les salariés permanents des exploitations agricoles, employés en CDI.

Type 3 : Salarié en contrat à durée indéterminée (Salarié permanent)

A quelques exceptions marginales (par exemple exploitations d'Etat et employant des fonctionnaires), il n'existe qu'un seul statut salarié à durée indéterminée, le CDI. Ces salariés ont un salaire égal ou supérieur au minimum légal, et ont accès à une protection sociale complète via la MSA. (Annexe 2.5)

Du côté des personnes présentes sur les exploitations agricoles et n'ayant pas de statut professionnel permanent, un premier cas est celui des personnes en formation. La durée de leur activité sur l'exploitation est alors liée à la nature de leur formation. Deux situations distinctes existent, selon que les personnes concernées aient un statut salarié ou non.

Type 4 : Stagiaire (Personne en formation sous convention de stage)

Bien qu'actifs de l'exploitation agricole et travaillant sous l'autorité de l'exploitant, les stagiaires ne sont pas salariés. Leur statut est caractérisé par l'implication de l'établissement de formation du stagiaire dans un cadre conventionnel triangulaire. Au-delà de deux mois de stage, ils perçoivent une indemnité, en échange d'un devoir de formation et d'une limitation stricte du volume de travail qu'ils sont autorisés à réaliser. Cette indemnité est au moins égale à 15% du plafond de la sécurité sociale, inférieure au salaire minimum. Leur protection sociale est spécifique et liée à leur statut de personne en formation. (Annexe 2.11)

Ces stagiaires recouvrent une diversité de situations : des stagiaires mineurs en stage d'initiation, des stagiaires en formation professionnelle agricole dans le supérieur, et des stagiaires en formation continue. L'autre cas est celui des apprentis, qui sont salariés de l'exploitation en alternance avec leur formation :

Type 5 : Apprenti (Salarié en formation en alternance)

Les apprentis ont un statut salarié en alternance avec une formation. Par rapport aux salariés à temps plein, ils ont un volume horaire de travail réduit, associé à une rémunération devant respecter un minima entre 27% et 100% du SMIC selon l'âge et l'ancienneté de l'apprenti. Ils

[79] Ces créances représentent un droit à créance lors de la succession sur l'exploitation agricole lors de l'arrêt de l'activité agricole de l'ascendant ou du conjoint (si ce dernier a été conjoint collaborateur pendant 10 ans au moins), visant à compenser l'absence de salaire direct dans les statuts d'ayants-droits. (Annexes 2.3 et 2.4)

sont également rémunérés sur leurs périodes de formation. Ils bénéficient de droits de protection sociale similaires aux autres types de salariés. (Annexe 2.10)

Il y a enfin tous les salariés en contrats à durée déterminée. Ils représentent une grande variété de situations : des salariés migrants pendulaires, des retraités en contrats saisonniers, des étudiants réalisant des saisons, des saisonniers qualifiés enchainant des contrats, des salariés travaillant par ailleurs et réalisant des vendanges sur leurs congés, etc. Parmi cette diversité, trois cas peuvent être distingués pour la typologie : le CDD que je qualifierais de « classique » c'est-à-dire les CDD n'entrant pas dans le cas du contrat saisonnier pour le distinguer du second cas ; le CDD saisonnier ; lui-même incluant le cas spécifique du contrat vendanges.

La différence entre ces statuts est l'absence, pour les CDD saisonniers et les contrats vendanges, d'une prime de précarité à la fin du contrat et de délai imposé avant renouvellement de contrat. En outre, le contrat vendanges se distingue par un objet limité, les travaux de vendanges, sa durée maximum de 2 mois et le fait que ce contrat permette le recrutement de personnes ayant un autre emploi et étant en congés payés sur la durée du contrat vendanges. Dans les faits, l'application de l'exigence de saisonnalité du contrat saisonnier est limitée : la règle est que le contrat doit conserver un caractère saisonnier, ce qui est assimilé à titre indicatif à une limite maximale de 8 mois par an (Circulaire du 27 juin 1978). Plusieurs travaux empiriques montrent toutefois l'interprétation abusive du caractère « saisonnier » des activités concernées (Mésini, 2008 ; Darpeix, 2010 ; Decosse, 2011).

A l'exception de ces points, ces différents contrats CDD répondent aux mêmes règles d'encadrement du salaire (SMIC). Leur flexibilité contractuelle et la protection sociale associée à ces contrats suivent des règles proches (Annexes 2.6 et 2.7). Ces statuts professionnels sont donc suffisamment proches pour être regroupés.

Cependant, plusieurs articles scientifiques soulignent un facteur influençant plus directement les situations de travail. La situation des CDD et saisonniers résidents en France, ayant un accès facilité à la protection sociale française, apparait en effet très différente de celles des saisonniers migrants dans plusieurs études qualitatives (Rau et Mésini, 2007 ; Michalon et Potot, 2008 ; Morice et Michalon, 2008 ; Potot, 2010 ; Decosse, 2011). Deux types de différences sont relevées pour ces migrants : des modalités contractuelles spécifiques, comme celles liées au statut de migrant pendulaire ne résidant pas en France qui limitent l'accès aux droits de protection sociale ; et une constatation d'une capacité plus limitée, du fait de l'absence de statut de résident, à faire valoir les droits du travail et de la protection sociale légalement accessibles au salarié. Ainsi, d'un point de vue juridique, c'est le caractère de résident[80] en France qui sépare ces salariés[81], davantage que leur nationalité.

[80] La définition de la résidence en France est variable selon les droits considérés (GISTI, 2016 https://www.gisti.org/IMG/pdf/unafo-analyse_juridique_protection-toweb.pdf). La résidence stable et légale en France depuis au moins 3 mois, ou la détention d'un domicile principal en France suffit à garantir un accès à la protection maladie universelle, mais pour les étrangers extra-européens, la présence régulière de 5 ans sur le territoire français est requise pour avoir un accès au Revenu de Solidarité Active.

[81] Ils sont encadrés par une législation spécifique de mobilité internationale : la directive « Saisonniers » 2014/36/UE et

L'accès à la protection sociale, aux indemnités chômages, et la couverture des risques de SST ne sont donc pas encadrés par les mêmes politiques publiques et règles juridiques pour les salariés selon qu'ils sont ou non officiellement résidents en France, menant à la séparation en deux types.

Type 6 : CDD, contrat saisonnier, contrat vendanges, résident en France

Le salarié dispose d'un contrat à durée déterminée encadrant ses revenus et son accès aux droits de protection sociale et de SST. Les politiques publiques nationales concernant le salariat agricole précaire encadrent directement ses conditions de travail (Annexes 2.6 et 2.7).

Type 7 : CDD, contrat saisonnier, contrat vendanges, non résident en France

Le salarié, pour des raisons d'absence d'un statut de résident en France, voit son statut professionnel agricole encadré par les politiques publiques de mobilité internationale. Celles-ci peuvent limiter ses droits de protection sociale (Annexes 2.6 et 2.7).

Ces sept types de statuts professionnels agricoles recouvrent l'intégralité des situations où le travailleur est employé directement par l'exploitation agricole.

I.2.ii) La diversité des personnes travaillant sur l'exploitation mais employées par un tiers

Dans nombre de cas, les personnes qui travaillent sur l'exploitation agricole sont employés par d'autres entités juridiques. On peut distinguer 3 situations principales :

- un indépendant qui intervient comme prestataire de service sur une exploitation agricole ;
- un salarié qui intervient comme employé d'un prestataire de service sur une exploitation agricole ;
- un salarié employé par une structure de mise en commun de la main d'œuvre entre exploitations.

En outre, certaines personnes interviennent sur des exploitations agricoles sans que cette activité constitue un emploi.

Le premier cas, celui des prestataires de services indépendants, correspond à des entrepreneurs de travaux agricoles indépendants reconnus par la MSA. Leur protection sociale est liée à la détention d'une entreprise de prestation de services agricoles incluse dans le périmètre de la MSA (Annexe 2.1), en l'occurrence une Entreprise de Travaux Agricoles (ETA). Ces indépendants sont dans des situations variées : agriculteurs ayant une entreprise et une activité annexe de prestation de service ; entrepreneurs spécialisés dans l'activité de travaux agricoles ; et dirigeants d'entreprise de taille importante employant des salariés réalisant des prestations de services sur des exploitations agricoles.

Type 8 : Entrepreneur agricole prestataire de service (Prestataire de service indépendant)

La personne travaille sous statut indépendant et intervient sur une exploitation agricole dans le cadre d'une prestation de service rémunérée. Au titre de son activité d'indépendant, il a accès à un statut professionnel et à une couverture de protection sociale semblable à celle d'un exploitant (Annexe 2.1).

les procédures de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration pour les salariés extra-européens ; la législation européenne sur la libre-circulation des travailleurs (Directive 2004/38/CE) et les règles d'harmonisation des systèmes de protection sociale européens (règlement n° 883/2004) pour les salariés européens.

Les entreprises de travaux agricoles peuvent aussi missionner leurs propres salariés pour réaliser une prestation sur une exploitation agricole[82]. Dans ce cas, le salarié du prestataire de service doit alors accomplir un travail pour le compte d'un donneur d'ordre, l'exploitant, qui n'est pas son employeur. Ces salariés peuvent être en contrat permanent ou précaire. La durée de l'activité agricole, les tâches réalisées et les risques associés sont cependant surtout liés à la nature de la prestation offerte par l'entreprise de travaux agricoles et aux conditions de travail qu'elle implique pour ses salariés. Cela justifie de rassembler ces salariés dans un seul type.

Type 9 : Salarié d'Entreprise de Travaux Agricoles
Les salariés des entreprises de travaux agricoles dépendent comme les salariés des exploitations agricoles du régime des salariés agricoles de la MSA, et bénéficient des droits de protection sociale liés. Leur situation de travail est encadrée par le code du travail. (Annexes 2.5 à 2.7)

Il existe un cadre d'externalisation du travail différent de la prestation de service : l'intérim. Il porte sur une prestation de mise à disposition d'un salarié de l'entreprise d'intérim dans l'exploitation agricole dans le cadre d'une mission. Le salarié mis à disposition est sous l'autorité de l'exploitant et non plus de l'entreprise d'intérim, contrairement aux salariés de prestataire de services de services qui restent sous l'autorité de leur employeur (Annexe 2.9). Cette mise à disposition limitée du salarié intérimaire subordonné à l'exploitation agricole est un cas particulier en termes de droit du travail. Ces éléments justifient de séparer ces salariés dans un type à part :

Type 10 : Salarié intérimaire (Salarié en contrat d'intérim)
La triangulation de la relation de travail dans le cadre de l'intérim vise à la mise à disposition d'un salarié pour une mission définie. Si le statut du travailleur reste encadré par les règles générales du salariat, le salarié intérimaire bénéficie d'un statut spécifique. Les intérimaires sont employés généralement dans des contrats précaires de la durée de la mise à disposition. (Annexe 2.9)

Dans le cas d'une prestation de service assurée par une entreprise domiciliée dans un autre pays que la France, les prestations fournies par les salariés de ces entreprises sont régies par le système du détachement[83]. Les salariés « détachés » ont des conditions d'emploi spécifiques différentes de celles des salariés des prestataires de services basés en France (Rau et Mésini, 2007 ; Mésini, 2013 ; Mésini ; 2015).

Le cadre réglementaire du détachement implique qu'un travailleur détaché exerce son activité salariée pour l'exploitation agricole dans des conditions encadrées par le droit du travail du pays où la prestation est réalisée, c'est-à-dire ici, par le droit français. Le salarié détaché doit

[82] Je parle ici de prestation de sous-traitance à la réalisation de tâches agricoles, et non de prêt de main d'œuvre pour réaliser du travail sous l'autorité de l'exploitant agricole. Ce cas de prêt de main d'œuvre, à l'exception du cas de l'intérim discuté après, reste interdit sous couvert du délit de marchandage.

[83] Ce système de prestation internationale est ouvert aux entreprises de tous les pays européens, et des pays extra-européens ayant un accord avec la France. Comme dans le cadre de la prestation nationale, l'entreprise de détachement offrant ses services peut-être soit une entreprise de travaux agricoles, soit une entreprise d'intérim. Dans les deux cas, le salarié ne peut pas être employé en contrat salarié seulement pour la prestation de détachement réalisée, même dans le cas de l'intérim (directives 96/71/CE, 2014/67/UE, 2018/957/UE).

donc bénéficier de normes en termes de temps de travail, de conditions de travail et de salaire identiques aux salariés agricoles français. Cependant, le cadre du détachement implique que le travailleur continue d'être cotisant et bénéficiaire de la sécurité sociale du pays auquel il est rattaché via l'entreprise prestataire de service qui l'emploie. Il paie des cotisations sociales à cet organisme, et bénéficie de la protection sociale assurée par ce système de protection sociale étranger, et non pas de la MSA.

Type 11 : Salarié détaché (Salarié travaillant dans une exploitation agricole française, dans le cadre d'une prestation de service fournie par un prestataire de service étranger)

Dans le cas d'une prestation de détachement, l'employeur (l'entreprise prestataire) est tenu d'appliquer le code du travail français à ces salariés réalisant une prestation sous le régime du détachement. Le salarié reste toutefois assujetti à un système de sécurité sociale étranger. De cette protection sociale dépend son salaire indirect, et sa couverture des risques professionnels (Annexe 2.8).

Un autre type rassemble les salariés agricoles travaillant dans une exploitation agricole et employés par une organisation coopérative dont l'exploitant est membre. C'est notamment la situation des salariés de Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) et des Groupements d'Employeurs (GE). Ces salariés peuvent être employés en contrats permanents ou précaires, comme les salariés des exploitations (Annexes 2.5 à 2.7). Quel que soit le statut de leur contrat salarié, leur affiliation à un groupement d'employeurs ou une CUMA implique cependant un statut professionnel spécifique. Leur temps de travail est notamment partagé entre les membres du groupement au prorata de leur contribution à leur salaire. De plus, les salariés des groupements d'employeurs voient leur salaire indirect dépend de la convention collective choisie parmi les membres du groupement[84].

Type 12 : Salarié de CUMA ou de groupements d'employeurs (Salarié partagé entre exploitations agricoles)

Le travailleur agricole est salarié d'une entité juridique à statut coopératif, et les entreprises membres de ce groupement coopératif se partagent le temps de travail du salarié. La relation de travail est triangulée entre le groupement et les exploitations-membres, mais la prestation de service est réalisable au bénéfice exclusif de ces membres (hors cas spécifique du service de remplacement). Ces salariés ont le même statut contractuel que celui des salariés des exploitations agricoles (Annexes 2.5 à 2.7) en termes de protection sociale et de rémunération. Leur salaire est versé par la CUMA ou le groupement d'employeurs les employant, lui-même financé par ses membres.

Enfin, il faut également discuter du cas des personnes ayant une activité agricole hors du cadre de l'emploi agricole reconnu. Il ne s'agit donc plus ici à proprement parler de travail

[84] Les salariés des types précédents sont affiliés à la convention collective des exploitations agricoles ou des entreprises de travaux agricoles, et les salariés des CUMA qui ne sont pas groupements d'employeurs ont une convention collective associée à celle des exploitations.

agricole et des statuts professionnels associés, mais bien d'activité qui en est dépourvue. Ces cas sont toutefois utiles à discuter, du fait de leur importance dans la littérature sur la diversité de l'activité agricole. Trois situations sont possibles, largement différentes en termes d'implications, de revenus et de protection sociale.

Les cotisants solidaires sont des personnes aux situations variables (retraités, travailleurs dans d'autres secteurs d'activité, etc.) ayant une activité limitée sur une surface agricole qu'ils exploitent. Cette activité leur permet de bénéficier d'une protection sociale sur les risques accident du travail encourus lors de l'activité agricole, en échange d'une cotisation sociale dite « de solidarité ». Ce statut est accordé par la MSA via l'analyse de deux indicateurs : la surface totale exploitée est inférieure à 50% de la surface minimum d'installation définie par la loi, mais supérieure à 10% de celle-ci et à 2 ha ; ou bien la personne déclare consacrer à son activité agricole plus de 150 heures par an mais moins de 1200 heures. Le dépassement du seuil des 1200 heures amène leur reclassement par la MSA en tant qu'exploitant, avec la protection sociale associée à la reconnaissance de ce statut de travailleur agricole.

Du fait de ces spécificités, les cotisants solidaires tirent leur protection sociale d'une autre source que l'activité agricole (retraite, pluriactivité, statut de demandeur d'emploi). Le cumul statutaire des cotisants solidaires est confirmé par la littérature : en 2005, seuls 8,6% considéraient leur activité agricole comme principale (Aubert et Perrier-Cornet, 2009). Ces cotisants solidaires sont agrégés aux autres exploitants agricoles dans les données agricoles du RA, mais leur statut spécifique justifie de les séparer dans un type à part ici.

Type 13 : Cotisant solidaire

Le cotisant solidaire exerce une activité agricole qui n'est pas considérée comme une activité professionnelle. Il bénéficie d'une protection sociale limitée contre les risques accident du travail liés à cette activité, mais pas d'une protection sociale complète à ce titre (Annexe 2.2).

Les actifs passant par un intermédiaire associatif pour réaliser une activité bénévole sur une exploitation agricole encadrée par une convention associative constituent un autre type. Cette activité n'est pas considérée juridiquement comme du travail. Cette activité sous convention associative est réalisée à titre gratuit, gîte, couvert et formation étant fournis par l'exploitation hôte. On retrouve dans cette situation des personnes réalisant des « stages » payants ou gratuits, organisés par des associations sur des exploitations agricoles dans une optique de formation ou d'initiation à l'activité agricole. Pour ne pas tomber dans l'illégalité, cette activité doit être dépourvue de tout lien hiérarchique, ne pas être rémunérée pour le travail réalisé, et ne pas être réalisée à but lucratif[85].

Le cas spécifique que j'ai étudié parmi ces conventions est celui du WWOOFing, proposé par l'association WWOOF France (Working Worldwide On Organic Farms). Le WWOOFer est invité à loger dans une exploitation biologique, où gîte et couvert sont offerts en échange d'une

[85] MSA (2019), Le WWOOFing, https://www.msa.fr/lfy/embauche/wwoofing

collaboration aux tâches agricoles. Une contrepartie à l'aide fournie est possible, en revanche elle ne doit pas être proportionnelle au travail fourni, ni être financière. Les autres cas d'associations fournissant l'intermédiation pour ce type de convention d'activité agricole semblent évoluer selon des modèles proches. Je regroupe tous ces statuts professionnels proches au sein d'un type :

Type 14 : WWOOFeur ou autre type de bénévole (Activité réalisée via une convention associative)

Ces personnes ne sont pas salariées et ne bénéficient donc ni d'un salaire, ni d'une protection sociale ou d'autres formes de salaire indirect au titre de leur activité agricole. Ils dépendent donc des revenus et droits de protection sociale acquis par d'autres biais. Cette activité s'inscrit dans une convention qui stipule que leur protection face aux risques d'accident sur l'exploitation agricole est garantie par leur propre assurance de responsabilité civile.

Enfin, la dernière situation qui sera traitée ici est celle du travail illégal. Juridiquement, il correspond à un ensemble de situations d'infraction vis-à-vis du code du travail : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de personnel, emploi d'un étranger démuni de titre de travail, cumul irrégulier d'emplois, etc. Cela recouvre donc une diversité de situations, allant du travail forcé, aux emplois non déclarés (travail au noir), à l'absence de déclaration d'heures de travail de salariés déclarés (travail au gris), et aux abus de statuts (détachés, stagiaires, WWOOFeurs). Ces situations ont des conséquences diverses sur les personnes concernées. Leur point commun est de n'ouvrir aucun droit de protection sociale pour le travailleur concerné, alors que son activité aurait dû légalement lui permettre d'en obtenir. L'état de la protection sociale du travailleur illégal dépend alors totalement de son statut professionnel légal.

Type 15 : Personne ayant une activité agricole illégale

Le travail illégal correspond à divers cas de figure : travail au gris, travail au noir, rémunération à la tâche en dessous du salaire minimum, abus de statut, situations de travail forcé, etc. Dans tous les cas, il conduit à réduire les droits de l'actif concerné et représente une spoliation de son salaire indirect (y compris pour le travail au gris).

I.3) Bilan sur la typologie : une diversité forte des statuts professionnels

La typologie construite, résumée graphiquement en figure 4.1, couvre l'ensemble des statuts professionnels observés en agriculture. Elle permet de rendre compte de la diversité effective de l'emploi agricole aujourd'hui en France en termes de types de contrat, de revenu direct et indirect, et d'accès à la protection sociale. Cette typologie montre une très grande diversité, voire l'éclatement, des statuts professionnels, notamment pour les salariés précaires. La typologie réalisée a été présentée aux acteurs syndicaux du secteur, qui l'ont validée.

Cette diversité statutaire des salariés précaires mise en évidence confirme alors le constat dressé au Chapitre 1 sur le caractère fragmentaire de données qualitatives existantes sur les situations de travail de ces différents salariés précaires. Cette opacité est d'ailleurs directement

montrée par les articles discutant le cas des salariés qui ne sont pas employés par l'exploitation, notamment pour les salariés des prestataires de services (Elyakime, 2007 ; Mésini, 2013).

L'éclatement des statuts des salariés précaires et les incertitudes associées complexifient alors la compréhension du rôle et de la place de ces salariés dans la production agricole. C'est pourquoi il faut quantifier cette typologie pour lever les incertitudes sur le nombre de travailleurs et la quantité de travail concernés par ces différents statuts professionnels.

II) Les statuts professionnels quantifiés en 2016

La typologie a été quantifiée grâce aux différentes sources statistiques et administratives décrites au Chapitre 3 et à l'Annexe 3. Pour 12 des 15 types, ces chiffres correspondent à des dénombrements pour l'année 2016. Le dénombrement des stagiaires est absent faute de données existantes, comme décrit au chapitre 3. Pour les salariés détachés et les travailleurs illégaux, les documents administratifs sur lesquels se basent mes estimations ne sont pas réalisés pour l'année 2016, mais respectivement pour 2017 et 2015, encore une fois faute de données consolidées disponibles. Le tableau 4.1 détaille la quantification de la typologie.

II.1) Quel place pour les salariés précaires ?

La quantification de la typologie montre qu'en nombre de personnes, une grande partie des actifs agricoles en 2016 en France sont des salariés précaires.

II.1.i) Le salariat précaire, forme d'activité centrale dans les exploitations agricoles ?

Les salariés employés en contrats précaires directement par les entreprises agricoles représentent 604 800 personnes (types 5 à 7), face à 562 000 permanents (salariés, indépendants et ayant droits). En nombre de personnes, les salariés précaires sont donc les travailleurs les plus nombreux employés par les exploitations agricoles, indépendants inclus. Ceci confirme les résultats de la littérature discutée au Chapitre 1[86]. Dans le détail, en termes de statut contractuel, on retrouve parmi les travailleurs agricoles en 2016 :

- 392 000 indépendants, soit 70% des travailleurs permanents des exploitations.
- 25 000 aides familiaux et conjoints collaborateurs, soit moins de 5 % des travailleurs permanents.
- 142 000 salariés en CDI, qui constituent le reste des permanents.
- 15 800 apprentis qui ne représentent que 2,5% des salariés précaires des exploitations.
- 463 000 personnes sous statut de salariés précaires ayant la nationalité française (proxy du statut de résident en France), qui constituent donc 77% des salariés précaires.
- 126 000 personnes sous statut de salariés précaires n'ayant pas la nationalité française (proxy de l'absence d'accès au statut de résident en France), qui constituent 21% des salariés précaires.

[86] Je retrouve ici notamment les résultats obtenus avec les données MSA et une méthodologie partiellement différente dans un projet de recherche auquel j'ai contribué (Depeyrot et al, 2019).

Tableau 4.1 : Décompte consolidé des personnes ayant une activité agricole en France en 2016 (Source MSA, DGT, Credoc et WWOOF France)

Personnes employées par une exploitation agricole	Numéro du type	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6		Type 7
	Nom du type	**Exploitant agricole**	**Aide familial, Conjoint Collaborateur**	**Salarié en contrat à durée indéterminée**	**Stagiaire**	**Apprenti**	**CDD, contrat saisonnier, contrat vendanges exercés sous détention de la nationalité française**		**CDD, contrat saisonnier, contrat vendanges exercés sans détention de la nationalité française**
	Dénombrement du type	392 000 personnes (Source MSA 2016) *-22% depuis 2003*	25 000 personnes (Source MSA 2016) *-71% depuis 2003*	142 000 personnes (Source MSA 2016) *-19% depuis 2003*	Inconnu	15 800 personnes (Source MSA 2016) *-2% depuis 2003*	463 000 personnes* (Source MSA 2016) *-25% depuis 2003*		126 000 personnes (Source MSA 2016) *+16% depuis 2003*
Personnes non employées par une exploitation agricole	Numéro du type	Type 8	Type 9	Type 10	Type 11	Type 12	Type 13	Type 14	Type 15
	Nom du type	**Entrepreneur agricole prestataire de service**	**Salarié d'Entreprise de Travaux Agricoles**	**Salarié intérimaire**	**Salarié détaché**	**Salarié de CUMA ou de groupements d'employeurs**	**Cotisant solidaire**	**WWOOFeur ou autre type de bénévole**	**Personne ayant une activité agricole illégale**
	Dénombrement du type	4 500 personnes (Source MSA 2016) *+23% depuis 2003*	58 000 personnes (Source MSA 2016) *+75% depuis 2003*	8 700 personnes (Source MSA 2016) *+11% depuis 2003*	67 000 personnes (Source DGT 2017) *Aucun décompté en 2003*	52 000 personnes (Source MSA 2016) *+187% depuis 2003*	97 000 personnes (Source MSA 2016) *-40% depuis 2003*	Au moins 13 000 personnes (Source WWOOF France 2016) *Statut non existant en 2003*	Au moins 60 000 personnes (Source Credoc 2015) *Pas d'estimation pour 2003*

* *Pour décompter tous les salariés précaires, les 18 000 salariés agricoles dont la nationalité n'est pas correctement remplie dans la base ont été conventionnellement attribués au Type 6*

Note Méthodologique du Tableau 4.1

Les types de travailleurs 1 à 3, 5 à 10, et 12 et 13 sont dénombrés via les données des bases MSA pour les années 2016 et 2003. Le type 4 n'est pas dénombré, faute de données existantes. Le type 11 est dénombré avec les données de la Direction Générale du travail pour 2017, première année où un décompte correspondant au périmètre du secteur agricole est réalisé. Les données du type 14 correspondent à l'association WWOOF France et datent de l'année 2016 (il existe toutefois d'autres associations proposant des stages bénévoles ou payant en agriculture en France, qui ne sont donc pas dénombrés ici). Enfin, les estimations proposées pour le type 15, c'est-à-dire le travail illégal, proviennent d'une enquête réalisée par le Credoc en 2015. Ces types n'ont pas de dénombrement pour 2003.

Comme précisé dans le chapitre 3, les chiffres donnés pour chaque type gèrent ici les doubles comptes des travailleurs ayant deux activités salariées dans le périmètre de la MSA selon une hiérarchie des contrats : Le travailleur est compté une fois dans le statut le moins précaire qui lui est le plus accessible (CDI > Apprenti > Contrat précaire). S'il cumule des contrats de même statuts juridique chez des employeurs différents, il est décompté uniquement dans la catégorie d'entreprise la plus « proche » de l'exploitation agricole (Exploitation agricole > groupements d'employeurs & CUMA > entreprises de travaux agricoles > Intérim). Les 3 600 travailleurs handicapés travaillant dans des centres d'aides par le travail, les 3 000 mandataires sociaux et les 16 000 individus dans des statuts professionnels spécifiques ou mal renseignés ne sont pas répartis dans les 15 types.

A titre de précision, parmi les salariés n'ayant été employés qu'en contrat CDD en 2016, les 48 000 salariés ayant eu accès à un contrat CDD « classique » représentent 9%, les 354 000 ayant eu un contrat de salarié saisonnier 60% et les 183 000 salariés uniquement employés en contrat vendanges 31%.

Il faut souligner que les 126 000 salariés de nationalité étrangère représentent seulement 21% des salariés précaires employés par les exploitations alors que la littérature scientifique détaille principalement les situations de travail des salariés précaires migrants pendulaires (Darpeix, 2010 ; Decosse, 2011 ; Morice, 2008). Cette divergence renforce l'intérêt de dédier une analyse plus en profondeur de la diversité des salariés précaires en France pour documenter ces situations.

II.1.ii) Les salariés précaires, majoritaires hors des exploitations

Un second résultat de cette quantification est la mise en évidence de l'importance numérique des travailleurs agricoles employés par d'autres entités juridiques que l'exploitation mais travaillant sur les exploitations en 2016, à savoir les types 8 à 12 :

- 4 500 indépendants ayant comme activité principale d'être entrepreneur de travaux agricoles,
- 58 000 salariés d'entreprises de travaux agricoles,
- 8 700 salariés d'entreprises d'intérim,
- 52 000 salariés de groupements d'employeurs et de CUMA,
- 67 000 détachés (chiffre de 2017 en l'absence de chiffre consolidé par la DARES pour 2016).

Ces 190 000 travailleurs représentent près de 14 % du nombre total de travailleurs agricoles (Types 1 à 3 et 5 à 12). A titre de comparaison, les personnes ayant une activité agricole sans statut professionnel (Types 13 à 15) sont dénombrés à 97 000 cotisants solidaires, 13 000 WWOOFeurs et au moins 60 000 travailleurs illégaux.

L'analyse plus détaillée du nombre de salariés correspondant aux types 9, 10 et 12 selon leurs types de contrats révèle la place centrale des travailleurs précaires salariés au sein de la main d'œuvre employée par les entreprises prestataires de services et les groupements d'employeurs. Les CDI n'y représentent en effet en tout que 28 000 personnes, face à 90 000 personnes employées exclusivement en contrats précaires. Toutefois, les CDI représentent 24 % des salariés employés par ces prestataires de services français et structures de partage de main d'œuvre, alors qu'ils représentent 19% des salariés directement employés par les exploitations agricoles. Les données existantes ne permettent pas de dénombrer la part de salariés en contrats précaires parmi les détachés, mais la littérature les décrit comme un groupe très majoritairement constitué de salariés ayant des engagements à durée limitée (Mésini, 2015). Ainsi, si par approximation, on considère que les salariés détachés (chiffre de 2017) ont tous des contrats précaires, les travailleurs avec un emploi permanent (salarié ou indépendant) ne représenteraient que 15% des travailleurs agricoles des types 8 à 12.

Ces résultats témoignent de la proportion importante des salariés précaires dans les statuts professionnels agricoles où le travailleur n'est pas employé par l'exploitation. L'idée que ces

statuts professionnels reposent sur un recours important au salariat précaire dans l'agriculture est présente dans la littérature, mais l'ampleur numérique des salariés concernés dépasse fortement les estimations posées en 2003 par Elyakime (2007) de 24 000 salariés dans les groupements d'employeurs agricoles. Si l'on ajoute les détachés aux salariés en contrat précaires employés par des groupements d'employeurs ou des prestataires de service, on a ainsi près de 160 000 travailleurs employés en contrats précaires hors des exploitations agricoles, en plus des 605 000 salariés précaires employés directement par les exploitations.

Au final, 21% des salariés en contrats précaires qui interviennent sur les exploitations agricoles ne sont plus employés par celles-ci. Cela confirme que les exploitations agricoles ne sont plus en 2016 le seul employeur des salariés précaires travaillant dans l'agriculture.

II.2) Les salariés précaires, une force de travail importante dans la production agricole ?

Pour fonctionner, le secteur agricole français a donc recours à plus de 760 000 salariés précaires chaque année. Mais quel volume de travail ces salariés précaires fournissent-ils ? Grâce aux données MSA et de l'Enquête Structure 2016, je peux fournir un décompte de travailleurs et d'heures de travail pour certains types de la typologie (Tableau 4.2 et Figure 4.2).

Du fait des données disponibles, il n'a pas été possible de quantifier les heures de travail ou d'activité agricole réalisées pour certains types de la typologie : les stagiaires, les WWOOFeurs, les travailleurs illégaux et les prestataires de services indépendants. Pour les types 1 à 7 et 9 à 12, toutes les heures de travail ont été quantifiées. Les sources utilisées sont les données de la MSA, du RA et des Enquêtes Structures. Pour les types 1 et 2, faute de données directement existantes, j'ai dû mobiliser des approximations[87]. La méthodologie et la cohérence de l'utilisation de ces différentes sources sont expliquées à l'Annexe 3. Au final, les heures de travail réalisées par les personnes dans les types 1 à 3, 5 à 7, 9 à 12 sont décomptées à la figure 4.2, et le nombre de personnes les réalisant. Les heures de travail réalisées par un individu ayant plusieurs emplois sont réparties entre les types concernés.

La comparaison du nombre d'heures de travail réalisées et du nombre de personnes les réalisant, présenté à la figure 4.2 fait ressortir l'écart entre les portraits de l'agriculture dessinés par les deux décomptes.

[87] Le nombre des heures de travail réalisées par les exploitants, non décomptés dans les bases de données de la MSA sont communs avec ceux des cotisants solidaires dans les données du Recensement Agricole et des Enquêtes Structures. La même situation existe pour les aides-familiaux et conjoints collaborateurs, qui sont décomptés avec l'aide familiale informelle. Des traitements statistiques dédiés ont été réalisés pour séparer les heures réalisées par les cotisants solidaires et les ayants-droits familiaux. Le travail de Aubert et Perrier-Cornet (2009) décompte que parmi les cotisants solidaires décomptés par l'Enquête Structures 2005, le temps de travail moyen est de 0,21 UTA. En extrapolant cette proportion à l'Enquête Strcutures 2016, seule source disponible sur le sujet aux cotisants solidaires en 2016, on peut estimer le travail réalisé par les exploitants agricoles. Pour les aides familiaux et conjoints collaborateurs, les données du Recensement 2010 détaillent que les 59 000 ayants-droits familiaux réalisent 57000 UTA, soit environ 0,96 UTA par actif. J'utilise cette quantité de travail par actif pour estimer le traail fait par le nombre d'ayants-droits identifiés au point II.1). (Annexe 3)

Tableau 4.2 : Décompte des heures de travail des personnes ayant une activité agricole en France en 2016 (Source : MSA, DGT, RA, Enquêtes Structures et traitement personnel à partir de Aubert et Perrier-Cornet (2009))

Personnes employées par une exploitation agricole	Numéro du type	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6	Type 7	
	Nom du type	**Exploitant agricole**	**Aide familial, Conjoint Collaborateur**	**Salarié en contrat à durée indéterminée**	**Stagiaire**	**Apprenti**	**CDD, contrat saisonnier, contrat vendanges exercés sous détention de la nationalité française**	**CDD, contrat saisonnier, contrat vendanges exercés sans détention de la nationalité française**	
	Nombre d'heures de travail	625 000 000 heures (Traitement à partir de l'Enquêtes Structures 2016) *-14% depuis 2003*	43 000 000 heures (Traitement à partir du RA 2010) *-71% depuis 2003*	194 000 000 heures (Source MSA 2016) *-20% depuis 2003*	Inconnu	21 000 000 heures (Source MSA 2016) *-32% depuis 2003*	123 000 000 heures* (Source MSA 2016) *-5% depuis 2003*	54 000 000 heures (Source MSA 2016) *+23% depuis 2003*	
Personnes non employées par une exploitation agricole	Numéro du type	Type 8	Type 9	Type 10	Type 11	Type 12	Type 13	Type 14	Type 15
	Nom du type	**Entrepreneur agricole prestataire de service**	**Salarié d'Entreprise de Travaux Agricoles**	**Salarié intérimaire**	**Salarié détaché**	**Salarié de CUMA ou de groupements d'employeurs**	**Cotisant solidaire**	**WWOOFeur ou autre type de bénévole**	**Personne ayant une activité agricole illégale**
	Nombre d'heures de travail	Inconnu	39 000 000 heures (Source MSA 2016) *+38% depuis 2003*	2 000 000 heures (Source MSA 2016) *+32% depuis 2003*	4 000 000 heures (Source DGT 2016) *Aucune heure décomptée en 2003*	45 000 000 heures (Source MSA 2016) *+222% depuis 2003*	32 000 000 heures (Traitement à partir de Aubert et Perrier-Cornet (2009)) *-40% depuis 2003*	Inconnu	Inconnu

* *Pour décompter toutes les heures de travail, celles des salariés agricoles dont la nationalité n'est pas correctement remplie dans la base ont été conventionnellement attribués au Type 6*

Note Méthodologique du Tableau 4.2

Les types de travailleurs 3, 5 à 10, et 12 voient leurs heures dénombrées via les données des bases MSA pour l'année 2016 et 2003. Les types 4, 8, 14 et 15 ne sont pas dénombré, faute de données existantes. Le type 11 est dénombré avec les données de la Direction Générale du Travail pour 2016, mais aucune heure de travail n'est décomptée en 2003. Les données pour les types 1, 2 et 13 sont issues de traitements personnels sur les données du RA 2010 et des Enquêtes Structures 2003 et 2016, ainsi que de l'étude de Aubert et Perrier-Cornet (2009), comme détaillé en Annexe 3.

Les heures de travail représentées ici correspondent au nombre d'heures réalisées par les travailleurs agricoles et déclarées à la MSA sauf pour les indépendants et ayants-droits, où elle équivaut à des UTA multipliées par le nombre d'heures d'un temps plein salarié, soit 1607 heures, conformément au mode de calcul des UTA (Méthodologie du RA, 2010). Ce décompte en heures permet d'inclure les heures supplémentaires. L'estimation pour 2016 du nombre de détachés est réalisée en attribuant au secteur agricole tous les détachés y étant rattachés, plus une partie des détachés en intérim, égale à la proportion des salariés détachés hors intérim et hors mobilité intra groupe allant dans le secteur agricole au lieu d'un autre secteur (Annexe 3).

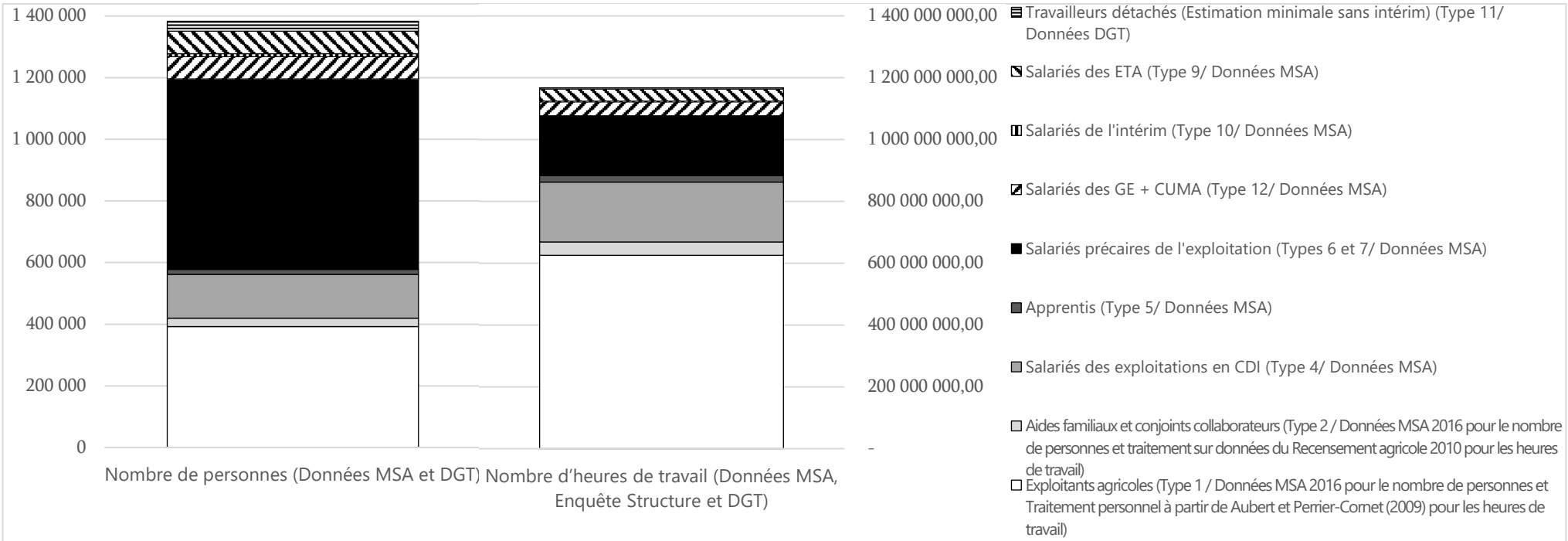


Figure 4.2 : Comparatif du nombre de travailleurs et d'heures de travail en 2016 pour les types quantifiables de la typologie (Sources MSA, DGT et Enquête Structure 2016)

Note Méthodologique de la Figure 4.2

La figure représente la double quantification en 2016 de la typologie des formes d'activités agricoles construite à la partie I) en nombre de personnes et en heures de travail. Les heures de travail représentées ici correspondent au nombre d'heures réalisées par les travailleurs agricoles et déclarées à la MSA sauf pour les indépendants et ayants-droits, où elle équivaut à des UTA multipliées par le nombre d'heures d'un temps plein salarié, soit 1607 heures, conformément au mode de calcul des UTA (Méthodologie du RA, 2010). Ce décompte en heures permet d'inclure les heures supplémentaires. L'estimation pour 2016 du nombre de détachés est réalisée en attribuant au secteur agricole tous les détachés y étant rattachés, plus une partie des détachés en intérim, égale à la proportion des salariés détachés hors intérim et hors mobilité intra groupe allant dans le secteur agricole au lieu d'un autre secteur. Les catégories quantifiées présentées sont seulement celles des travailleurs agricoles (types 1 à 12) à l'exception des types 4 et 8 ne peuvent être décomptés faute de données. Pour comparer le nombre d'heures de travail réalisées par les travailleurs d'un type et le nombre de personnes engagées dans ce statut contractuel, contrairement au Tableau 4.1, le décompte des personnes cumulant différents statuts professionnel n'est pas consolidé et laisse des doubles comptes entre types. C'est-à-dire que pour les 7 % de salariés cumulant contrats salariés permanents et précaires agricoles, l'actif sera compté 2 fois, comme une des personnes réalisant les heures de travail dans chacun des deux types. Cela permet de décrire précisément les heures de travail par personne dans chacun des types de la typologie.

Les salariés précaires représentent 57 % du nombre de travailleurs quantifiés dans la typologie et réalisent 22% des heures de travail agricole décomptées (environ 220 millions d'heures). Les salariés précaires employés par les exploitations réalisent 18% des heures de travail, et ceux des ETA, CUMA et groupements d'employeurs et détachés 4% (8% en incluant les salariés permanents de ces entreprises). A titre d'exemple, Legagneux et Olivier-Salvagnac (2017) estimaient à partir des données du RA qu'en 2010 les salariés précaires des exploitations et les salariés des prestataires réalisaient respectivement de 12% et de 2,5% des heures de travail. Ces résultats montrent l'importance du volume de travail réalisé par les salariés précaires, aussi bien dans les exploitations agricoles que dans les groupements d'employeurs et chez les prestataires de service[88] et montrent que ces salariés occupent une place plus importante que ce qui est généralement considéré. En réalisant quasiment un quart des heures de travail dans le secteur agricole, l'apport des salariés précaires à la production agricole apparait donc central au fonctionnement du secteur. Dans les 78% du travail qu'ils ne réalisent pas :

- Les indépendants agricoles réalisent la majorité du travail agricole : 54% des heures de travail décomptées (625 millions d'heures de travail).
- Les 142 000 salariés permanents des exploitations réalisent 194 millions d'heures de travail, soit 17% des heures totales, et 21% des heures totales en incluant les permanents des groupements d'employeurs et prestataires de service.
- Les 26 000 ayants droits familiaux réalisent une estimation de 43 millions d'heures de travail (3% des heures).

Tous ces chiffres sont des estimations devant être prises avec prudence[89]. Ces résultats permettent cependant de caractériser sans ambiguïté la place importante des salariés agricoles précaires dans le secteur agricole. Ils représentent plus de la moitié des travailleurs agricoles (Types 1 à 12), et près d'un quart du travail légalement réalisé dans le secteur agricole. Les salariés précaires réalisent plus de travail en 2016 que les salariés permanents. Cela permet de confirmer au niveau national la contribution importante au travail agricole des salariés précaires, qui avait déjà été décrite dans des territoires ou certaines orientations productives (Decosse, 2011 ; Darpeix, 2010 ; Darpeix et al., 2014).

II.3) Une situation similaire dans d'autres pays européens ?

Au cours d'une analyse des politiques publiques de SST en Europe (Laurent et Magnan, 2019), nous avons collecté des données sur le recours à des salariés précaires dans d'autres pays européens (Espagne, Belgique, Pologne).

[88] L'estimation faite du nombre d'heures de travail est ici surévaluée pour les salariés des entreprises de travaux agricole : par définition de la prestation de service, le nombre d'heures de travail réalisées dans le contrat ne sont pas toutes des heures de travail agricoles réalisées sur une exploitation recevant la prestation. Ces données restent un bon proxy du volume d'heures de travail salariées mobilisées par ces entreprises par rapport aux exploitations agricoles.

[89] Le nombre d'heures réalisées par les indépendants et les ayants droits proviennent d'un traitement issu de chiffres antérieurs à 2016. De plus, l'hétérogénéité des sources peut mener d'un côté à une surestimation du temps de travail de la main d'œuvre familiale due au fait que ces données proviennent de l'auto-déclaration des indépendants dans les sources statistiques. A l'inverse, ces résultats sous-estiment le temps de travail salarié effectif, la littérature qualitative montrant que nombre de ces salariés sont concernés par le travail au gris (Decosse, 2011 ; Mésini, 2015 ; Morice et Michalon, 2008).

Les données statistiques d'Eurostat issues du Farm Structure Survey européen n'offrent qu'un décompte limité des salariés précaires[90]. En nombre de personnes, Eurostat dénombre les travailleurs de la famille de l'exploitant principal, ainsi que les travailleurs « non familiaux employés de façon régulière », c'est-à-dire les co-exploitants qui ne sont pas de la famille de l'exploitant principal et leurs ayant droits, ainsi que les salariés en contrat permanent ou en contrat précaire « long » (n'ayant pas commencé et fini sur l'année de référence). La main-d'œuvre « non-régulière » est dénombrée en équivalents temps-plein, mais pas en nombre de personnes.

Ainsi, au niveau de l'Union Européenne à 28 en 2016, les travailleurs « non-réguliers » représentaient 9% des UTA agricoles recensés par Eurostat. Ce chiffre global cache des diversités importantes entre pays de l'UE, où ces taux peuvent varier entre 1% pour la Lituanie et 18% pour l'Italie. Les travailleurs « non-réguliers » employés par les exploitations réaliseraient en France 12% du travail réalisé par les travailleurs des exploitations selon Eurostat, un chiffre inférieur à celui que les données MSA permettent d'obtenir pour tous les salariés précaires, qui est de 18%.

L'absence de dénombrement en nombre de personnes de salariés précaires et l'hétérogénéité forte des données nationales collectées par Eurostat[91] limitent l'intérêt de ces données pour la comparaison internationale du recours à des salariés précaires. Cependant, comme dans le cas Français, des données administratives existent, permettant de détailler plus précisément le recours à des salariés précaires en Europe.

Dans le cas des 3 pays étudiés (Espagne, Belgique, Pologne) en plus de la France, les salariés de l'agriculture en contrats précaires sont nombreux (Tableau 4.3), mais ces situations recouvrent une diversité de statuts professionnels très différente de celle existant en France, qui est détaillée à l'Annexe 6.1. Dans les quatre pays visités, les salariés précaires sont aussi caractérisés par une diversité élevée de statuts professionnels. Le cas de la Pologne se distingue par le fait que cette diversité statutaire des travailleurs agricoles précaires existe au-delà des limites du salariat, certains travailleurs étant employés en contrat de droit civil, beaucoup moins protecteurs en termes de protection sociale que le salariat. Une forte flexibilité contractuelle et une facilité d'accès pour les employeurs caractérise les statuts professionnels du salariat agricole précaire dans les quatre pays (ou de contrats civils dans le cas polonais), comme décrit à l'Annexe 6.1. Ces statuts y constituent à chaque fois des instruments de politiques publiques de premier plan pour faciliter le recours à des salariés précaires (Annexe 6.2). En Belgique, les contrats saisonniers sont des contrats d'une journée, renouvelables 30 fois en agriculture et 65 fois pour l'horticulture, sans limitation sur le nombre de ces contrats pouvant être mobilisés sur une exploitation agricole. En Pologne, les contrats civils sont dotés d'une forte flexibilité

[90] Commission Européenne (2020), Glossary: Farm labour force - non family labour https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Farm_labour_force_-_non_family_labour

[91] Le Farm Structure Survey étant alimenté par les données des Recensements Agricoles et Enquêtes Structures des Etats-Membres (Commission Européenne (2020), Farm structure (ef), Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS) https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ef_esms.htm)

contractuelle permettant l'emploi de travailleurs pour des tâches courtes ou pour des besoins sur des saisons de plusieurs mois (Annexe 6.1). Cette diversité des salariés précaires est aussi spécifique à chaque pays via l'application d'accords nationaux de mobilité internationale permettant aux exploitants de recruter des collectifs des salariés précaires issus de pays différents selon les opportunités offertes par ces accords (Annexe 6.2). Ainsi sont recrutés des travailleurs ukrainiens en Pologne (Górny et Kaczmarczyk, 2018), et une superposition de saisonniers locaux, latino-américains, européens et africains en Espagne (Avallone et Ramirez-Melgarejo, 2017 ; Izcara-Palacios, 2007, Hellio, 2008).

Tableau 4.3 : Dénombrement des différents types de travailleurs agricoles dans les pays étudiés

	Eurostat 2016 [1]	Données statistiques ou administratives sur le nombre de personnes travaillant en agriculture		
	Nombre total d'UTA réalisées par les travailleurs agricoles	Indépendants	Salariés Permanents des exploitations	Salariés Précaires des exploitations
Belgique	55 350	/	9 500 (2017) [2]	57 000 (2017) [2]
Espagne	820 810	300 050 (2018) [3]	513 000 (2018) [3]	
France	708 170	392 000 (2016) [4]	141 000 (2016) [4]	611 000 (2016) [4]
Pologne	1 649 400	1 199 000 (2014) [5]	103 000 (2014) [6]	119 000 (2019) [7] (travailleurs en contrats de droits civil non inclus)

Sources :
Tableau présenté sous un format différent dans Laurent et Magnan (2019)
[1] Eurostat, Base FSS, 2016
[2] Observatoire des secteurs verts, 2017. Photo sectorielle. Données chiffrées Agriculture, horticulture, aménagement de jardins, agriculture et horticulture techniques
[3] Ministère de l'agriculture Espagne. «Estructura de las Explotaciones Agrarias». en ligne. Données 2016
[4] Données MSA, 2016.
[5] Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), 2014
[6] Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), 2014
[7] Główny Urząd Statystyczny (GUS). 2019. Statistical analysis. Agriculture in 2018.

Au global, en Belgique et en Pologne, le salariat précaire est la situation majoritaire parmi les salariés agricoles : 86% en Belgique et 54% en Pologne. La situation apparait donc moins marquée en Pologne, mais ce dénombrement masque l'extension des contrats précaires de droit « civil » disposant de garanties de protection sociale largement inférieures au statut de salarié (Florczak et Wujczyk, 2018). Une estimation du nombre de contrats civils dans l'agriculture polonaise n'a pas pu être trouvée, mais les chercheurs et syndicalistes rencontrés en Pologne estiment qu'il s'agit d'un des principaux statuts professionnels précaires en nombre de personnes dans l'agriculture polonaise. Les données administratives existantes en Espagne confirment l'importance des salariés dans l'agriculture sans permettre d'isoler les salariés précaires. Mais plusieurs travaux de recherche ont montré que les salariés représentaient la majorité des actifs agricoles (Camarero, 2017) et que les salariés précaires étaient majoritaires parmi les salariés dans plusieurs régions espagnoles (Hellio, 2008 ; Avallone, et Ramirez-Melgarejo, 2017).

En Espagne, en Belgique et en France, l'agriculture est donc caractérisée par un fort degré de recours aux salariés, qui, en nombre de personnes, représentent la majorité des travailleurs agricoles dénombrés par les données statistiques et administratives nationales. En Pologne, la situation est plus difficile à analyser. D'une part, le nombre de contrats civils n'est pas connu. D'autre part, le statut d'indépendant agricole est accessible pour des personnes ayant une activité principale non agricole mais détenant une surface utilisable pour la production agricole. Cela permet aux personnes concernées d'accéder à une protection sociale pour un coût bien plus faible que celui des cotisations sociales des autres régimes de protection sociale (Laurent et Magnan, 2019). Cela mène à une surestimation du nombre d'indépendants agricoles par rapport au nombre de personnes ayant une activité agricole dépassant l'autoconsommation.

Ce constat est confirmé par divers travaux, notamment en Espagne (par ex. Agudelo-Suarez, 2009, Camarero., 2017) en Belgique (par ex. Dumont et Baret, 2017) et en Pologne (par ex. Brunarska et al., 2016). Le salariat, et notamment le salariat précaire, est une forme d'activité qui occupe un poids économique important dans plusieurs agricultures européennes. Le cas français n'est donc pas une exception.

III) Le développement du salariat précaire, une dynamique transformant le travail agricole

Le recours important au salariat précaire observé avec les données de 2016 est-il stable, ou bien en croissance comme cela a été décrit pour certaines formes de travail (Mésini, 2013) ou dans certaines orientation productives (Darpeix et al., 2014) ? Les sources de données utilisées pour la quantification en 2016 (Données MSA, données de la DGT et données statistiques du Ministère de l'agriculture) ont été réutilisées pour décrire l'évolution des statuts professionnels agricoles entre 2003 et 2016, en nombre de personnes et en nombre d'heures réalisées par ces travailleurs. Ces évolutions sont présentées sur les figures 4.3 et 4.4.

III.1) Une réduction puis une stabilisation du nombre de personnes travaillant dans l'agriculture et de la quantité de travail qu'ils réalisent

Entre 2003 et 2016, il y a une chute importante du nombre de travailleurs agricoles (-14%) et des heures de travail qu'ils réalisent (-15%). Entre 2003 et 2016, l'évolution du nombre de personnes et d'heures de travail pour les travailleurs employés par les exploitations bénéficie surtout aux salariés :

- La réduction du nombre d'exploitants[92] est de l'ordre de 22% (110 000) personnes, et la quantité de travail qu'ils réalisent baisse de 14% (103 millions d'heures de travail). Cette diminution ralentit légèrement en fin de période. La quantité de travail réalisée par exploitant agricole augmente donc sur la période.
- Les indépendants ayant comme activité principale d'être entrepreneur de travaux agricoles voient leur nombre croitre de 23%, soit 800 personnes sur la période. Cette

[92] Exploitants agricoles au sens de la MSA, c'est-à-dire ayant le statut professionnel d'exploitants et hors cotisants solidaires.

hausse se ralentit en tendance sur la période. La quantité de travail qu'ils réalisent n'a pas pu être décomptée.

- La catégorie avec la réduction la plus rapide sur la période est celle des travailleurs en statut d'ayant-droit familial, dont le nombre est passé de 86 000 à 23 000 personnes entre 2003 et 2016, soit une baisse de plus de 70%. L'approximation faite de la quantité de travail réalisée par ces ayants droits montre une réduction de 70 millions d'heures de travail sur la période.
- Pour les salariés des exploitations en CDI, le nombre de travailleurs est en réduction entre 2003 et 2010 de 33 000 travailleurs et de 45 millions d'heures de travail, soit des chutes de 19% et 18%. Entre 2010 et 2016, le nombre de salariés en CDI et d'heures de travail qu'ils réalisent reste stable vers 190 millions d'heures de travail.
- Les salariés précaires des exploitations voient aussi leur nombre réduire de plus de 130 000 personnes en 13 ans, soit une chute de 19%. Cette baisse est focalisée sur les années 2000 et leur nombre se stabilise passé 2010. Le nombre d'heures qu'ils réalisent se stabilise aussi vers 175 millions d'heures de travail à partir de 2010. Le nombre d'apprentis reste plutôt stable au cours de la période, mais le temps de travail qu'ils réalisent est en baisse de 40%. La réduction du nombre de salariés précaires est plus rapide et forte que celle du nombre d'heures de travail, ce qui traduit ainsi un changement d'utilisation du salariat précaire sur cette période, avec une augmentation du nombre moyen d'heures de travail par salarié précaire.

Si le nombre de salariés et la quantité de travail réalisée baissent de manière proche entre 2003 et 2010 pour les salariés précaires français et ceux d'autres nationalités (respectivement une baisse de 15 et 11% en nombre de personnes, et de 12 et 14% en heures de travail), la situation change après 2010.

Le nombre de salariés précaires français continue de se réduire (de 12% entre 2010 et 2016) mais la quantité de travail qu'ils réalisent est en hausse de 8% sur la période, traduisant un allongement moyen des contrats précaires. Les salariés de nationalité étrangère connaissent eux à l'inverse une forte hausse après 2010 en ce qui concerne leur nombre (30%) et le nombre d'heures de travail qu'il réalisent (+42%). Cela traduit un allongement de la longueur moyenne des contrats, couplée à un recours croissant à des salariés précaires étrangers.

Pour les salariés des prestataires de services et groupements d'employeurs, l'évolution est totalement différente de celle des autres travailleurs agricoles. La période 2003-2016 est marquée par une hausse forte du nombre de travailleurs et d'heures de travail agricole, à la dynamique variable selon le type d'entreprise concernée :

- Le salariat en intérim reste à un niveau faible, mais croit de 10% en nombre de personnes et de 30% en nombre d'heures de travail entre 2003 et 2016.
- Le nombre de salariés en groupements d'employeurs est triplé entre 2003 et 2016, et plus que triplé en heures de travail. Cette hausse est deux fois plus rapide dans les années 2000 que dans les années 2010.

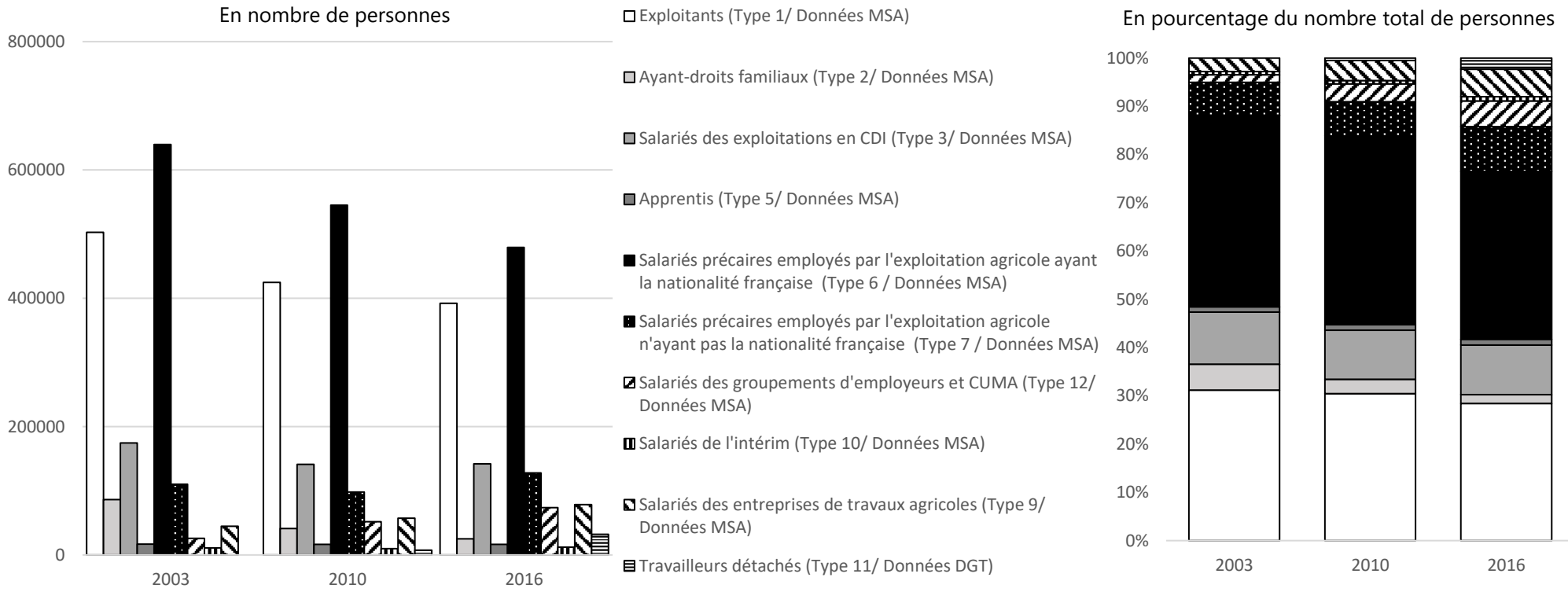


Figure 4.3 : Evolution du nombre de personnes travaillant dans l'agriculture française selon le statut professionnel (Sources : données MSA et DGT)

Note Méthodologique de la Figure 4.3

La figure représente la quantification de la dynamique de la typologie des statuts professionnels agricoles en nombre de personnes. Afin de comparer le recours aux différentes formes d'activité en nombre de personne et en nombre d'heures tel que présenté à la figure 4.4, les quantifications en nombre de travailleurs peuvent contenir des doubles comptes : les travailleurs ne sont décomptés qu'une fois au sein chaque catégorie, mais un travailleur appartenant à deux catégories est compté deux fois. Le chiffre donné pour le nombre de travailleurs total est ainsi légèrement surestimé. Les données utilisées proviennent toutes des bases de la MSA, sauf pour les détachés (source DGT).

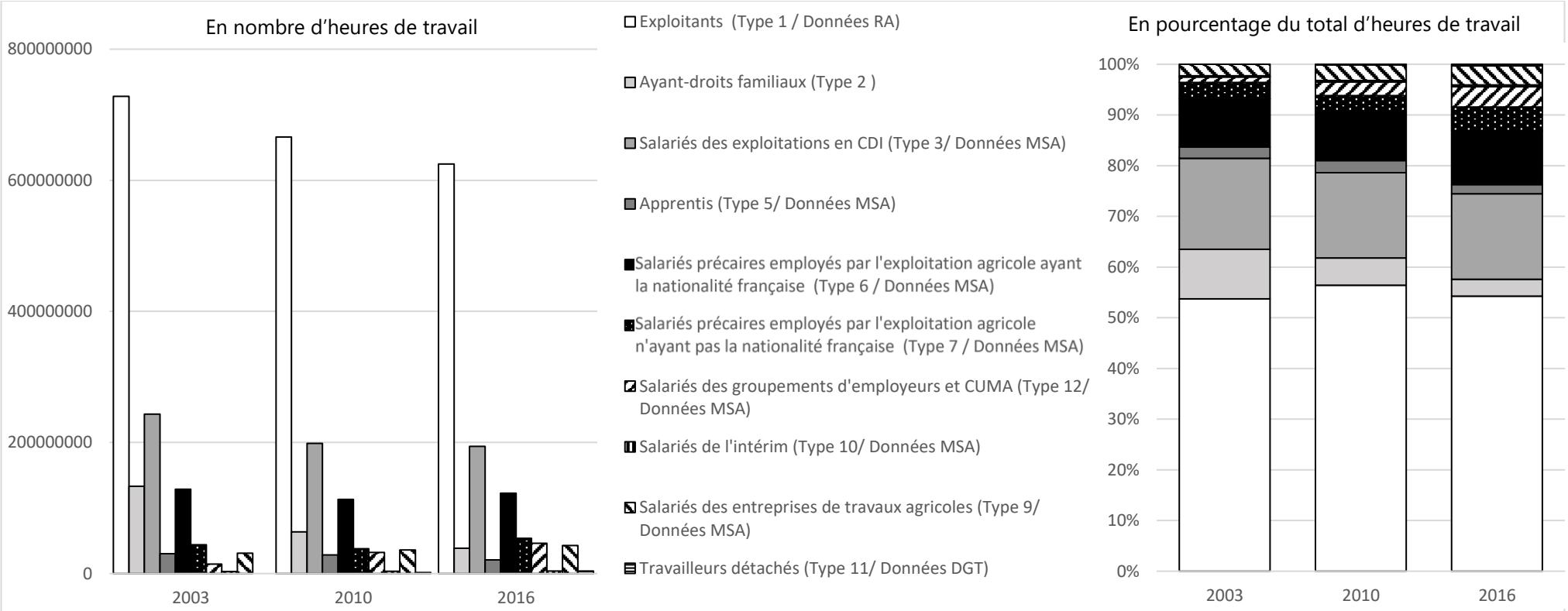


Figure 4.4 : Evolution du nombre d'heures de travail agricole déclarées selon le statut professionnel (Sources : données MSA, DGT, Enquêtes Structures et Recensement Agricole)

Note Méthodologique de la Figure 4.4

La figure représente la quantification de la dynamique de la typologie des statuts professionnels agricoles en heures de travail. Les données utilisées pour dénombrer les heures de travail des exploitants sont pour 2010 ceux du RA, et pour 2003 et 2016 ceux des Enquêtes Structures, desquelles sont déduites l'estimation du nombre d'heures faites par les cotisants solidaires selon la même méthode qu'à la figure 4.2. Les décomptes des heures des ayants droits sont extrapolées à partir du nombre d'UTA par ayants-droits dans le Recensement agricole 2010 et du nombre d'ayant droits existants dans les données MSA comme à la figure 4.2. Les autres données proviennent des bases de données de la MSA, et des données de la DGT pour le nombre d'heures des détachés.

- A l'inverse, le nombre de salariés en entreprises de travaux agricoles augmente de 75% en nombre de personnes, mais seulement de 38% en heures de travail sur la période. Les salariés d'ETA sont ainsi les seuls salariés qui voient le nombre d'heures de travail par salarié baisser au cours de la période, traduisant une chute en moyenne de la longueur des contrats.
- Les détachés, absents en début de période, atteignent un nombre d'à minima 32 000 salariés en 2016, soit la moitié du nombre de salariés employés par les entreprises de travaux agricoles la même année. La quantité de travail qu'ils réalisent reste cependant très faible, de l'ordre de 4 millions d'heures de travail, indiquant a priori des contrats très courts en moyenne, du moins officiellement[93].

III.2) Une salarisation en deux phases de l'agriculture ?

La période 2002-2010 est une période de réduction globale du nombre de travailleurs agricoles. Toutefois, cette réduction se faisant à des vitesses différentes selon les formes d'activité, l'érosion du nombre de travailleurs agricoles (-14%) augmente le degré de salarisation du travail agricole. Les salariés réalisent en effet 33% du travail agricole en 2003, et 36% de ce travail en 2010. Cette tendance est liée à la réduction plus lente du travail réalisé par les salariés permanents et précaires. Elle est aussi liée à l'augmentation du travail, surtout à la fin de la décennie, réalisé par les salariés des prestataires de services et groupements d'employeurs (3% en 2003 et 6% en 2010), majoritairement en contrats précaires. Si les salariés de ces entreprises gardent une place marginale dans la production, ils sont les seuls statuts professionnels dont le nombre d'heures réalisées croissent sur la période.

Les salariés agricoles précaires sont au final les principaux contributeurs à cette dynamique de salarisation : en 2003, les salariés précaires réalisent 17% du travail agricole total, alors qu'en 2010, ils réalisent 19% de ce travail. Leur travail constitue plus de deux tiers de la hausse du travail réalisé par l'ensemble des salariés. Et cela malgré la chute de leur nombre : de 835 000 salariés dont 7% de salariés qui ne sont pas employés par les exploitations en 2003 à 719 000 salariés dont 13 % de salariés qui ne sont pas employés par les exploitations en 2010.

La période 2010-2016 est, contrairement à la précédente, une période de stabilisation du nombre de travailleurs agricoles autour de 1,4 millions de travailleurs et du nombre d'heures de travail réalisées vers 1 150 millions d'heures. Cette stabilisation cache plusieurs phénomènes.

D'abord, la salarisation du travail agricole se poursuit et s'accélère. La chute du nombre d'indépendants, même ralentie par rapport à la période précédente, s'accompagne d'une hausse du nombre de salariés. En 6 ans, les salariés passent de 38% (pour 67% des travailleurs) des heures de travail agricole à 42% de ces heures (pour 70% des travailleurs). Le nombre total

[93] Les travaux de Mésini (2013, 2015) montrent en effet qu'il y a une sous-déclaration forte du nombre de salariés détachés au moins localement en France. Nationalement, ce constat est aussi porté par les agents du ministère du travail en charge de la lutte contre le travail détaché illégal (Gubian et al ; 2016)

de salariés précaires passe lui de 755 000 salariés dont 12 % hors exploitations pour 210 millions d'heures de travail en 2010, à 790 000 salariés précaires dont 20% hors exploitations pour 250 millions d'heures de travail en 2016. Contrairement à la période précédente, ce développement est donc visible en proportion mais aussi en valeur absolue, faisant du salariat précaire la seule catégorie de travailleurs agricoles en croissance, atteignant 22% des heures de travail et 54% du nombre de travailleurs agricoles.

Le nombre de CDI et la quantité de travail qu'ils réalisent restent fixes entre 2010 et 2016. La hausse du recours au salariat, qui compense la chute du travail réalisé par les indépendants et ayants-droits familiaux est donc exclusivement le fait de l'augmentation du recours à des salariés précaires. La hausse du recours à des salariés précaires provient pour moitié de la hausse du nombre d'heures réalisée par les salariés employés par des exploitations, et pour moitié des heures de travail des salariés détachés et des salariés des entreprises de travaux agricoles et groupements d'employeurs.

En nombre de personnes, la hausse du nombre de salariés précaires entre 2010 et 2016 est exclusivement due à celle du nombre de salariés des entreprises prestataires de services et groupements d'employeurs ou étrangers employés par les exploitations. Le nombre de salariés de nationalité française diminue dans les exploitations, mais à une vitesse plus lente que durant les années 2000. Ce mouvement fait évoluer le profil des statuts professionnels composant la main d'œuvre salariée précaire agricole.

La salarisation de l'agriculture depuis 2010 a donc deux composantes principales : i) le développement du salariat précaire employé par les exploitations (principalement des travailleurs de nationalité étrangère) ; et ii) La croissance du nombre de salariés précaires agricoles employés par d'autres entreprises mais travaillant dans les exploitations agricoles.

III.3) La croissance d'un recours multiforme au salariat précaire : un phénomène sectoriel majeur

Malgré les approximations et précautions qu'il convient de prendre pour manipuler ces résultats, ils permettent de dégager des résultats clairs. Le recours aux salariés sous contrats précaires dans l'agriculture française est en croissance nette. Ce phénomène s'observe à l'échelle nationale. Ceci corrobore les résultats des études de cas plus locales réalisées par Decosse (2011) ou Darpeix (2010). Cette analyse permet aussi de confirmer les descriptions de recours croissant à des salariés précaires via la prestation de service, comme le détachement (Mésini, 2013), les groupements d'employeurs (Elyakime, 2007) ou l'externalisation aux entreprises de travaux agricoles (Purseigle et al, 2017).

Il y a toutefois une différence de dynamique marquée dans l'emploi de salariés précaires entre les différentes formes de sous-traitance : stagnation dans l'intérim, croissance pour les prestataires de service étrangers, croissance aussi, mais plus lente, pour les groupements d'employeurs et les entreprises de travaux agricoles, avec une stagnation en fin de période pour ces dernières.

La rupture dans la dynamique à partir de 2010 est notable : elle concerne surtout les salariés précaires étrangers et ceux des groupements d'employeurs. Un tel tournant semble corroborer les travaux dans les années 2000 qui prévoyait un tel effet lié à l'ouverture à la libre circulation des salariés européens en provenance des pays de l'Est, très agricoles (Michalon et Potot, 2008). D'autres facteurs peuvent être également en jeu, car cette hausse concerne aussi le recours aux salariés extra-européens, qui croit à la même vitesse que le recours à des salariés intra-européens sur la période étudiée.

Par exemple, l'extension de mesures de soutien au recours à des salariés précaires saisonniers via des exonérations de cotisations sociales patronales a été étendue aux groupements d'employeurs et prestataires de services à partir de 2007 via la Loi d'Orientation Agricole de 2006. Ce type de soutien, qui sera discuté plus en détail au Chapitre 5, peut expliquer la croissance progressive du recours à des salariés précaires employés par des sous-traitants à partir de ces dates.

Cette rupture dans les années 2010 marque un pivot important : le nombre de travailleurs et d'UTA agricoles ne diminue plus, voire serait en augmentation avec la hausse des salariés précaires. Un tel changement par rapport à une tendance longue à la chute du nombre de travailleurs et de la quantité de travail interroge à la fois la productivité du secteur agricole et la qualification des travailleurs agricoles. Quelles sont les caractéristiques de ces salariés précaires dont le recours croissant constitue une recomposition importante de la dynamique économique du secteur agricole ?

IV) Quels contrats pour quels salariés précaires ?

Les données disponibles via les bases MSA permettent de mieux caractériser le recours à des salariés précaires concernent :

- les conditions contractuelles du travail agricole précaire,
- le type de productions auxquelles ces salariés contribuent,
- le profil des salariés concernés.

IV.1) Les caractéristiques contractuelles du travail agricole salarié précaire : salaire faible et forte diversité de durées contractuelles

IV.1.i) Des salaires faibles et un coût du travail minimisé

Les données MSA donnent accès à un indicateur du niveau de rémunération des salariés agricoles précaires. Ces données correspondent au salaire brut payé par l'employeur, primes, avantages en natures et paiement des heures supplémentaires et des congés payés non pris inclus, auquel s'ajoutent les cotisations sociales patronales conventionnelles finançant les régimes de prévoyance et de retraite complémentaire obligatoire[94]. Pour un salarié n'étant pas cadre et payé au niveau du SMIC en 2016 (9,6 euros bruts horaires + 2,5 jours de congés payés mensuels), le taux cumulé de

[94] MSA (2015), Les rémunérations à déclarer, http://aide.msa.fr/lfy/web/aide-en-ligne/les-remunerations-a-declarer

ces cotisations patronales est variable selon les entreprises et les conventions collectives, mais est de l'ordre de 5% sur l'assiette du salaire brut (soit 10,18 euros de l'heure au final). Ces chiffres sont donc un proxy majoré de la rémunération brute totale perçue par le salarié, indemnité et primes incluses. Dans ce cadre, un salaire horaire d'un salarié payé au SMIC qui n'aurait pas perçu de primes mais qui n'aurait pas pris ses 2,5 jours de congés payés mensuels correspond à un salaire brut à l'heure dans les données MSA d'environ 115% du SMIC horaire brut (5% liée aux cotisations patronales, 10% liées aux indemnités de congés payés) soit 11,15 euros en 2016.

Ces données MSA sur le « salaire brut payé par l'employeur » en l'état doivent donc être discutées avec prudence car elles n'indiquent pas directement le niveau de salaire des salariés précaires[95], mais elles en sont une approximation utile pour l'analyse du coût du travail pour l'employeur. On observe ainsi qu'une part importante des « salaires bruts payés par l'employeur » se situe à peu près au niveau du salaire minimum pour les différentes formes de contrats salariés en agriculture :

- Les CDD classiques ont des « salaires bruts payés par l'employeur » de 11 euros de l'heure en moyenne, la moitié d'entre eux sont rémunérés entre 10,2 et 12,2 euros. Ce coût horaire plus élevé que celui des autres salariés précaires traduit le paiement par l'employeurs de primes de précarité en fin de contrat (Article L1243-10 du Code du Travail), dont l'existence a pour effet de monter de 10% le salaire horaire global payé par l'employeur.
- Les contrats saisonniers ont des « salaires bruts payés par l'employeur » de 10,70 euros en moyenne, et 50% sont compris entre 10,5 et 11,5 euros bruts de l'heure.
- Les contrats vendanges ont un niveau de « salaires bruts payés par l'employeur » moyen payé par l'employeur à 11,1 euros de l'heure. Ce niveau plus élevé que les saisonniers traduit une disparité importante de salaires. De fait, pour la majorité des contrats vendanges, le « salaire brut payé par l'employeur » est à un niveau similaire aux niveaux de salaires accessibles aux CDD saisonniers, mais la partie la mieux rémunérée de ces contrats vendanges bénéficie, elle, de salaires plus élevés (troisième quartile à 12,3 euros bruts de l'heure). La littérature ayant auparavant discuté de la rémunération des contrats vendanges a montré que cette dispersion vers le haut des salaires des contrats vendanges était en partie liée au revenu plus élevé versé lors des vendanges en Champagne (Vuillaume, 2011).
- A titre de comparaison les « salaires bruts payés par l'employeurs » des CDI sont un peu plus élevés mais restent faibles en moyenne, à 12 euros de l'heure. Ces revenus sont aussi bien plus dispersés à la hausse que ceux des salariés précaires : 25% d'entre eux sont rémunérés au-dessus des 14 euros bruts de l'heure.

[95] En plus des approximations discutées précédemment, la durée horaire déclarée à la MSA peut être artificiellement allongée par des surdéclarations du nombre d'heures contractuelles pour compenser des retards de déclarations d'heures de travail sur l'année précédente. Ce problème, ainsi que le décompte des heures contractuelles effectives peuvent mener à une sous-estimation du revenu horaire. Du fait de ce problème, environ 15% des contrats salariés en 2016 ont un revenu horaire théorique en dessous du niveau du SMIC au sein des bases de données MSA. Il s'agit cependant surtout de CDI, principaux concernés par les compensations de cotisations non-payées.

Il y a donc une homogénéité forte des salaires pour les salariés précaires, qui sont majoritairement situés au niveau du minimum légal (parfois majoré des indemnités compensatoires de congés payés). Ce constat correspond aux situations décrites par des monographies (Delaporte, 2018). Cette homogénéité relative des salaires pour les salariés précaires impliquerait a priori des niveaux de qualification proches pour ces salariés précaires. Cependant, ceci n'est pas confirmé par les observations (Darpeix, 2010 ; Decosse, 2011) : malgré des tâches agricoles de nature et de qualification différentes assurées par ces salariés précaires, ils sont très souvent décrits comme rémunérés à un niveau proche du salaire minimum.

Les contrats permanents font en revanche l'objet d'une amplitude de rémunération plus importante (50% des CDI des exploitations perçoivent un « salaire brut payé par l'employeur » entre 10,8 et 14 euros bruts de l'heure, et 25% au-delà, primes et certaines cotisations patronales incluses). Leur niveau de « salaire brut payé par l'employeur » moyen reste assez proche de celui des salariés précaires. Mais, à « salaire brut payé par l'employeur » proche dans les données de la MSA, leur salaire horaire brut réel doit cependant être supérieur : il est attendu que ces salariés prennent plus facilement leurs congés payés et ne perçoivent pas de prime de précarité, qui gonflerait leur « salaire brut payé par l'employeur » horaire.

Un autre résultat à souligner est le profil de répartition des salaries différents pour les salariés de prestataires de service : les CDD classiques des CUMA et groupements d'employeurs ont « des salaires bruts payés par l'employeur » en moyenne à 12 euros de l'heure et les salaires des saisonniers de prestataires de service et l'intérim qui se dénotent par leur « salaire brut payé par l'employeur » plus élevé, à 11,2 euros en moyenne. Cela semble suggérer que ces salariés peuvent avoir un profil différent en termes de reconnaissance de leurs qualifications ou un rôle économique différent dans la production agricole, une hypothèse qui sera discutée empiriquement dans le cas du Maine et Loire à la partie V de ce chapitre.

IV.1.ii) Des contrats de durée variable impliquant l'existence de plusieurs ensembles de salariés précaires

Une analyse de la diversité de la longueur des contrats précaires réalisée en 2016 est présentée sur la figure 4.5. Celle-ci montre le nombre de salariés précaires employés par les exploitations, groupements d'employeurs et entreprises de travaux agricoles, et la quantité de travail qu'ils réalisent selon la longueur totale de leurs contrats précaires en 2016.

Ces résultats soulignent la diversité des situations de travail dans lesquelles sont mobilisés les contrats salariés précaires dans le secteur agricole. 54% des salariés précaires travaillent ainsi moins de 31 jours, 32% d'entre eux entre 1 et 6 mois, 11% entre 6 et 12 mois, et 3 % travaillent sur l'intégralité des jours de l'année. Il y a donc coexistence de contrats de durées très différentes.

Il y a de plus un écart marqué entre le nombre de travailleurs mobilisés et les quantités de travail réalisées selon ces durées contractuelles : les 380 000 salariés précaires travaillant moins d'un

mois en 2016 réalisent seulement 20% du travail total réalisé par les salariés précaires. Les 21 000 salariés en contrat CDD tous les jours de l'année réalisent 12% du travail total des salariés précaires. Plus de 50% du travail agricole salarié précaire est au final réalisé par les 32% des salariés travaillant entre 1 et 6 mois de l'année.

Les durées de contrats dans lesquels sont engagés les salariés précaires ont été aussi analysée entre 2003 et 2016 avec les données de la MSA. Il y a une tendance à l'allongement des contrats précaires en agriculture sur la période étudiée : les contrats précaires sont plus longs de 17% en moyenne en 2016 qu'en 2002, atteignant 195 heures de travail en 2016. Cet allongement explique la disparité visible entre d'une part la dynamique du recours à des salariés précaires des exploitations en heures de travail, en légère augmentation (+2%) ; d'autre part la dynamique en nombre de personnes mobilisées, qui baisse de 19%. Il y a donc eu évolution de la manière dont cette diversité de salariés précaires a été mobilisée au cours de la période étudiée.

La figure 4.6 montre cette évolution sur le long terme du recours à des salariés précaires en nombre de personnes et en heures de travail. Sur la période 2003-2016, où le nombre de salariés précaires diminue d'abord puis reste relativement stable (Figure 4.3), il y a une forte variation d'année en année du nombre de salariés précaires mobilisés. La quantité de travail réalisée par les salariés précaires bénéficie d'une croissance plus régulière que celle du nombre de ces salariés précaires, notamment passé 2010 (Figure 4.6). Comme le nombre de salariés est alors plus volatil entre les années que la quantité de travail réalisée, la durée moyenne des contrats précaires varie fortement d'une année sur l'autre pour assurer cette une relative stabilité dans la croissance du nombre d'heures réalisées par ces travailleurs. Le nombre de salariés mobilisés et leur durée contractuelle sont donc deux variables d'ajustements conjoncturelles jouant en sens contraire pour permettre cette croissante régulière de la quantité de travail agricole réalisée par les salariés précaires au sein des exploitations agricoles.

Les contraintes agronomiques, changeantes d'une année sur l'autre, pourraient expliquer cette variabilité interannuelle des besoins en nombre de personnes et en durée de contrats précaires dans l'agriculture. Pour comprendre l'impact effectif de la saisonnalité de l'activité sur le recours à cette diversité de salariés précaires, j'ai étudié avec les données MSA la disparité de longueur des contrats salariés précaires agricoles sur l'année 2015 selon le jour de l'année où le contrat débute (Figure 4.7).

Cette analyse montre qu'il y a un pic de recours estival et de début d'automne au salariat précaire. Ce pic de contrats s'accompagne d'une réduction importante de la durée moyenne des contrats salariés précaires ouverts à ces dates, avec par exemple une durée moyenne des contrats signés descendant à moins de 10 jours durant le pic des vendanges. Cela montre que ces pointes de travail correspondent à des pointes d'utilisation des contrats très courts en agriculture. Les contrats ouverts avant mars sont à l'inverse longs de plus de 200 jours en moyenne.

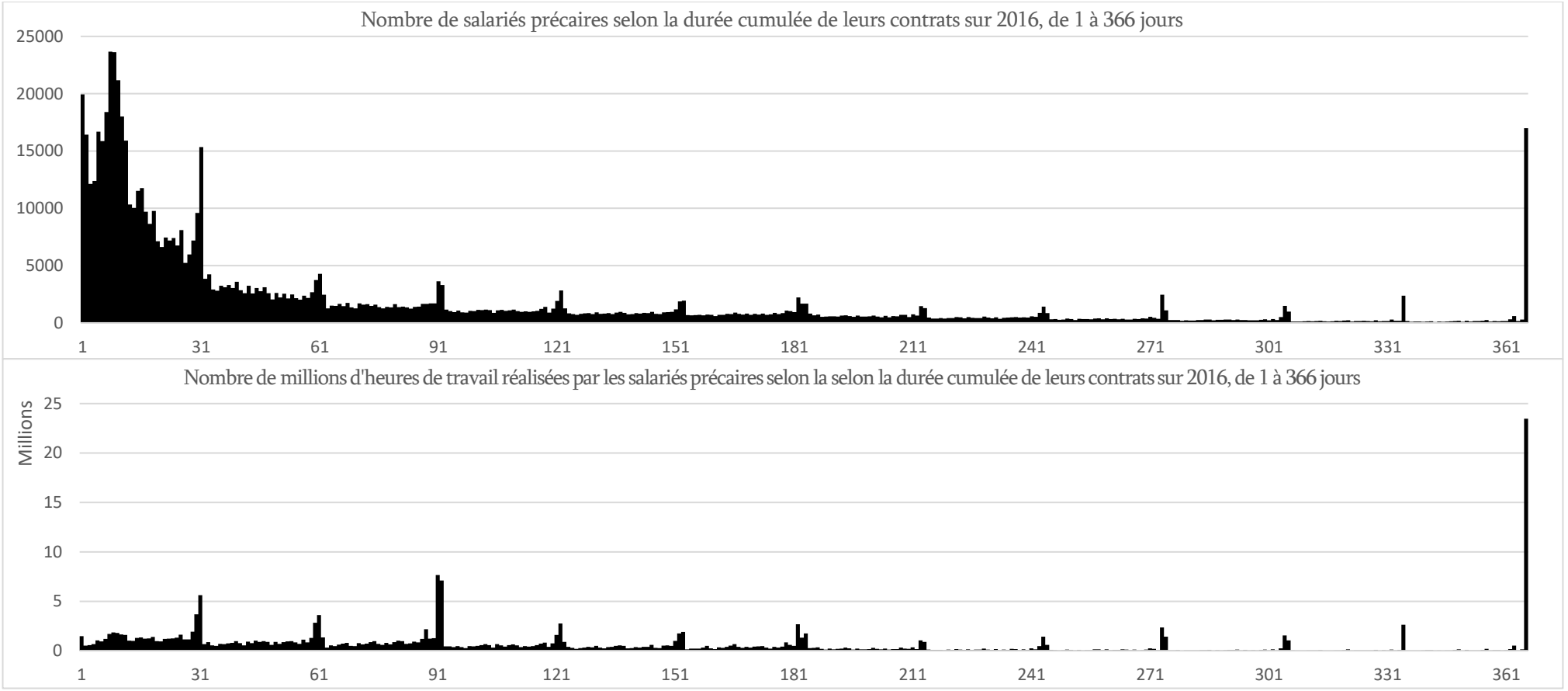


Figure 4.5 : Nombre comparé de personnes employées en contrats salariés précaires par les exploitations, les groupements d'employeurs et les entreprises de travaux agricoles et des heures de travail réalisées par ces salariés précaires selon la durée totale cumulée en jours de leurs contrats salariés précaires sur 2016 (Source MSA)

Note Méthodologique de la figure 4.5

Les figures sont réalisées à partir des données des bases MSA sur le nombre de salariés agricoles précaires en 2016, répartis selon leur durée en jours. Dans la figure, le nombre de salariés précaires ayant une longueur de contrat totale en jours identiques sur 2016 sont additionnés. Des travailleurs ayant deux contrats précaires disjoints au cours de l'année voient leur durée cumulée. Des travailleurs ayant des contrats se chevauchant en termes de dates ont vu la durée de chevauchement comptabilisée une seule fois. La figure décompte aussi le nombre d'heures de travail réalisées par ces travailleurs selon la longueur de leurs contrats.

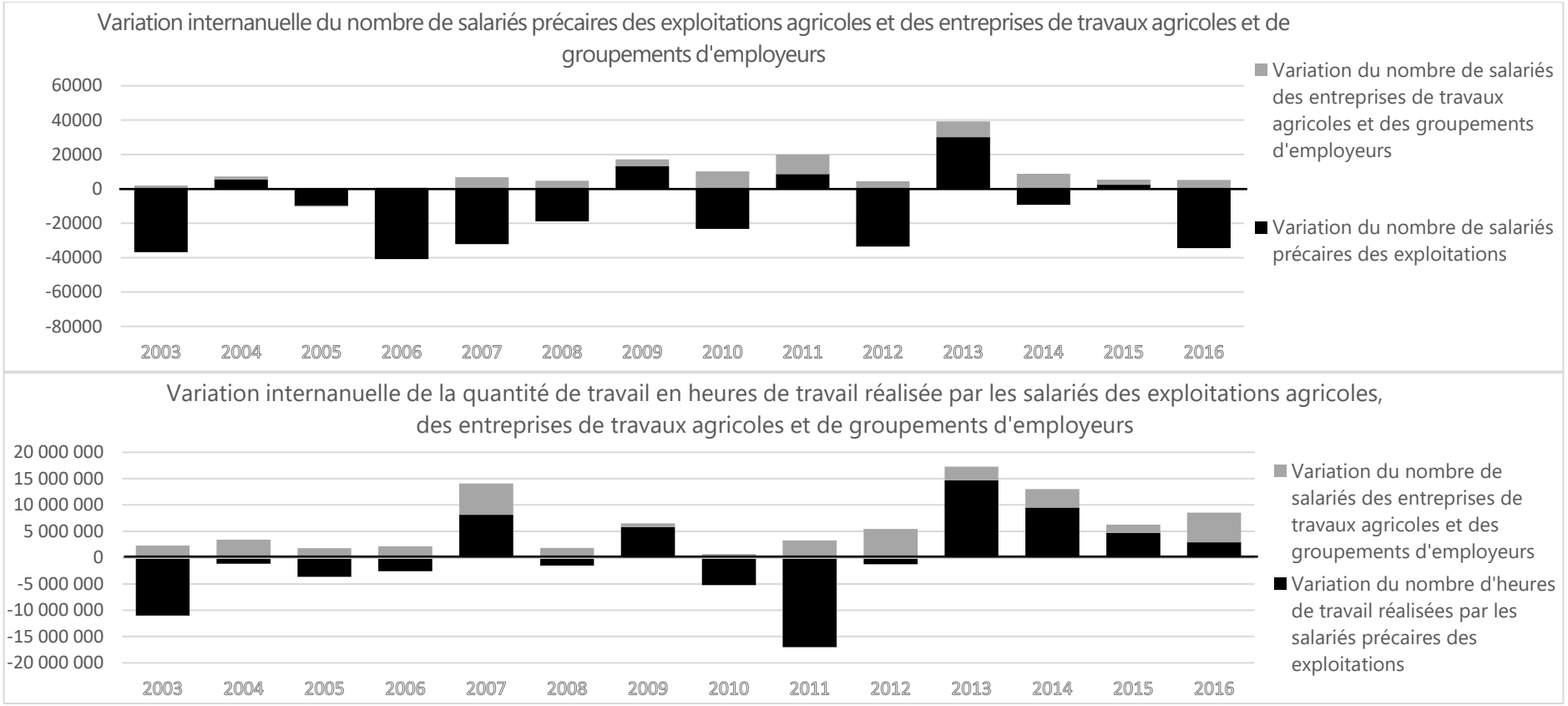


Figure 4.6 : Variation interannuelle comparée du nombre de salariés précaires et des heures de travail qu'ils réalisent, selon qu'ils soient employés par des exploitations agricoles, ou par des prestataires de service et des groupements d'employeurs (Source MSA)

Note méthodologique Figure 4.6 :

Les figures représentent la quantification de la dynamique du recours au salariat agricole précaire en nombre de personnes et en heures de travail (incluant les heures supplémentaires déclarées). La quantification en nombre de travailleurs peut contenir des doubles comptes si un travailleur est employé au cours de l'année par une exploitation agricole et par une entreprise de travaux agricoles ou un groupement d'employeurs (CUMA incluses). La variation obtenue se base sur la formule (Valeur Année N+1 - Valeur Année N) / Valeur Année N.

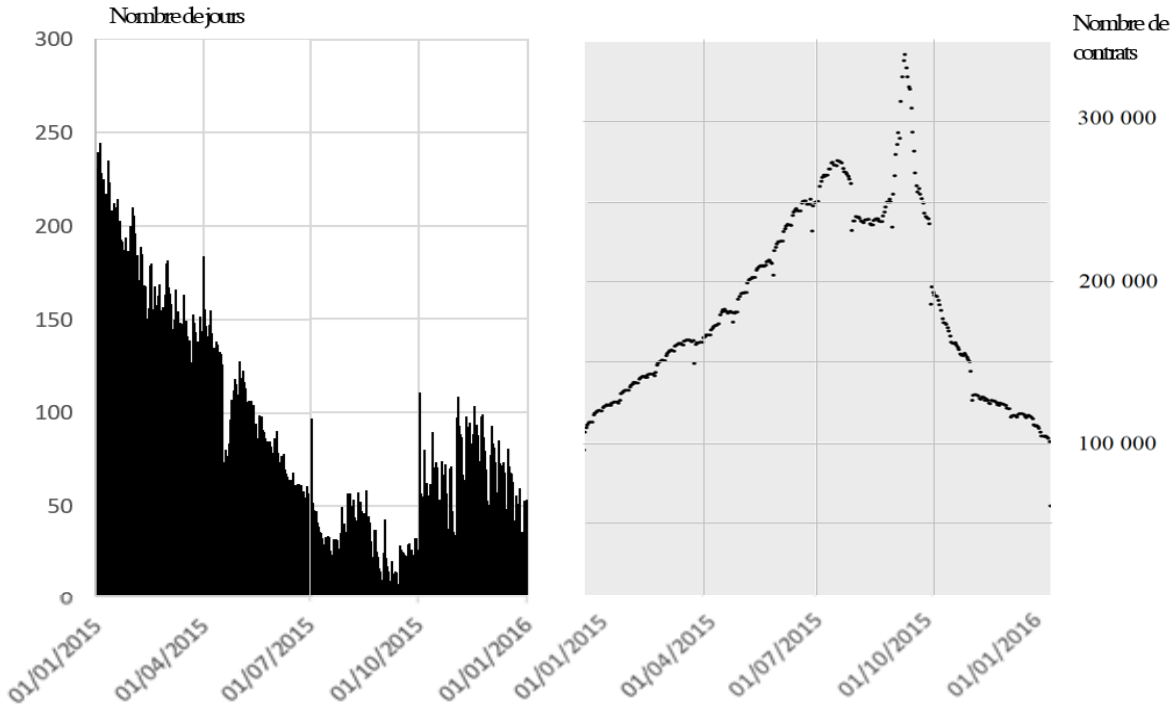


Figure 4.7 : Longueur moyenne des contrats précaires agricoles selon le jour de début du contrat (partie gauche de la figure), comparé au nombre de contrats précaires agricoles en cours chaque jour en 2015 (partie droite de la figure) (Source : Données MSA).

Note Méthodologique de la Figure 4.7

Les données utilisées pour la figure sont tirées des traitements réalisés sur la base MSA. Pour l'année 2015, elle présente pour chaque jour de l'année la durée moyenne des contrats commençant ce jour, face au nombre de contrats salariés précaires en cours à cette date. Exemple : la durée moyenne des contrats commençant au 1er avril est de 180 jours, alors qu'il y a 165 000 contrats salariés précaires en cours à cette date ; à l'inverse, les contrats débutant le 1er septembre ne font que 7 jours de long en moyenne, mais il y a 340 000 contrats salariés précaires en cours en France.

Au final, il y a au moins 100 000 contrats agricoles précaires en cours chaque jour de l'année en 2015, qui correspondent à un stock de contrats de longue durée. Ainsi, les contrats précaires courts sont clairement saisonnés, les contrats de plusieurs mois de durée apparaissent ici mobilisés dans un cadre dépassant en partie les besoins saisonnés de la production. Cette situation correspond-elle à un recouvrement de saisonnalités différentes entre orientations productives ou bien à une utilisation dessaisonnée, comme décrite localement dans la littérature (Decosse, 2011) ?

IV.2) Un recours à des salariés précaires concentré dans certaines orientations productives

La répartition des salariés précaires selon les orientations productives peut être traitée avec les données MSA en utilisant le code NAF[96] des exploitations les employant. Cela permet de tenir compte de l'influence des contraintes agronomiques et technologiques propres aux différentes productions agricoles.

[96] Pour Nomenclature d'activité française : elle indique l'orientation économique principale d'une entreprise. Le détail des NAF utilisées est fait dans l'Annexe 3.

IV.2.i) Des orientation productives avec des recours différents au salariat précaire

Les données de la MSA montrent que les exploitations agricoles se consacrant principalement à la viticulture, à l'arboriculture, aux cultures céréalières et industrielles et au maraichage emploient en 2016 86% du total du nombre de salariés précaires directement employés par les exploitations agricoles et 82% des heures de travail. La dynamique de développement du salariat précaire entre 2003 et 2016 est toutefois variable selon les orientations productives. Cela est visible dans les 4 orientations productives recrutant le plus de salariés précaires : il y a un recours à des salariés précaires assez stable malgré une variabilité interannuelle importante pour la viticulture et les cultures céréalières et industrielles, un nombre de salariés précaires en réduction de 30% dans l'arboriculture[97], et en augmentation de 50% dans le maraichage. Au total, sur ces 4 orientations productives, les salariés agricoles précaires directement employés par les exploitations sont en réduction en nombre de personnes de 14% sur la période (- 100 000 personnes).

La figure 4.8 détaille le nombre de salariés précaires des exploitations selon la durée cumulée de leurs contrats précaires dans l'année 2016 dans les 4 orientations productives recrutant le plus de salariés agricoles précaires (hors prestation de service et groupements d'employeurs). Ainsi, 70% des salariés précaires employés par des exploitations produisant principalement en viticulture travaillent moins de 1 mois en 2016, un profil lié à un nombre important de contrats vendanges. Cependant, seul 33% des salariés précaires employés par des exploitations en maraichage sont employés sur moins de 1 mois, alors que 33% sont en contrats plus de 4 mois. L'arboriculture est caractérisée par un profil spécifique, avec un nombre majoritaire de contrats de longueur comprise entre 1 à 4 mois ; et les grandes cultures sont caractérisées par des contrats légèrement plus longs que dans la viticulture. Le recours à des salariés précaires prend donc des formes très différentes selon les orientations productives.

Afin de clarifier la saisonnalité des besoins en travail, j'ai quantifié le recours aux salariés précaires chaque jour de l'année 2016 (figure 4.9). Il y a un nombre minimum de salariés agricoles précaires relativement important : au cours de l'année dans ces orientations productives, respectivement 22 000 salariés précaires en viticulture et entre 5 000 et 10 000 salariés pour les autres productions. Mais de plus, il y a des pointes de nombre de salariés précaires mobilisés sur des périodes de quelques semaines ou mois. Ces périodes ont été associées par les exploitants rencontrés à des étapes spécifiques de la production agricole. Ainsi en arboriculture, le nombre de salariés précaires présente deux pics en juillet (30 000 salariés) pour l'éclaircissage et en septembre (40 000 salariés) pour la cueillette. En viticulture, le recours à des salariés précaires est structuré autour de la taille en hiver (40 000 salariés), de l'ébourgeonnage au printemps (60 000 salariés), et pour les vendanges d'un pic de 145 000 salariés précaires mobilisés simultanément.

[97] Le nombre d'exploitations dans la filière diminue toutefois plus fortement durant la période (-54% entre 2000 et 2016) : le nombre de salariés précaires employés par exploitations augmente donc.

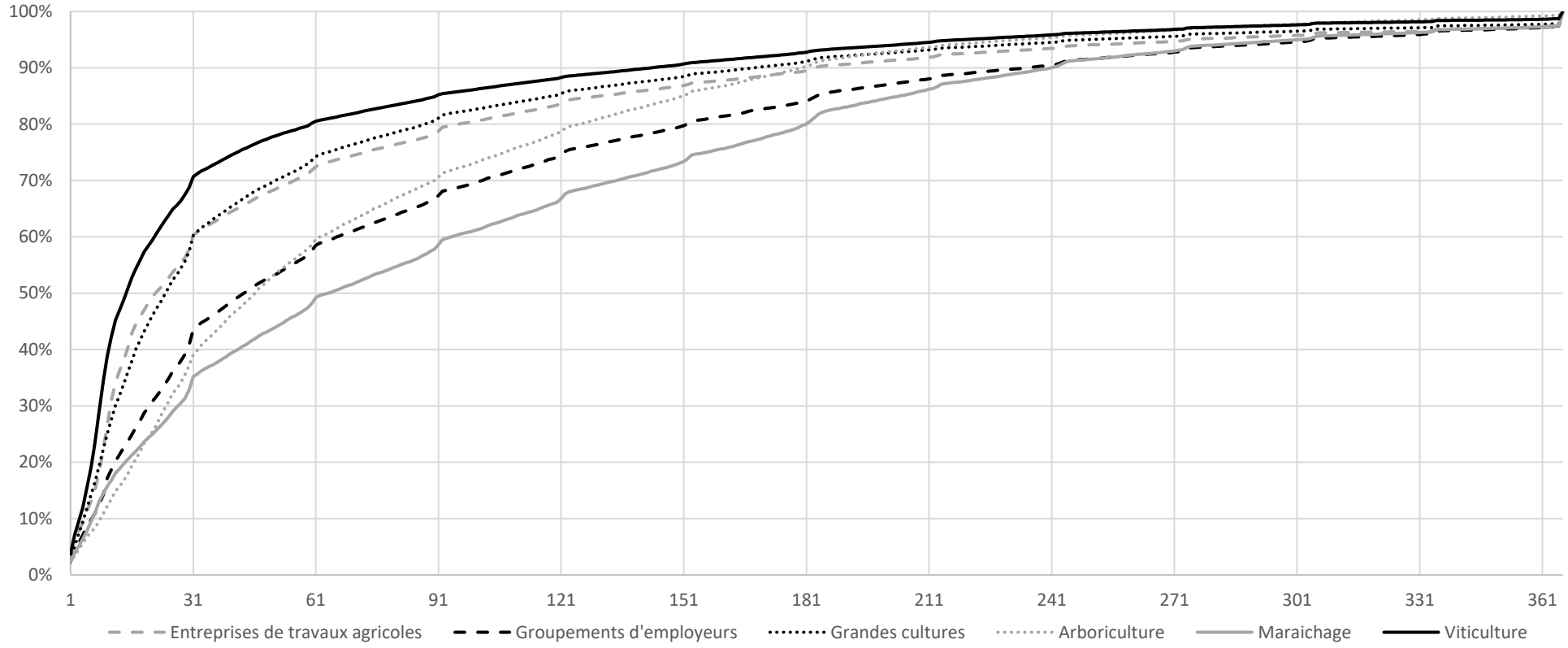


Figure 4.8 : Pourcentage cumulé des salariés agricoles précaires employés par les exploitations agricoles d'une orientation productive ou par des entreprises de travaux agricoles ou des groupements d'employeurs selon la longueur de leurs contrats salariés

Note Méthodologique Figure 4.8

La figure est construite à partir des données MSA en séparant les salariés agricoles précaires selon leur orientation productive, grâce à la NAF principale des exploitations agricoles (Annexe 3). Les 4 orientations productives les plus importantes en nombre de travailleurs sont représentées, plus les groupements d'employeurs et les entreprises de travaux agricoles. Le graphique représente pour ces orientations productives le pourcentage cumulé du nombre total de salariés précaires ayant travaillé un nombre de jours inférieur ou égal au point considéré sur l'année 2016.

Exemple : 70% des salariés en viticulture ont travaillé sur des durées inférieures ou égale à 31 jours, mais seulement 33% des salariés en maraichage.

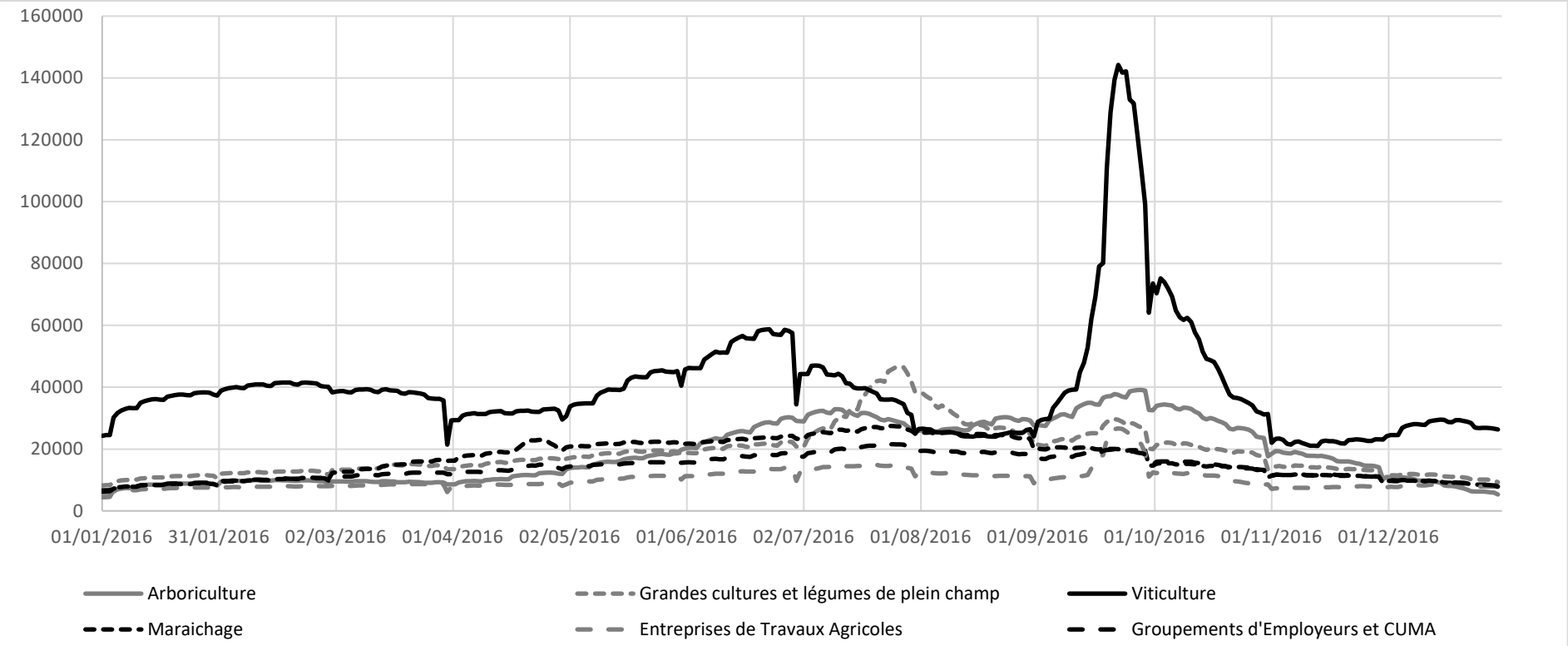


Figure 4.9: Nombre de contrats salariés précaires en cours par jour en 2016 selon l'orientation productives des exploitations agricoles qui les emploie ou selon qu'ils soient employés par des entreprises de travaux agricoles ou des groupements d'employeur

Note Méthodologique Figure 4.9

La figure présente le nombre de salariés précaires chaque de l'année 2016 en France selon qu'ils soient employés directement dans des exploitations agricoles de différentes orientations productives, ou selon qu'ils soient employés par des prestataires de services et des groupements d'employeurs, qui sont décomptés à part. Ces salariés de prestataires ne peuvent en effet être relié qu'à leur employeur direct, et ne peuvent pas être rattaché à l'orientation productive des exploitations sur lesquelles ils travaillent dans les faits. Les quatre orientations productives présentées sont celles employant le plus de salariés agricoles précaires au niveau national.

En grandes cultures, un pic de recours à des salariés précaires est visible fin aout pour les récoltes (45 000 salariés). Enfin, pour le maraichage, caractérisé par un étalement sur toute la saison des besoins en production, l'amplitude du recours à des salariés précaires est plus faible, oscillant entre 5 000 salariés précaires en hiver et 26 000 en été.

Ces données corroborent les informations obtenues en entretiens institutionnels et les données issues de la littérature scientifique (Roux, 2006) : le recours à des salariés précaires repose sur la mobilisation de plusieurs groupes de salariés complémentaires par les employeurs au sein d'un même type de production agricole, selon une logique qui dépasse la saisonnalité agronomique. La partie désaisonnée du recours à des salariés précaires concerne surtout les contrats les plus longs, ce qui corrobore la littérature empirique décrivant localement un usage désaisonné de contrats précaires longs par les employeurs agricoles (Decosse, 2011 ; Mésini, 2008).

IV.2.ii) Relier les exploitations agricoles et le recours aux prestataires de services et aux groupements d'employeurs : une analyse territorialisée

En parallèle de cette diversité entre orientations productives, la croissance du recours aux entreprises de travaux agricole, prestataires de détachement et groupements d'employeurs et CUMA est une tendance de fond de la période. Quels profils de contrats précaires ces entreprises favorisent-elles ? La répartition de durée des contrats pour les entreprises de travaux agricoles et les groupements d'employeurs a été ajouté à côté des orientations productives des exploitations sur les figures 4.8 et 4.9[98].

Pour les groupements d'employeurs, 44% des contrats font moins d'un mois, et 40% entre 1 et 6 mois. En revanche, dans les entreprises de travaux agricoles, 58% des contrats font moins d'un mois et 31% entre 1 et 6 mois. Sur la figure 4.9, les groupements d'employeurs possèdent le même genre de profil à la saisonnalité peu ample et étalée (pic à 22 000 salariés) que le maraichage, avec des maximums moments des pics de l'arboriculture et des grandes cultures. Cette proximité des profils de recours aux salariés précaires est visible à la figure 4.8, pouvant impliquer la mobilisation des salariés de ces groupements dans ces trois productions. Les informations recueillies en entretien sur l'utilisation des groupements d'employeurs dans les filières arboricoles et maraichères confirment cette interprétation. A l'inverse, les entreprises de travaux agricoles possèdent deux pics : un correspondant à celui des grandes cultures (15 000 salariés) et des vendanges (25 000 salariés) et un profil de répartition des contrats salariés précaires selon leur longueur proche de ces deux filières (Figure 4.8) ; suggérant que les salariés des prestataires de services puissent être surtout mobilisés dans ces deux orientations productives. Cela corrobore les résultats des travaux sur l'externalisation des travaux agricoles en grandes cultures et dans la viticulture (Purseigle et al., 2017 ; Delaporte, 2018).

[98] Malheureusement, les données limitées existant pour les détachés ne permettent pas de faire le même travail pour les entreprises de détachement.

Les données MSA ne permettent pas de relier prestataires de services et utilisateurs des prestations. Ces limites peuvent être contournées en partie en analysant la distribution des salariés précaires par filière avec une étude territorialisée (Figures 4.10 et 4.11). En revanche, l'absence de localisation géographique pour les salariés détachés dans les rapports de la DGT interdit de pouvoir connaitre la localisation de leur activité sur les exploitations agricoles.

L'exploitation de ces données montre que les salariés précaires employés directement par les exploitations agricoles sont principalement mobilisés dans les vallées de la Loire et du Rhône, ainsi que sur le pourtour méditerranéen, en Champagne et dans le bassin Aquitain. Ces zones correspondent aux régions de production viticole, arboricole et maraichères en France. Le décalage entre nombre de salariés précaires et le nombre d'heures de travail selon les départements est visible. Ainsi, dans les Bouches du Rhône et la Marne, deux départements avec respectivement 6,5 et 7,1 millions d'heures de travail réalisées par des salariés précaires, le nombre de salariés mobilisés est lui de 10 000 pour le Rhône et de 62 000 salariés précaires pour la Marne. Ce décalage provient de la mobilisation de salariés en maraichage et en arboriculture dans des contrats plus longs dans les Bouches-du-Rhône, alors que la majorité des salariés de la Marne sont des salariés en contrats vendanges courts.

La localisation des salariés des entreprises de travaux agricoles et des groupements d'employeurs correspond en partie à celle des salariés des exploitations agricoles, mais avec des répartitions différentes selon le type d'entreprises concernés.

Les salariés précaires des entreprises de travaux agricoles ont plus de 40% de leurs effectifs et 28% de leur quantité de travail localisés dans les deux départements de la Marne et de la Gironde, deux départements de production viticole importante où la pratique des vendanges à la main est courante (Delaporte, 2018). Le reste de leurs salariés sont principalement présents sur le pourtour méditerranéen, le Nord-Ouest du pays et le bassin Aquitain. La localisation géographique des précaires des entreprises de travaux agricoles dans ces régions viticoles et de grandes cultures est donc cohérente avec une mobilisation des salariés précaires des entreprises de travaux agricoles dans des exploitations de grandes cultures et en viticulture impliqué par les données des figures 4.8 et 4.9.

Les salariés précaires des groupements d'employeurs sont répartis de manière plus homogène sur le territoire que les salariés des entreprises de travaux agricoles. Ils sont présents sur les bassins de productions viticoles, arboricoles et maraichers, notamment dans l'Ouest et sur le pourtour méditerranéen, mais aussi présents plus fortement dans les régions d'élevage de l'Ouest de la France. Cela corrobore les résultats de travaux qui montrent la présence de ce type d'entités coopératives dans l'élevage (Elyakime, 2007). Cette répartition géographique est cohérente avec un recours à des salariés précaires dans les groupements d'employeurs au service de la production arboricole, maraichère et viticole, déjà suggéré par les données des figures 4.8 et 4.9.

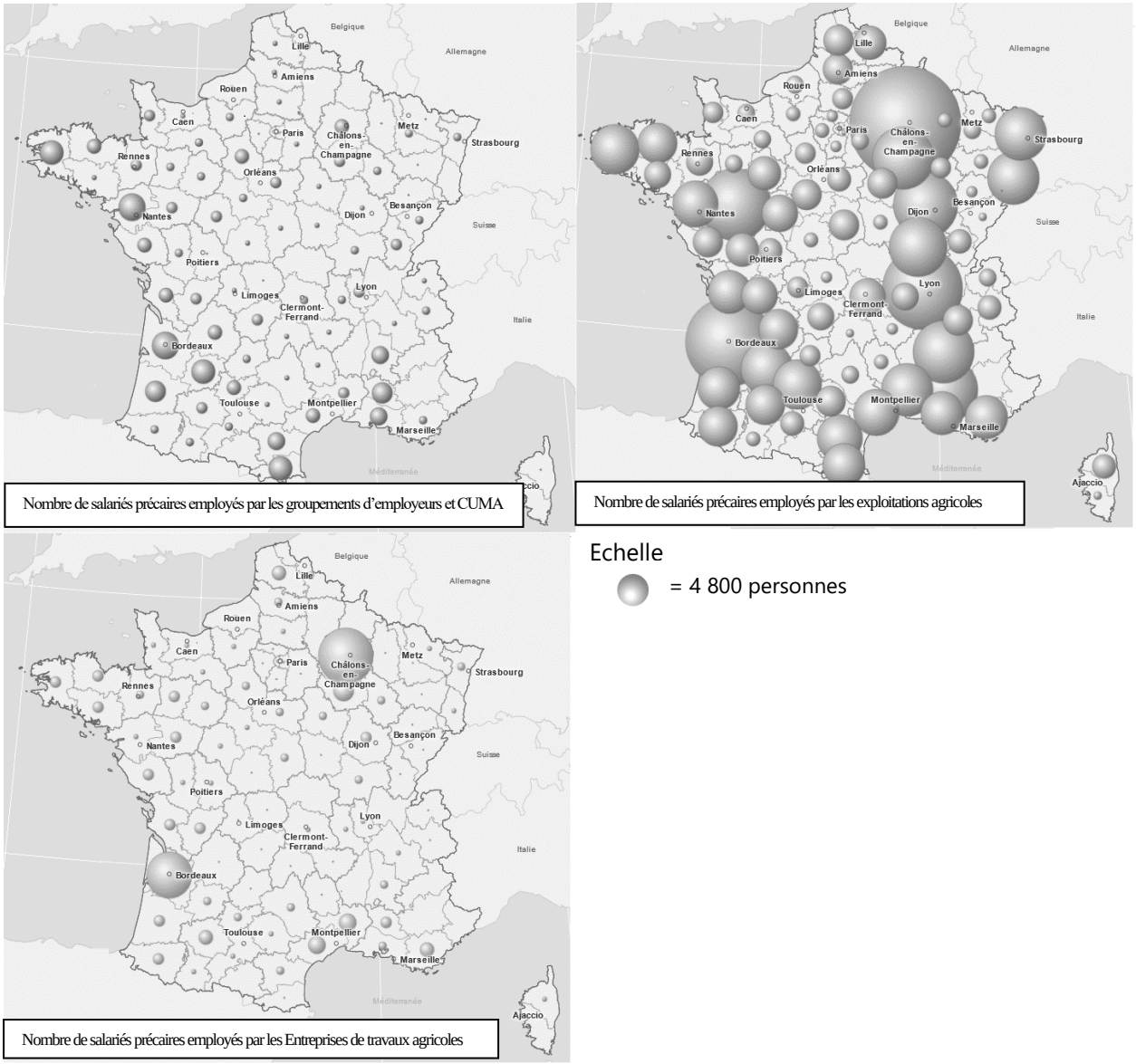


Figure 4.10 : Répartition géographique des salariés en contrats agricoles précaires employés directement par les groupements d'employeurs, par les exploitations agricoles et par les entreprises de travaux agricoles en 2016 (Source MSA)

Note Méthodologique de la Figure 4.10

Le fond de carte est issu du site Agreste du Ministère de l'Agriculture, permettant de superposer les données MSA originales fournies sur les fonds de carte préexistants.

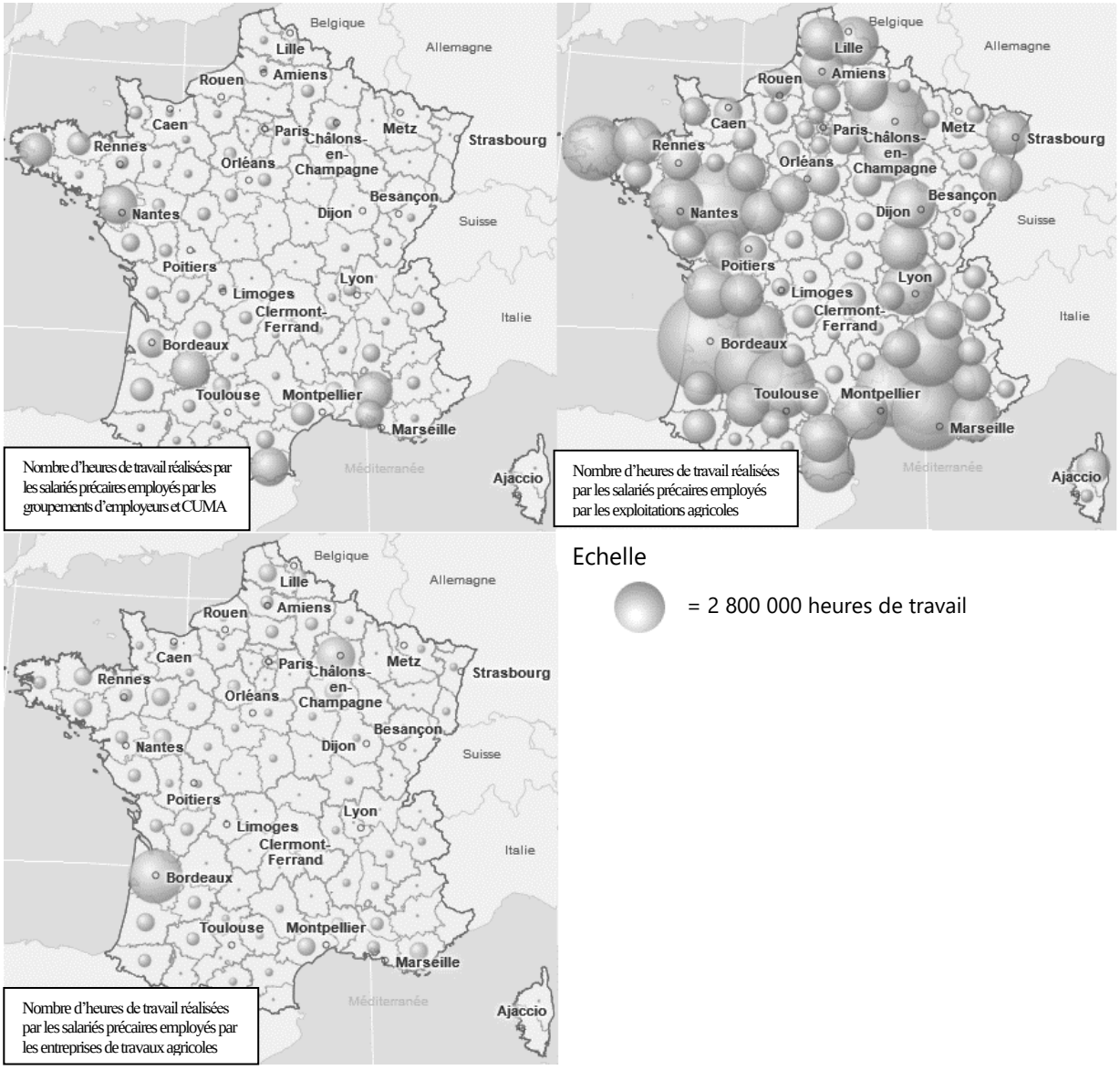


Figure 4.11 : Répartition géographique des heures de travail réalisées par des salariés en contrats agricoles précaires employés directement par les groupements d'employeurs, par les exploitations agricoles et par les entreprises de travaux agricoles en 2016 (Source MSA)

Note Méthodologique de la Figure 4.11

Le fond de carte est issu du site Agreste du Ministère de l'Agriculture, permettant de superposer les données MSA originales fournies sur les fonds de carte préexistants.

Lors de l'étude de cas dans le Maine et Loire, les entretiens avec les organisations syndicales et professionnelles du secteur agricole ont permis de tester ces conclusions. Ils confirment que les entreprises de travaux agricoles sont beaucoup mobilisées sur des ateliers secondaires en grandes cultures sur les exploitations d'élevage ou arboricoles, et en viticulture. Les groupements d'employeurs ont été eux décrits comme une forme d'emploi privilégiée par des exploitations agricoles engagées dans l'arboriculture, le maraichage ou la viticulture (Annexe 4).

Ces données sur les orientations productives présentées, en termes de durée et de répartition géographique, montrent la diversité de mobilisation du salariat précaire dans ces orientations productives. Au niveau national, ce sont bien les orientations productives végétales qui emploient le plus de salariés précaires employés directement qui ont également le plus recours aux prestataires de services et aux groupements d'employeurs, de manière différente toutefois entre orientations productives.

IV.3) Les caractéristiques démographiques des salariés agricoles précaires

Un ensemble de travaux de recherche décrivent l'importance des caractéristiques démographiques des salariés précaires sur les situations de travail qu'ils connaissent. Ces travaux (Hoffmann et al, 2009 ; Duarte-Malanski et al., 2020 ; Hellio, 2008 ; Decosse, 2011), montrent que dans plusieurs situations de travail, ces caractéristiques sociologiques comme le genre ou la nationalité sont à la base d'une différenciation des salariés précaires qui vont être assignés à des tâches distinctes. Trois de ces facteurs, le genre, l'âge et la nationalité, sont repérables dans les données MSA, ce qui permet de documenter la répartition de ces caractéristiques chez les salariés précaires. Les salariés précaires pour les années 2002 et 2016 dans le secteur agricole français, classés selon ces trois facteurs, ont été quantifiés sur la figure 4.12. Les salariés précaires, séparés selon leur âge et leur nationalité sont répartis selon la longueur de leur durée contractuelle en 2016 sur la figure 4.13. Les salariés détachés, faute de données, ne sont pas intégrés à l'analyse.

IV.3.i) Une différenciation genrée

Les travailleurs agricoles salariés précaires sont majoritairement masculins, et le taux de féminisation a légèrement baissé pour ces salariés entre 2002 et 2016, passant de 40 à 37%. La baisse du taux de féminisation des salariés précaires entre 2002 et 2016 peut être reliée à la description de conditions contractuelles moins bonnes pour les femmes en France (Escudier, 2019).

Les femmes restent toutefois surreprésentées dans les contrats précaires par rapport aux contrats en CDI. Elles représentent 37% des salariés en contrats précaires mais seulement 31% des salariés en CDI. Le taux de féminisation du salariat précaire reste stable quelle que soit la durée des contrats précaires en 2016, ce qui montre que les hommes et les femmes sont mobilisés sur la même proportion de contrats courts et longs.

Une différenciation genrée du salariat précaire est cependant visible si j'intègre à l'analyse les facteurs d'âge et de nationalité. Les femmes sont sous-représentées (31%) au sein des salariés précaires d'autres nationalités que françaises en 2016.

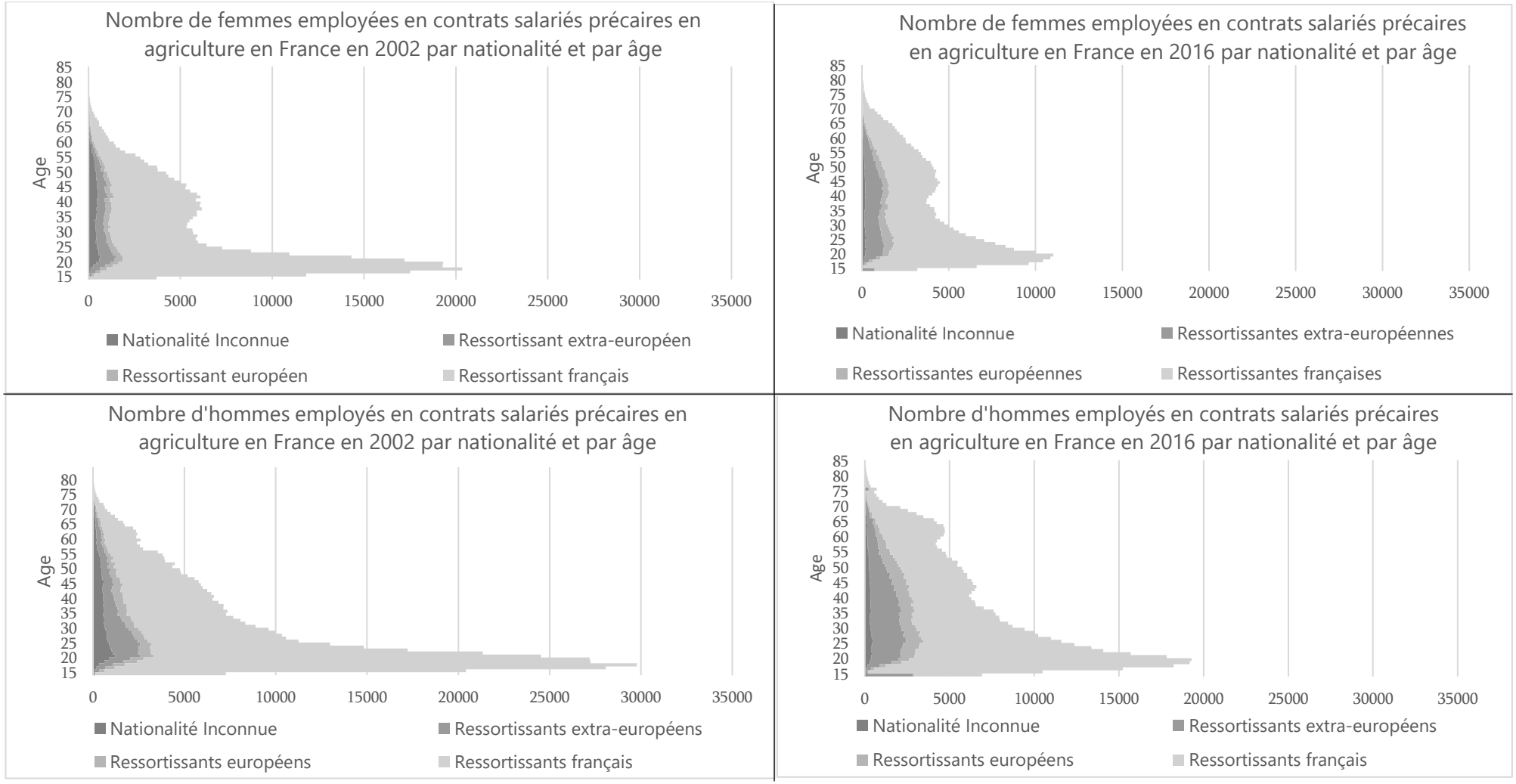


Figure 4.12: Profil des travailleurs agricoles en contrats précaires selon le genre, la nationalité et l'âge en 2002 et 2016 (Source données MSA)

Note Méthodologique de la Figure 4.12

La figure décompte le nombre des travailleurs agricoles salariés précaires par nationalité et catégorie d'âge en 2002 et 2016. Les données sont collectées via les bases MSA, sur un périmètre incluant les salariés des exploitations agricoles et des prestataires de services et groupements d'employeurs (hors détachement, non inclus dans les données MSA).

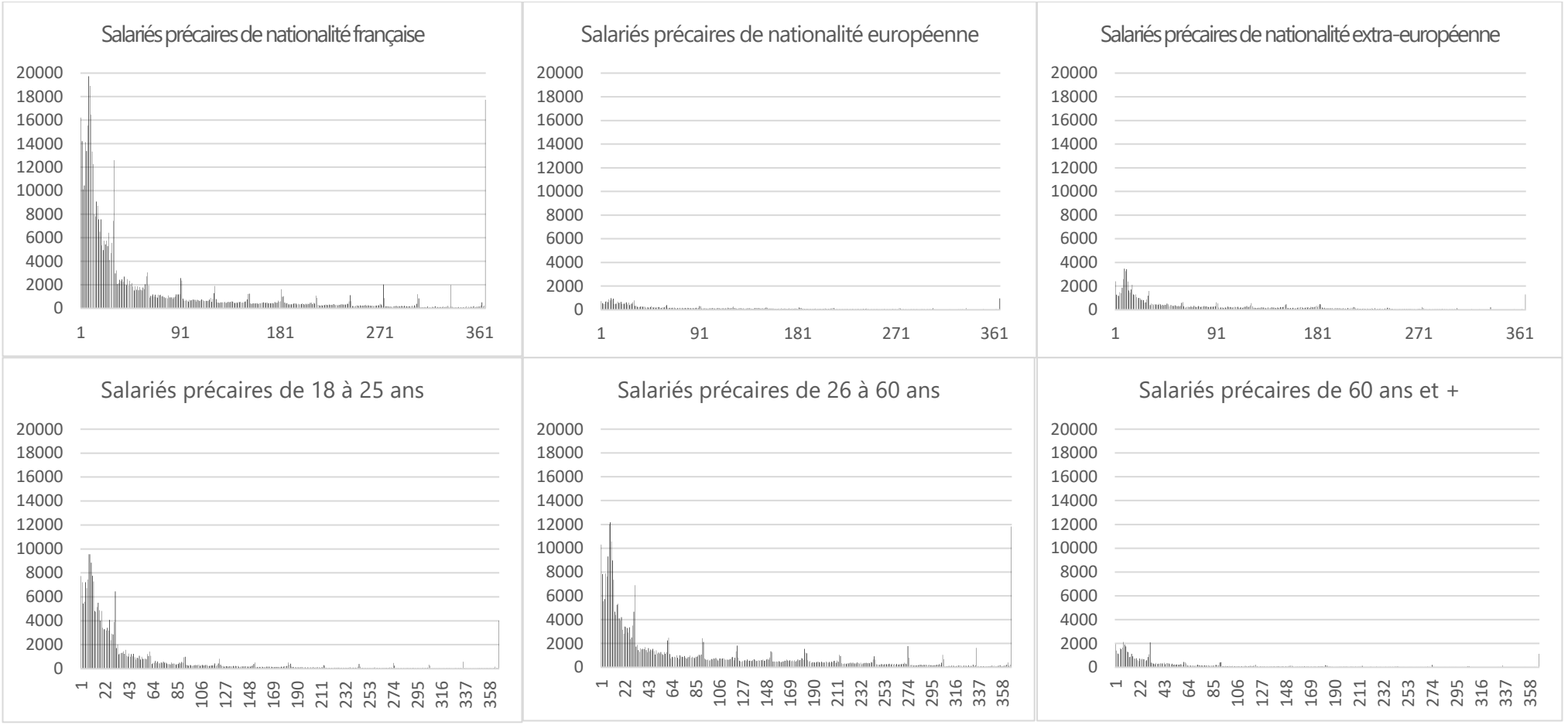


Figure 4.13 : Nombre de salariés agricoles précaires cumulés par durée de contrat en 2016 selon leur catégorie d'âge et de nationalité (Source données MSA)

Note Méthodologique de la Figure 4.13

La figure décompte le nombre des travailleurs agricoles salariés précaires par nationalité et catégorie d'âge selon la durée cumulée en 2016 de leur activité agricole salariée précaire. Les données sont collectées via les bases MSA, sur un périmètre incluant les salariés des exploitations agricoles et des prestataires de services et groupements d'employeurs (hors détachement, non inclus dans les données MSA).

De plus, si elles représentent un tiers des salariés de moins de 60 ans, elles ne représentent que 20% des plus de 60 ans. Il y a donc plus d'hommes qui sont mobilisés comme salariés précaires parmi les salariés étrangers ou âgés.

Ces données sont intéressantes à confronter à la littérature européenne, qui décrit des situations localisées de recours spécifiquement à des femmes comme salariées précaires agricoles. Ces situations sont décrites comme fondées sur des rapports d'exploitations genrés pour imposer des intensités de travail plus fortes ou des conditions de travail dégradées aux femmes (Hellio, 2014 ; Reigada et al., 2017). Ce bilan national peu différencié selon le genre au niveau national français, à part pour les travailleurs étrangers et âgés, peut toutefois masquer des situations locales de mobilisation du levier du genre pour diminuer le coût du travail agricole (Decosse, 2011).

IV.3.ii) Des profils en évolution marqués par un vieillissement des salariés précaires

Le profil d'âge des salariés précaires a fortement évolué sur la période 2002-2016 (figure 4.14) : les salariés agricoles précaires sont de plus en plus âgés, surtout pour les hommes. Entre 2002 et 2016, le nombre de salariés précaires de moins de 26 ans est passé de 380 000 à 255 000 personnes. Ces salariés représentaient respectivement sur ces deux années 48% à 37% des salariés précaires du secteur agricoles.

Il y a donc un accroissement du nombre de salariés de plus de 25 ans, notamment avec un triplement du nombre de salariés de plus de 60 ans entre 2002 et 2016. Chez les hommes en 2016, la catégorie d'âge des 60-65 ans est devenue plus nombreuse que celle des 55-60 ans, phénomène absent en 2002. En entretien auprès d'organisations syndicales et dans certaines exploitations du Maine et Loire, ces salariés ont été décrits comme des retraités ruraux accomplissant des contrats saisonniers pour compléter leur pension de retraite. Par ailleurs, ces entretiens ont permis de souligner la baisse du nombre d'étudiants mobilisés pour les récoltes pendant l'été (arboriculture, vendanges). Cela pour cause de plus grande disponibilité de salariés migrants plus qualifiés, mais aussi de plus faible disponibilité des étudiants, avec des années universitaires au démarrage plus précoce. Il y a donc un vieillissement global des salariés précaires sur la période étudiée.

La proportion de salariés âgés de plus de 61 ans reste la même pour les contrats longs et courts (autour de 9%). En revanche, celle des salariés de moins de 25 ans est fortement variable : les moins de 25 ans représentent 44% des contrats de moins d'un mois, mais seulement 21% des contrats de plus de 4 mois. Il est aussi intéressant de noter que 70% des salariés en contrat CDD sur plus de 12 mois consécutifs sont âgés d'entre 25 et 60 ans. Les jeunes sont ainsi principalement mobilisés sur des contrats très courts. A l'inverse, ce sont surtout des salariés au milieu de leur carrière professionnelle qui réalisent les contrats les plus longs. Ainsi, même s'il s'agit d'une caractéristique démographique moins discutée par la littérature que le genre, l'âge semble être le support d'une différentiation de la mobilisation des salariés précaires par les employeurs.

IV.3.iii) Une internationalisation de la main d'œuvre

La nationalité des salariés précaires est aussi en évolution. La figure 4.12 permet de voir que parmi les salariés précaires affiliés à la MSA (hors détachés donc), la part des salariés agricoles ressortissants d'autres pays intra- ou extra-européens est en croissance, pour atteindre 21 % des salariés agricoles en contrats précaires en 2016 (pour environ 14% en 2002). Ces salariés sont à 66% masculins, et plus âgés en moyenne que les salariés précaires de nationalité française (figure 4.12). Les individus d'autres nationalités que française représentent entre 25 et 60% des salariés précaires selon les orientations productives chez les salariés d'entre 25 et 60 ans, mais une proportion plus limitée chez les jeunes salariés et les plus de 60 ans.

La proportion de salariés de nationalité étrangère parmi les salariés précaires est aussi variable selon la durée des contrats précaires. Les ressortissants français représentent ainsi 83% des salariés employés moins de 15 jours, mais seulement 58% des salariés employés 6 mois, et 89% des salariés employés 12 mois ou plus. Les groupes de salariés agricoles étrangers sont donc recrutés principalement pour des contrats précaires de plusieurs mois, et tout particulièrement les salariés européens, employés en moyenne plus longtemps que les salariés extra-européens (figure 4.13).

Cela apparait cohérent avec ce qui apparait dans diverses sources (entretiens, articles précédemment cités), à savoir que les salariés de nationalité autre que française occupe des rôles spécifiques dans la production, différents de ceux des salariés français. Cela est confirmé par la distribution de ces salariés de nationalité étrangères selon l'orientation productive des exploitations, qui est variable : ils représentent par exemple 45 % des salariés précaires dans la production de fruits, pour 22% des salariés précaires agricoles toutes filières confondues. Dans cette orientation productive, ils sont d'ailleurs embauchés dans des contrats de durée en moyenne plus longue d'un mois que les salariés français, ce qui a été confirmé en entretien dans le Maine et Loire, qui soulignent qu'ils réalisent souvent des tâches saisonnées qualifiées dans l'arboriculture.

Il convient de rappeler qu'au-delà de la nationalité, c'est le caractère de « résident permanent » en France qui est vraiment signifiant en termes de statut professionnel : ces données sur la nationalité ne sont ici qu'un moyen d'approcher cette notion (cf. partie I de ce chapitre). De fait, cette mobilisation différente des salariés n'étant pas résidents en France selon la durée du contrat est confirmée par le travail de terrain en Maine et Loire en arboriculture : les contrats très courts sont surtout pourvus par des salariés ayant le statut de résident en France, et les contrats saisonniers plus longs sont fréquemment réalisés par des migrants.

L'étude des profils des salariés agricoles précaires révèle une diversification de ces profils entre 2002 et 2016, notamment en termes d'âge et de nationalité. Ces profils différents de salariés précaires sont associés à des durées de travail très variables, qui diffèrent aussi entre orientation productives et types d'employeurs. Ces salariés, malgré leur diversité, ont toutefois tous des niveaux de salaires proches du SMIC. Ces caractéristiques permettent alors de questionner les conditions de travail pour les salariés précaires.

IV.4) Conditions de travail : quelles conséquences de ces conditions contractuelles identifiées pour le recours à des salariés précaires ?

Les données produites dans ce travail sur les caractéristiques contractuelles du recours aux salariés précaires soulèvent des questions quant à leur exposition à des risques spécifiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Un premier risque est lié à la brièveté du passage dans le salariat précaire agricole des jeunes salariés : cette brièveté contractuelle ne facilite pas la prévention des risques professionnels auprès des jeunes salariés peu expérimentés, surreprésentés dans ces contrats très courts. Réglementairement, les salariés ayant des contrats de moins de 3 mois bénéficient en effet d'une prévention SST collective, et non individuelle, au risque d'être moins protégés face à des risques professionnels existants[99]. Dans de nombreuses situations, l'impact d'une faible durée de contrat couplée à un manque d'expérience du travail réalisé sur l'accroissement des risques professionnels a été montré empiriquement (par ex. Benavides et al.,2006). Les jeunes salariés précaires ne passent en général que brièvement dans le secteur agricole (Depeyrot et al ; 2019 ; Bellit, 2014). Le fait que les travailleurs jeunes et peu expérimentés soit surreprésentés dans les contrats les plus courts (Figure 4.14) soulève donc de forts enjeux autour des risques professionnels auxquels ils sont confrontés, et donc leur protection face à ces risques.

Un exemple de risque professionnel spécifique qui serait associé à une prévention limitée sur les contrats courts est celui de l'exposition des jeunes salariées aux perturbateurs endocriniens (Magnan et Laurent, 2018). Ces perturbateurs endocriniens sont actifs à très faible dose et la limitation du nombre d'expositions ne constitue pas une protection sûre. Ces perturbateurs endocriniens peuvent impacter les capacités procréatives (Mnif et al, 2011), et une exposition ponctuelle aigüe via des pesticides peut alors représenter un risque pour le nombre important de jeunes salariées agricoles en contrats courts. Les 130 000 femmes salariées précaires de moins de 30 ans réalisent seulement 6 semaines de travail en moyenne en 2016. Ce risque de perte de capacité procréative serait donc amplifié par le manque d'expérience potentiel de ces jeunes salariées et le manque de prévention des risques associée aux contrats courts.

La présence de salariés plus âgés dans la production, surtout dans des contrats plus longs est associée à d'autres risques spécifiques. En effet, du fait de ces contrats plus longs, ces salariés plus âgés, et potentiellement plus vulnérable à certains risques (troubles musculosquelettiques par exemple [Chiron et al., 2008]) peuvent être exposés à des tâches pénibles ou de forte intensité, comme décrit localement (Roux, 2006 ; Morice, 2008 ; Decosse, 2008 ; Delaporte, 2018).

Le développement de contrats précaires au sein des entreprises de prestation de service ou des groupements d'employeurs implique aussi l'existence de risques professionnels liés à l'intensité du travail agricole. En effet, le principe de la prestation de service ou de la mise en commun de salariés peut mener à la succession de pointes de travail saisonnées connues par

[99] Décret n° 2017-1311 du 29 août 2017 relatif à la modernisation de la médecine du travail en agriculture

les salariés de ces entreprises, lors du passage d'une exploitation à une autre selon leurs besoins saisonnés en main d'œuvre (Roux, 2018 ; Elyakime, 2007 ; Magnan et Laurent, 2018). Cette succession génère pour ces salariés des intensités de travail plus importantes sur l'année que s'ils travaillaient sur une seule exploitation agricole.

La forte proportion de salariés de nationalité étrangère parmi les salariés réalisant des contrats de plusieurs mois de travail sur l'année, soulève également des problématiques de risques professionnels spécifiques. Divers travaux hors de France décrivent comment ces salariés étrangers sont particulièrement vulnérables face aux risques professionnels : la barrière de la langue peut limiter la prévention SST et la méconnaissance des droits de SST et de protection sociale peuvent mener à la dégradation de leurs conditions de travail (Emery et al., 2015 ; Hennebry et al., 2016). D'autres travaux (Rogaly, 2008 ; Redondo-Toronjo, 2008) décrivent aussi que ces salariés migrants sont fréquemment amenés à réaliser des tâches agricoles avec une intensité de travail très importantes. Les travaux de Decosse (2008, 2011) sur le pourtour méditerranéen montrent par exemple qu'il existe en France des situations de risques professionnels accrus liés à de mauvaises conditions de travail commues par certains salariés précaires migrants. La description d'une intensité forte du travail réalisée par les salariés migrants et des risques professionnels associés a été aussi décrite en entretien dans le Maine et Loire (Annexe 4).

Les difficultés pour les salariés précaires d'exprimer et de faire valoir des revendications, sauf à risque d'être remplacés en cas de conflits avec l'employeur, sont toujours présentes dans les travaux empiriques portant sur les conditions de travail de ces salariés. Cela favorise l'imposition de situations de travail à risque. Les travailleurs agricoles peuvent avoir conscience des risques de santé et sécurité portant sur eux, mais être contraints de subir ces situations (Decosse, 2010 ; Hoffmann et al. 2009). Comme souligné au chapitre 2, l'auto-exploitation que s'imposent certains employeurs peut les mener à se surexposer au risque (Remoundou et al., 2014 ; Remoundou et al., 2015), et à y surexposer leurs salariés. Ainsi, il a été présenté en entretien par des représentants des salariés que sans que cela soit une règle, les conditions de travail des salariés peuvent être très dures dans les exploitations agricoles de petite taille.

Un exemple documenté par la littérature de situation où ce mécanisme est en jeu est l'emploi des salariés migrants ou des détachés par rapport aux saisonniers locaux dans les Bouches du Rhône (Decosse, 2008 ; Mésini, 2013). Ainsi, leur précarité contractuelle, couplée à une situation personnelle de vulnérabilité (faiblesse ou instabilité des revenus, isolement, etc.) conduisent les travailleurs à accepter des intensités de travail ou des expositions aux risques professionnels qui peuvent déboucher sur des accidents graves ou mortels. Le travail d'investigation poussé de Delaporte (2018) souligne que de telles situations concernent aussi des salariés agricoles français locaux. C'est aussi ce qui a été observé sur le terrain dans le Maine et Loire. Les représentants syndicaux locaux des employeurs et des salariés agricoles rencontrés présentent l'intensité du travail et les risques professionnels associés à la production agricoles comme

cause d'abandons de postes dans certaines exploitations. Ces abandons de postes sont décrits comme pouvant y être très fréquents (un travailleur sur deux), y compris lorsque les salariés perdent leur seule source de revenus et leurs droits au chômage avec cet abandon (Annexe 4).

Le développement et la diversification du recours aux salariés précaires sont donc associés à des facteurs de développement des risques professionnels, liés à la fois au type de contrat, au type de statut professionnel et au type de personnes recrutées comme salariés précaires.

V) Quelles raisons pour le recours à des salariés précaires ?

Il n'y a pas de mouvement de précarisation uniforme dans l'agriculture française, mais un recours croissant à des types de salariés précaires et de statuts professionnels divers. L'observation d'un cas concret permet d'illustrer cette diversité.

V.1) Les apports de l'Etude du Maine et Loire : diversité et complémentarité du salariat précaire

Un ensemble d'observations ont été réalisées dans le Maine et Loire avec des entretiens auprès d'organisations professionnelles (Annexe 4) et des entretiens technico-économiques menés auprès de plusieurs exploitations arboricoles par Lucie Marsal (2019). Ces observations permettent de mieux comprendre les raisons du recours à différents types de salariés. Selon les caractéristiques de la production agricole, les besoins des exploitations peuvent en effet différer en termes de qualification préférentielle requise, de productivité et de flexibilité. La production agricole départementale est relativement homogène au sein des orientations productives mobilisant des salariés précaires : pommes de table en arboriculture, productions légumières, vignoble majoritairement en AOP (26 appellations), et production céréalière à 75% en blé tendre ou en maïs[100].

V.1.i) Trois groupes de salariés précaires employés par les exploitations aux rôles différents

La main d'œuvre précaire salariée se répartit globalement entre trois groupes de salariés dans les exploitations arboricoles observées dans le Maine et Loire. Ces trois groupes sont associés à des tâches et à des types de contrats différents[101]. Le tableau 4.4 illustre cette diversité avec des informations sur la main d'œuvre dans 9 exploitations arboricoles enquêtées dans le Maine-Et-Loire.

Le type de salariés précaires le moins nombreux est constitué de salariés affectés à des tâches qualifiées et polyvalentes plus ou moins saisonnées. Ils correspondent notamment aux saisonniers français ayant des contrats CDD long de plus de 3 mois visibles dans les données MSA sur la figure 4.5. Ces salariés sont présents dans les exploitations 3 à 9 du tableau 4.4. Ces saisonniers sont recrutés parmi les salariés résidents en France les plus expérimentés. Ils reviennent souvent d'années en années et enchainent des contrats précaires agricoles longs de plus de 3 mois. Je qualifierai donc ces saisonniers de « salariés réguliers résidents ».

[100] Chambre d'agriculture Pays de la Loire (2018), L'agriculture en Maine et Loire en 2016 https://pays-de-la-loire.chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/Pays_de_la_Loire/2018_l_agriculture_en_Maine_et_Loire_en_2016.pdf

[101] Ces données mobilisées ont pour source les entretiens en exploitation agricole réalisées par Lucie Marsal (50 exploitations d'orientations productives différentes, dont 9 en arboriculture) et les 9 entretiens institutionnels réalisés auprès d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs locales, ainsi que d'organisations professionnelles locales (cf. Chapitre 3)

Tableau 4.4 : Recours à des salariés précaires dans des exploitations arboricoles du Maine et Loire (Source : Marsal, 2019)

N° exploi-tation	Production	Nombre d'indépendants ou ayants-droits	Nombre de salariés permanents	Tâche et nombre de salariés précaires	Mois travaillés par personne	Profil
1	Arboriculture / Grandes cultures	1	0	2 saisonniers polyvalents	7	Saisonniers réguliers résidents
				6 cueilleurs	2,75	Saisonniers réguliers résidents / retraités
				1 cueilleur	2	Etudiants
				2 cueilleurs	1,5	Etudiants / retraités
				6 cueilleurs	1,25	Etudiants / retraités
				6 castreurs	0,4	Etudiants
				5 saisonniers plantation	0,25	Retraités
				11 castreurs	0,1	Etudiants
				6 saisonniers conditionnement	0,1	Etudiants
2	Arboriculture / Grandes cultures	3	5	35 cueilleurs	3	Saisonniers réguliers résidents / retraités / Salariés migrants pendulaires
				15 éclaircisseurs	0,75	Etudiants
				2 fermeurs de filets	0,5	Saisonniers réguliers résidents / retraités
				10 conditionneurs	0,1	Etudiants
3	Arboriculture / Grandes cultures	1	3	3 saisonniers polyvalents	4	Saisonniers réguliers résidents
				2 tailleurs	4	Retraités / Salariés migrants pendulaires
				40 cueilleurs	3,25	Saisonniers réguliers résidents / retraités / Salariés migrants pendulaires
				10 éclaircisseurs	1,25	Etudiants / Salariés migrants pendulaires
				10 cueilleurs	1,25	Etudiants
4	Arboriculture / Maraichage	1	2	10 cueilleurs	3	Saisonniers réguliers résidents / retraités
				1 cueilleur	1,5	Saisonniers réguliers résidents
				6 éclaircisseurs	0,75	Etudiants
				50 conditionneurs	10	Saisonniers réguliers résidents / Salariés migrants pendulaires
5	Arboriculture / Grandes cultures	2	18	3 saisonniers polyvalents	9	Saisonniers réguliers résidents
				230 cueilleurs	3	Saisonniers réguliers résidents / retraités / Salariés migrants / chômeurs / Gens du voyage
				15 éclaircisseurs	1	Etudiants
				16 fermeurs de filets	1	Salariés migrants pendulaires
6	Arboriculture	0	4	6 saisonniers polyvalents	8	Saisonniers réguliers résidents
				15 cueilleurs	3	Saisonniers réguliers résidents / Salariés migrants pendulaires / Gens du voyage
				50 cueilleurs	2	Saisonniers réguliers résidents / Salariés migrants pendulaires / Gens du voyage
				35 cueilleurs	1	Saisonniers réguliers résidents / Salariés migrants pendulaires / Gens du voyage
				25 éclaircisseurs	0,75	Etudiants
				15 tailleurs	0,75	Etudiants
7	Arboriculture / Grandes cultures	0	10	3 saisonniers polyvalents	9	Saisonniers réguliers résidents
				50 cueilleurs	3,2	Saisonniers réguliers résidents / Retraités / Gens du voyage
				20 tailleurs	2,5	Saisonniers réguliers résidents / Retraités / Gens du voyage
				40 éclaircisseurs	0,5	Etudiants / Migrants pendulaires
8	Arboriculture / Grandes cultures	0	4	6 saisonniers polyvalents	7	Saisonniers réguliers résidents
				18 tailleurs	2,5	Saisonniers réguliers résidents / Retraités / Salariés migrants pendulaires
				60 cueilleurs	1,5	Saisonniers réguliers résidents / Retraités / Salariés migrants pendulaires
				60 cueilleurs	1	Saisonniers réguliers résidents / Retraités / Salariés migrants pendulaires
				50 éclaircisseurs	0,75	Saisonniers réguliers résidents / Retraités / Salariés migrants pendulaires
9	Arboriculture / Grandes cultures	0	5	6 saisonniers polyvalents	7	Saisonniers réguliers résidents
				150 cueilleurs	1	Saisonniers réguliers résidents / Salariés migrants pendulaires

Note Méthodologique Tableau 4.4

La figure présente le profil de mobilisation de la main d'œuvre de 9 exploitations arboricoles du Maine et Loire. Elles ont été choisies sur un échantillon raisonné pour illustrer la diversité de ces profils.

Ils peuvent être mieux rémunérés que les autres saisonniers, se voient déléguer des tâches techniques, et encadrent les autres catégories de salariés précaires. Le rôle de ces salariés est techniquement proche de celui des permanents salariés et/ou familiaux, qu'ils peuvent parfois remplacer. Ce rôle d'encadrement des autres salariés précaire qui leur est dévolu est souligné en entretien comme expliquant leur présence plus réduite dans les plus petites exploitations, où ce rôle est assuré directement par l'exploitant (exemple : exploitations 1 et 2 du tableau 4.4). Leur fidélisation est un enjeu de long terme pour les employeurs agricoles.

Le second groupe correspond à des saisonniers en contrats précaires de quelques jours ou semaines, qui effectuent des tâches brèves et/ou peu techniques. Ces salariés correspondent notamment aux salariés français en contrats CDD saisonniers courts identifiés à la partie IV.1.ii et IV.3.iii. Ils sont présents sur toutes les exploitations de l'enquête et sont décrits en entretien comme présents au maximum 6 semaines sur les exploitations lors des pics de travail. Ces salariés sont des personnes peu qualifiées résidant en France : étudiants, retraités ou demandeurs d'emploi sans formation agricole (Annexe 4). Ces emplois représentent un volume important de salariés majoritairement rémunérés au minimum légal, ce qui correspond aux résultats mis en évidence au point IV.4.i). Leurs conditions de travail sont décrites par les responsables syndicaux des salariés et des employeurs comme exigeantes, avec une forte intensité de travail et peu de temps consacré à la formation et à la prévention de la part des exploitants dans les situations de pointes de travail où ils sont mobilisés. Ces conditions de salaires et de travail aboutissent ainsi à une rotation très rapide de la main d'œuvre, avec des salariés pouvant abandonner leur poste dès les premiers jours. Cela est attribué par les employeurs à la brièveté des contrats, à l'intensité de travail et au manque de formation de la main d'œuvre recrutée sur ces contrats courts, combiné à une faible dépendance aux revenus de l'agriculture de ces salariés, due à l'accès à des revenus autres (bourses d'études, retraites, indemnités chômage). Les entretiens font apparaitre que les efforts de certains employeurs agricoles en matière d'amélioration de la formation et des conditions de travail dans les exploitations réduisent ces problèmes de turn-over de la main d'œuvre.

Le dernier type de salariés précaires correspond à de grands contingents de salariés affectés à des tâches saisonnières qualifiées et de haute intensité, pouvant être d'une durée longue de plusieurs mois (cueillette, station fruitière). Le profil de ces salariés correspond principalement aux salariés des catégories d'âge entre 25 et 60 ans, avec des contrats longs de plusieurs mois, et une forte proportion de salariés étrangers identifiés sur les données MSA. Ces salariés peuvent être très nombreux sur les exploitations de grande taille et y réaliser l'essentiel du travail salarié précaire. Ce sont principalement des migrants pendulaires, mais il peut y avoir également dans ce type des salariés qualifiés résidents en France, notamment des ressortissants étrangers ou des retraités, et des personnes de la communauté des gens du voyage. Ces salariés sont souvent payés au salaire minimum alors même qu'ils sont dotés d'une expérience importante du travail agricole. Les salariés de ce groupe sont décrits lors des entretiens comme enclins à réaliser des heures supplémentaires. Ils ont une productivité physique du travail élevée, liée à leur forte qualification. L'acceptation de salaires faibles à leur niveau de compétence élevé est expliquée en entretien par le fait que ces salaires sont plus élevés

que les revenus accessibles dans leurs pays d'origine pour les migrants. Ces descriptions confirment les éléments fournis par la littérature européenne sur le recours aux salariés internationalement mobiles (Decosse, 2011 ; Rye et al., 2018 ; Rye et Scott, 2017). Du côté des retraités ou des gens du voyage, c'est le caractère limité dans le temps de l'emploi proposé, combinable avec les revenus de la retraite ou d'autres activités saisonnières pour les gens du voyage, qui est avancé comme raison de leur acceptation de ces conditions de travail et de rémunération.

Ces trois groupes ont des rôles technico-économiques différents dans la production arboricole dans le Maine et Loire, mais ils peuvent se substituer les uns aux autres selon les exploitations, comme illustré dans les 9 exploitations du tableau 4.4. Les salariés internationaux sont plus fortement employés sur les plus grandes exploitations où ces salariés peuvent alors être employés sur des tâches qualifiées sur des contrats de seulement quelques semaines. A l'inverse, les durées de travail effectives des salariés locaux peu qualifiés peuvent être plus longues sur les exploitations plus petites ne recourant pas à des salariés qualifiés n'étant pas résidents en France. Ce découpage est corroboré par les informations recueillies lors d'entretien avec des représentants d'organisations professionnelles locales (exemple : Agence Départementale de l'Emploi et de la Formation Agricole (ADEFA) du Maine et Loire) et les syndicats d'employeurs agricoles, ainsi que par les publications de ces organisations[102].

La figure 4.14 montre la répartition en 2016 des salariés agricoles précaires en arboriculture selon leur nationalité dans le Maine et Loire. Ces données révèlent des profils d'utilisations différents de ces salariés précaires dans l'année selon qu'ils soient de nationalité française ou étrangère. Il y a au minimum 500 salariés français qui travaillent dans la production arboricole tout au long de l'année dans le Maine et Loire. Ces salariés sont engagés en majorité dans des contrats de plus de 4 mois. En comparaison, le nombre minimum sur l'année de salariés précaires étrangers est de moins de 200. A partir de mi-juin, un palier de 900 français et de 600 étrangers est atteint, avec des salariés cette fois-ci recrutés dans des contrats plus courts, mais toujours majoritairement de plus de 6 semaines. Une pointe de recrutements de salariés en contrats courts est visible en juillet pour les français (1300 personnes) mais pas pour les salariés d'autres nationalités, suggérant un emploi de salariés français en contrats courts pour une tâche saisonnée spécifique, probablement l'éclaircissage des pommiers (Marsal, 2019). Les deux groupes connaissent toutefois un pic de nombre de personnes recrutées entre septembre et novembre, culminant à 2000 emplois pour les étrangers et 3000 emplois, avec une durée moyenne des contrats inférieure à un mois.

Ces résultats permettent de souligner 2 points. D'abord, ces données confirment que des contrats précaires très courts saisonnés et des contrats plus longs moins saisonnés coexistent bien dans la production agricole, et sont réalisés par des types de salariés différents. Il y a également bien une mobilisation différenciée des salariés précaires migrants pendulaires et des salariés résidents en France : la pointe de travail de juillet, assurée par des salariés en contrats précaires courts, est faite exclusivement par des salariés résidents en France.

[102] ADEFA 49 (2007), Les salariés saisonniers de Maine-et-Loire,

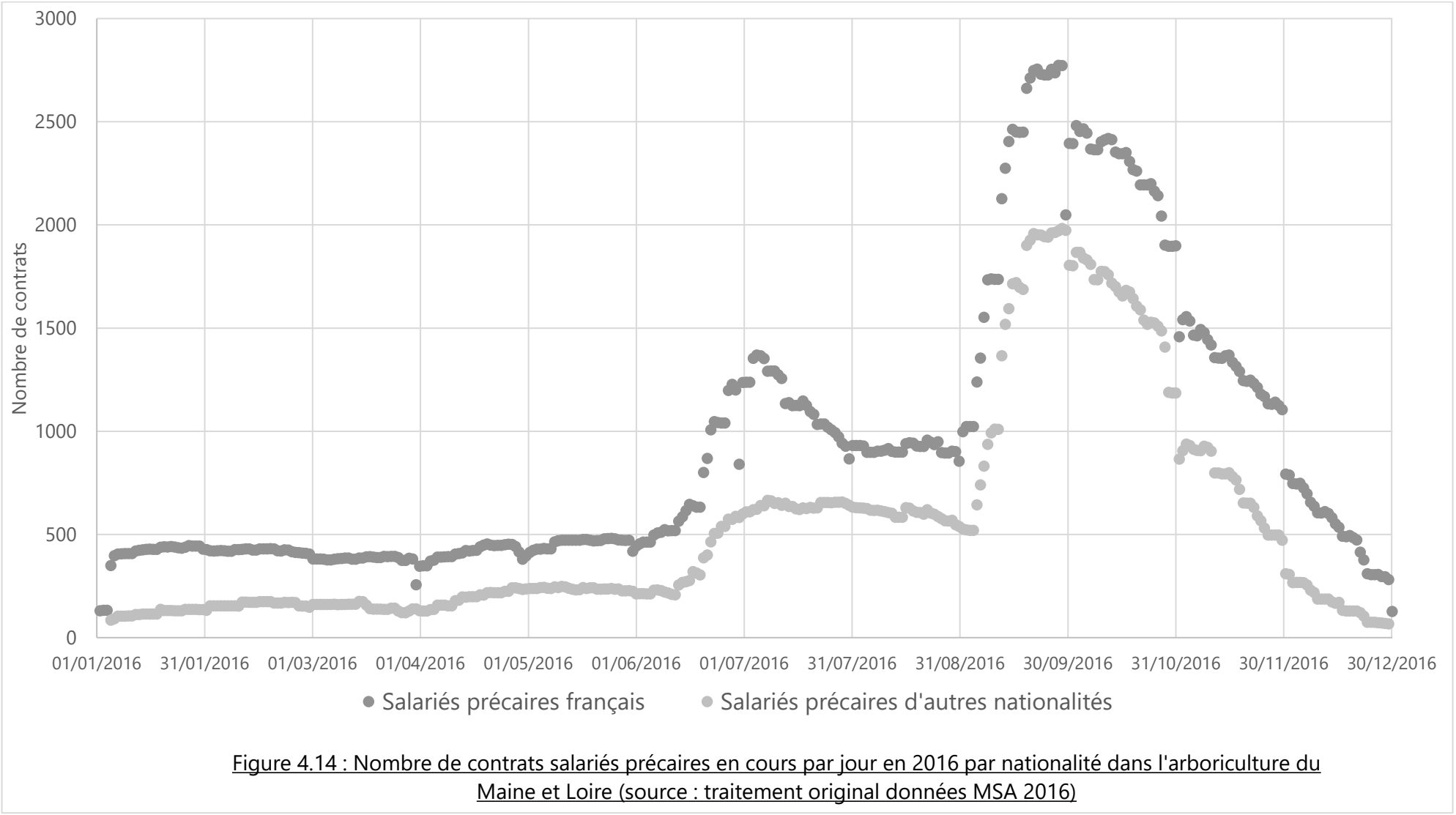


Figure 4.14 : Nombre de contrats salariés précaires en cours par jour en 2016 par nationalité dans l'arboriculture du Maine et Loire (source : traitement original données MSA 2016)

Note Méthodologique Figure 4.14

Le décompte proposé des salariés précaires n'inclut que ceux qui sont décomptés par les données de la MSA comme travaillant dans l'arboriculture. Ce décompte exclut donc les travailleurs détachés et les salariés de prestataires de service et des groupements d'employeurs. Les points du 01/01, 02/01, 03/01 et 31/12 ont été retirés pour la courbe des salariés précaires d'autres nationalités pour respecter le secret statistique.

Cette complémentarité des différents groupes de salariés précaires est cohérente avec les descriptions de travaux scientifiques empiriques (Roux, 2006 ; Michalon et Potot, 2008). Ces travaux soulignent que cette complémentarité permet de recouvrir une diversité des besoins en main d'œuvre des exploitations agricoles, plus ou moins saisonnés et exigeant en termes de qualification. Cette complémentarité dans la production arboricole est aussi décrite par les responsables syndicaux des employeurs et des salariés comme présente dans le maraichage et la viticulture dans le Maine et Loire (Annexe 4).

V.1.ii) Des salariés précaires plus disponibles que les salariés permanents ?

Les informations recueillies en entretien soulignent que le recrutement des salariés précaires ne serait en réalité pas une véritable difficulté pour les employeurs agricoles du Maine et Loire. Les représentants des employeurs agricoles et l'ADEFA évoquent uniquement des tensions ponctuelles sur les besoins en salariés précaires, qui sont reliées à des disponibilités moindres des salariés migrants pendulaires, ou à des baisses du taux de chômage local. Ces informations sont cohérentes avec les données de la partie IV de ce chapitre (Figure 4.6). Celles-ci montrent au niveau national, notamment depuis 2010, une variabilité interannuelle importante du nombre de salariés précaires en agriculture et de la durée de leurs contrats, face à une croissance plus régulière du travail assuré par ces salariés. Ces données sont cohérentes avec une disponibilité et une flexibilité importante des salariés précaires capables de combler les besoins des exploitations qui ajustent la durée et le nombre de contrats selon les besoins.

Cette disponibilité des salariés précaires est expliquée par les représentants des employeurs par la diversité de ces salariés : étudiants, retraités, chômeurs, migrants de diverses nationalités. Ce dernier point est illustré dans le tableau 4.4 : sur 9 exploitations enquêtées, des salariés de 3 nationalités intra-européennes et 1 extra-européenne étaient présents. Les représentants des employeurs agricoles se focalisent d'ailleurs plus en entretien sur les difficultés liées au manque de qualification des salariés précaires et leurs abandons de postes face à l'intensité du travail.

Ces discours sur la disponibilité des salariés précaires contrastent fortement avec l'emphase mise lors des entretiens sur la rareté du salariat permanent. Les salariés permanents sont décrits par la fédération départementale des arboriculteurs comme surtout présents dans les plus grandes exploitations arboricoles, comme illustré au tableau 4.4. Ils y réalisent les tâches agricoles plus techniques en appui des exploitants, impliquant la gestion de machines agricoles ou des cultures.

La difficulté à recruter des permanents ayant de hauts niveaux de compétences est soulignés par toutes les organisations rencontrées (Annexe 4). Ces difficultés ont mené à la mise en place de dispositifs de formation professionnelle continue organisés par les organisations professionnelles. Un exemple est le Groupement d'Employeur d'Insertion et de Qualification pour l'arboriculture et le maraîchage, mis en place par la Chambre d'Agriculture pour pallier au manque de formation initiale pour les métiers techniques agricoles. Ces difficultés sont aussi

mentionnées par les représentants des employeurs et des salariés pour justifier les salaires plus élevés donnés à ces salariés, qui peuvent déserter le secteur agricole en cas d'opportunités professionnelles mieux rémunérées.

Malgré ces difficultés, l'accès à l'emploi permanent pour les salariés précaires est décrit comme peu fréquent, à part quelques trajectoires de fidélisation de salariés précaires qualifiés résidents en France se retrouvant en arboriculture et en maraîchage. Cela corrobore la relative étanchéité des deux groupes de salariés permanents et précaires que nous avions mis en évidence lors de travaux précédents à l'échelle nationale (Depeyrot et al., 2019). Les personnes rencontrées décrivent ce manque de passerelles comme résultant de différences de profil entre ces deux populations. Peu de salariés précaires qualifiés souhaiteraient s'engager dans le salariat agricole permanent : les retraités sont en effet exclus du fait de leur situation professionnelle, la majorité des migrants pendulaires ne souhaiteraient pas forcément s'installer en France, les étudiants seraient souvent engagé dans des formations non agricoles, et les chômeurs sont peu qualifiés ou souhaiteraient retrouver un emploi permanent hors de l'agriculture dans des secteurs plus attractifs en terme de salaire, conditions de travail et de vie. Ce type de description corrobore d'autres travaux monographiques (Decosse, 2011 ; Michalon et Potot, 2008 ; Delaporte, 2018) ou quantitatifs (Bellit et Detang-Dessandre, 2014).

V.1.iii) Quelle place pour les salariés des prestataires de services et des groupements d'employeurs ?

Dans ce département, les personnes rencontrées confirment que les entreprises de travaux agricoles sont de plus en plus centrales dans la production agricole. Ceci est corroboré par une augmentation de 50% de leurs effectifs salariés entre 2003 et 2016. Elles employaient ainsi 1 000 salariés précaires en 2016 dans le Maine et Loire, pour 400 000 heures de travail.

Les représentants syndicaux des entrepreneurs des travaux agricoles estiment que leur rôle principal est de remplir des tâches techniques sur les productions agricoles secondaires des exploitations, notamment les productions céréalières. Ils associent le développement de cette sous-traitance à des entreprises de travaux agricoles des ateliers de productions secondaires à la spécialisation des exploitations agricoles. Les investissements matériels et humains des exploitations agricoles sont focalisés sur leur production principale, laissant un espace pour le recours aux entreprises de travaux agricoles sur les activités considérées comme secondaires. Ainsi, les représentants des entrepreneurs de travaux agricoles présentent leur action comme celle d'un réseau de sous-traitance qualifiée au service de la production agricole, à la structuration, l'implantation et au rôle économique croissants[103]. Cela est cohérent avec la hausse, identifiée à la partie III, du nombre de salariés et d'heures de travail qu'ils mobilisent. Cela est aussi cohérent avec les travaux scientifiques qui ont souligné au niveau national ce double mouvement de

[103] Delphine. J. (2020), Un dynamisme et une reconnaissance qui se confirment, Terre.net https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/politique-syndicalisme/article/un-dynamisme-et-une-reconnaissance-qui-se-confirment-205-174785.html?fbclid=IwAR0hzWcaXGzMZKRfs4o2QmYGNhoyP6qrdiN-FkEe684Jl8FavsD_Jb6BwMI

développement de la délégation des tâches agricoles qualifiées et de délégation des ateliers considérés comme secondaires (Nguyen et al., 2020). Dans ce cadre, le recours à des salariés précaires dans ces entreprises est décrit par les responsables syndicaux des entrepreneurs de travaux agricoles comme reposant principalement sur des résidents en France, ce qui est confirmé par le taux de 87% de salariés agricoles précaires français dans les entreprises de travaux agricoles dans les données MSA. Toutefois, ces entreprises disent aussi se reposer de plus en plus sur les migrants pendulaires qualifiés, notamment pour des emplois de machinistes agricoles.

En parallèle, d'autres entreprises de travaux agricoles sont décrites par leurs représentants syndicaux comme chargées du recrutement et de la gestion de la main d'œuvre salariée précaire peu qualifiée en viticulture (Annexe 4). Cette pratique, en développement, implique que les prestataires de services recrutent et fassent réaliser par les salariés précaires des tâches pour le compte de l'exploitant, se rapprochant du cas du délit de marchandage. Dans ce cas, ce n'est plus la prestation de service liée à la détention d'un savoir spécifique qui est la source du recours à la sous-traitance, mais la volonté des exploitants d'externaliser le recrutement et la gestion de la main d'œuvre. Ce genre de recours à la sous-traitance rappelle des situations décrites dans le secteur de l'industrie (Perraudin et al., 2006) ou des services de propreté (Devetter et Valentin, 2021).

Le recours aux prestataires de services dans le Maine et Loire recouvre donc deux phénomènes distincts, entre prestation de services agricoles et sous-traitance de la gestion de la main d'œuvre salariée précaire.

La prestation proposée par les prestataires étrangers employant des salariés détachés, telle que décrite dans la littérature (Mésini, 2013 ; Mésini 2015), est décrite par les représentants des employeurs comme surtout présente dans le secteur viticole dans le Maine et Loire. Le recours au détachement en viticulture serait lié à l'absence de groupes de salariés locaux flexibles, disponibles et bon marché à recruter en direct. Ce développement spécifique à la viticulture est associé en entretien à la volonté de se désengager de la gestion du recrutement des salariés précaires pour des viticulteurs qui gèrent souvent d'autres ateliers de production que la viticulture, notamment la vinification.

D'une manière très différente, dans l'arboriculture, l'utilisation du détachement a été présentée par le syndicat départemental des arboriculteurs comme transitoire, et motivée par la facilitation, via ces intermédiaires, de l'accès pour les employeurs à de nouveaux groupes de salariés précaires migrants, qui seront alors employés directement par l'exploitation l'année suivante (Annexe 4). Ces salariés qualifiés n'étant pas résidents en France sont plus difficiles d'accès que les salariés résidents en France pour un exploitant. Le recours au détachement permettrait alors la prise de contact avec des salariés, et faciliterait leur recrutement.

Les groupements d'employeurs sont une autre forme de mobilisation du salariat précaire que l'on retrouve dans le département, qui existe sous une pluralité de formes.

La première sont les groupements d'employeurs « institutionnels », qui visent à orienter la gestion de la main d'œuvre agricole au niveau local : groupements d'employeurs départementaux et groupements d'employeurs d'insertion et de qualification (GEIQ). Les premiers sont mis en place par la Chambre d'Agriculture comme un outil de formation à la gestion des salariés pour les exploitants familiaux, notamment dans l'élevage. Les GEIQ servent, comme décrit précédemment, à former des salariés permanents qualifiés pour les employeurs agricoles, en sécurisant les parcours de salariés précaires résidents en France souhaitant accéder à un emploi permanent agricole.

Une seconde sont les groupements d'employeurs mono ou multisectoriels entre plusieurs entreprises. Selon les représentants des groupements d'employeurs du Maine et Loire, ils ont été créés pour faciliter l'accès des exploitations agricoles à des salariés agricoles qualifiés en chaînant la saisonnalité entre entreprises ou secteurs. Ces groupements d'employeurs sont décrits comme n'aboutissant pas dans la majorité des cas à une pérennisation des contrats, mais plutôt à un allongement des contrats précaires jusqu'à 6 à 8 mois. Cela est cohérent avec le constat déjà établi par Elyakime en 2007 et visible dans les données décrites à la partie III : l'augmentation du recours aux groupements d'employeurs s'accompagne d'une stagnation du nombre de CDI qui y sont employés depuis la fin des années 2000. Ces groupements d'employeurs ne sont donc pas de manière générale des outils de sécurisation des parcours des salariés précaires dans l'agriculture du Maine et Loire.

Pour les groupements d'employeurs intersectoriels, l'employeur peut choisir la convention collective dont bénéficient les salariés du groupement parmi les différentes conventions collectives des entreprises membres du groupement. Cela permet d'utiliser la convention collective la plus avantageuse, souvent celle issue de l'agriculture, pour employer des salariés dans des secteurs ayant des conventions collectives moins favorables à l'employeur[104]. Ces résultats rappellent des situations montrées dans l'industrie où l'un des intérêts de la sous-traitance est l'accès à des opportunités de minimisation du coût de la protection sociale et des droits conventionnels (Perraudin et al., 2014).

Enfin, le dernier type de groupements d'employeurs, le « mono-entreprise », est celui formé entre plusieurs entreprises agricoles d'un seul propriétaire. Selon les personnes rencontrées, ce type de groupement se développe. Ceci est lié à l'émergence de grandes exploitations agricoles divisées entre plusieurs structures juridiques. Au niveau national, ce type de développement est décrit dans la littérature s'intéressant à l'agriculture de firme (Purseigle et al., 2018). Ces groupements d'employeurs ne sont de la mise en commun de salariés qu'en théorie, puisque de fait, ils correspondent à un outil juridique de gestion de la main d'œuvre au sein de grandes entreprises agricoles. Ces groupements d'employeurs permettraient donc d'organiser la circulation des salariés en contrats précaires entre entités juridiques différentes

[104] Articles D.1253-7, D. 1253-8 et R. 1253-43 du Code du travail

tout en assurant leur protection sociale lorsqu'ils travaillent dans chaque entreprise du groupement. Ce type de groupement d'employeur n'est donc pas non plus un vecteur de sécurisation des parcours des salariés précaires.

Ce travail sur les groupements d'employeurs et les prestataires de service illustre ce que les données quantifiées de la MSA impliquaient et qui avait déjà pu être abordé de manière fragmentée par la littérature (Elyakime, 2007 ; Nguyen et al., 2020 ; Mésini, 2015). Ces entités juridiques de sous-traitance, de prestation de service et de mise en commun de la main d'œuvre sont utilisées pour garantir l'accès à de la main d'œuvre et de la prestation qualifiée ; mais aussi pour ne pas avoir à gérer en direct la main d'œuvre salariée précaire, son recrutement et les coûts associés. Cet accroissement de la sous-traitance contribue à la dégradation des situations de travail et de revenus des salariés précaires (statut de salarié détaché, intensité forte de travail, conventions collectives moins avantageuses, etc.). On retrouve des phénomènes bien analysés dans d'autres secteurs où les salariés de sous-traitant bénéficient de conditions d'emploi de moins bonne qualité (Perraudin et al., 2006). En dehors des personnels qualifiés des entreprises de travaux agricoles et des groupements d'employeurs « institutionnels », ces entités ne semblent pas être des vecteurs de sécurisation des parcours professionnels des salariés précaires agricoles.

V.2) Qualification et mise en concurrence des salariés agricoles précaires

Un point qu'interrogent les résultats obtenus sur le profil des salariés agricoles précaires et les données de terrain du Maine et Loire est relatif au niveau de qualification de ces salariés. Les résultats précédents ont montré que ces salariés précaires sont une main d'œuvre à la fois moins chère et plus flexible que les salariés permanents. Certains ont des contrats très courts et d'autres contrats plus longs et moins saisonnés. Ces contrats plus longs correspondent à une diversité de tâches agricoles qui mobilisent des qualifications spécifiques de la part des salariés concernés. Ils correspondent à des profils de salariés saisonniers en moyenne plus âgés (partie IV.3 de ce chapitre), et susceptibles d'avoir une expérience professionnelle renouvelée d'année en année dans le secteur agricole (Depeyrot et al., 2019 ; Bellit et Detang-Dessendre, 2014). Mais cette exigence de qualification pour une partie importante des salariés précaires agricoles est en contradiction avec l'écrasement des salaires agricoles au niveau du SMIC : comment peut-il y avoir une homogénéité importante des rémunérations s'il y a une diversité des qualifications requises ?

Les entretiens dans le Maine-et-Loire fournissent plusieurs éléments corroborés par la littérature qualitative internationale pour expliquer cette situation. Tout d'abord, la pression à la concurrence internationale pousse les employeurs à minimiser le coût du travail quel que soit la qualification du salarié (Reigada et al, 2017 ; Kritzinger et al., 2004). Ces salaires plus faibles sont acceptés en l'absence d'alternatives plus rémunératrices pour les salariés concernés (Rye et al., 2018 ; Delaporte, 2018).

De plus, la coexistence d'une main d'œuvre locale compétente et d'une main d'œuvre internationale précaire qualifiée (Darpeix et al., 2014 ; Preibisch, 2010) amène à une mise en

concurrence de ces salariés précaires entre eux, contribuant à cette pression à la baisse des salaires. Les salariés ont des moyens limités pour contester leurs conditions de travail et de revenus en cas de conflit avec leur employeur. Ils peuvent être écartés et remplacés facilement (Mésini, 2008), voire coupé de l'accès à des emplois agricoles ultérieurement (Decosse, 2011). Cette mise en concurrence s'appuie sur la diversité des statuts de salariés précaires observable dans les données MSA et les données de terrain dans le Maine et Loire. Elle entraine la stagnation des revenus agricoles au niveau du salaire minimum. Les salariés précaires qualifiés, malgré l'acquisition de compétences techniques dans la production agricole, sont alors maintenus dans une succession de contrats précaires faiblement rémunérés.

Ce résultat est aussi à relier à la littérature discutant de l'impact important de certaines politiques publiques sur le coût du travail salarié précaire comme le TO/DE, décrit à l'annexe 7.1 (Darpeix, 2010 ; Decosse, 2011) : ces politiques stabilisent le recours à des salariés précaires en maintenant l'accès à des salariés qualifiés et flexibles à un coût faible. De fait, lors des entretiens du Maine et Loire, les avantages attribués au recours à certains statuts salariés précaires ont été explicitement reliés aux politiques publiques qui y sont attachées, comme des exonérations de cotisations sociales (Annexe 4). L'impact potentiel de ces politiques publiques sera discuté dans le chapitre 5.

Conclusion

Ce chapitre a permis d'établir les conditions d'exercice de l'activité agricole et de préciser l'évolution des statuts professionnels sur lesquels s'appuie le rapport social d'activité de l'agriculture française contemporaine.

Ce rapport social d'activité est tout d'abord caractérisé par une grande diversité de statuts professionnels, fondée sur les statuts contractuels (CDD, CDI, indépendant, ayant-droit) et sur les types d'employeurs. La quantification montre qu'en en nombre de personnes, les salariés précaires forment la majorité des travailleurs agricoles (57%), et qu'ils réalisent 22% du travail agricole total. Cette situation est le résultat d'une croissance régulière du recours à des salariés précaires depuis 2003 dans les exploitations agricoles mais aussi dans les entreprises prestataires de service ou les groupements d'employeurs agricoles. Le salariat précaire dans la main d'œuvre agricole est donc une composante centrale du rapport social d'activité sectoriel de l'agriculture française.

Ce travail sur les statuts professionnels montre aussi la place limitée des salariés migrants parmi les précaires, révélant l'ampleur et la diversité des statuts des salariés résidents en France. La littérature empirique préexistante décrit surtout les caractéristiques du recours à la main d'œuvre étrangère (Michalon et Morice, 2008 ; Decosse, 2011 ; Mésini, 2015). L'importance des travailleurs résidant en France est moins discutée malgré leur importance, ce qui renforce le constat du caractère fragmenté des données existantes autour de la mobilisation de ces salariés précaires, décrit au Chapitre 1.

Sur la question de la flexibilité contractuelle, celle qui est inhérente aux statuts salariés précaires favorise le recrutement d'une population très diversifiée. Coexistent ainsi des salariés plutôt jeunes et éloignés du milieu de l'agriculture (étudiants, élèves), réalisant des tâches courtes ; des salariés ayant des compétences reconnues, locaux ou internationaux, capables d'assurer des tâches saisonnières plus longues avec une forte intensité de travail ; et des salariés précaires qualifiés en contrats CDD longs, locaux en majorité, encadrant les autres types de salariés précaires. La dynamique de mobilisation par les exploitations de ces groupes de salariés précaires est en évolution, avec notamment un recrutement des retraités comme salariés précaires et un nombre de salariés n'étant pas résidents en France en augmentation. La fidélisation d'une partie de la main d'œuvre migrante via des migrations pendulaires régulières de main d'œuvre qualifiée dans le temps permettent d'éviter en partie les problèmes de perte de productivité par disparition des qualifications au sein de l'entreprise mis en évidence par Dosi et al. (2017 ; 2018).

Les salariés précaires, quel que soit leur statut professionnel, ont des niveaux faibles et similaires de salaire direct. Les salaires indirects de ces salariés sont également limités, mais caractérisés quant à eux par leur hétérogénéité, due liés à la diversité des statuts professionnels des salariés précaires. Comme le montre l'étude de terrain dans le Maine et Loire, cette conjonction d'une forte flexibilité contractuelle, de salaires faibles et d'une protection sociale limitée, conduit à des situations de forte intensité de travail et de mauvaises conditions de travail. Ce constat corrobore les travaux monographiques discutés aux chapitres 1 et 2 sur les mauvaises conditions de travail auxquels sont exposés ces salariés (Decosse, 2008 ; Mésini, 2008 ; Mésini, 2013, Delaporte, 2019).

Ces mauvaises conditions de travail et de rémunération apparaissent constitutives d'une division technique et sociale du travail qui repose de façon croissante sur le salariat précaire. En effet, la mise à disposition d'une diversité de salariés précaires sous différents statuts professionnels correspond pour les employeurs agricoles une garantie d'un apport en main d'œuvre salariée précaire flexible et à bas coût. Cette situation créé un segment du marché du travail agricole, celui des salariés précaires, largement ouvert à la concurrence entre salariés. Cela contribue à empêcher toute possibilité d'un contrôle collectif de l'offre de travail par ces salariés. Cette situation est donc un élément central du rapport social d'activité en place dans le secteur agricole français actuellement.

Ce travail de recherche permet aussi d'identifier l'existence de contradictions entre les intérêts économiques des employeurs agricoles et des salariés précaires dans les caractéristiques des conditions d'exercice de l'activité agricole. Les salariés précaires ont des statuts professionnels très divers, ils sont nombreux et réalisent plus de 20% du travail agricole en 2016. Pourtant :

i) Les salaires des salariés précaires restent semblables et très majoritairement au niveau du salaire minimum malgré leur diversité de qualifications, ce qui baisse le coût du recours à des salariés précaires pour les employeurs. Cela alors même que le processus d'accumulation du

capital dans les exploitations a mené dans les dernières décennies à un accroissement significatif des exploitations agricoles en termes de taille économique.

ii) La diversité de mobilisation des contrats salariés précaires par les employeurs agricoles implique que certaines tâches réalisées par des salariés précaires en contrats saisonniers sont peu saisonnées : 30% des salariés précaires, souvent qualifiés, enchainent des contrats précaires agricoles sur plus de 6 mois. Malgré cela, les parcours professionnels de ces salariés restent marqués par la précarité contractuelle.

iii) La protection sociale des salariés précaires est disparate selon les travailleurs concernés, et peut être fortement limitée. Les salariés migrants, ainsi que les salariés en contrats très courts sont ainsi montrés comme pouvant avoir un accès limité à leurs droits de protection sociale pour lesquels ils cotisent pourtant. Cette situation accroit la dépendance des salariés précaires à leur revenu agricole direct, tout en favorisant le travail illégal.

iv) Les conditions de vie et de travail des salariés précaires sont décrites comme étant souvent mauvaises, notamment pour les salariés les plus vulnérables en termes de statuts professionnels. La qualification variable, la brièveté contractuelle de l'emploi agricole et la faiblesse des revenus directs et indirects contribuent à l'augmentation des risques professionnels auxquels sont exposés ces salariés. Les résultats obtenus tendent à montrer que ces mauvaises conditions de travail sont souvent liées à des intensités de travail fortes qui peuvent être imposées par les employeurs.

Ces contradictions marquées entre les intérêts des employeurs et des salariés précaires agricoles en termes de conditions d'exercice de l'activité agricole salariée précaire peuvent ainsi chacune être le sujet d'un compromis institutionnalisé entre représentants des salariés et des employeurs agricoles. Le cas échéant, les arbitrages découlant de ces compromis entre les intérêts des employeurs et des salariés devraient être visibles dans les politiques publiques en place.

Chapitre 5 : Le travail agricole salarié précaire, un développement soutenu par les pouvoirs publics.

Introduction

Dans ce chapitre, j'analyse le rôle des politiques publiques dans le développement du salariat précaire. Pour cela, j'étudie leur construction progressive sur le temps long. Je considère tous les instruments de politiques publiques influant sur le recours aux salariés précaires, que ces instruments soient inclus dans le champ des politiques agricoles ou d'emploi, dès lors qu'elles ciblent directement ces salariés ou les entreprises les employant. Ce chapitre 5 décrit donc ces politiques publiques influant sur le recours à des salariés précaires en agriculture, leurs déterminants et leurs impacts en trois parties :

- une périodisation des politiques publiques traitant des salariés précaires dans l'agriculture en France ;
- une analyse des instruments de politiques publiques à destination des entreprises agricoles ;
- une analyse des instruments de politiques publiques à destination des salariés agricoles précaires.

I) La périodisation des politiques publiques agricoles nationales et le recours à des salariés précaires en agriculture

Cette partie propose une analyse périodisée de la construction des politiques publiques françaises influant sur le recours à des salariés précaires en agriculture sur les 60 dernières années, jusqu'à la situation pré-crise du COVID-19 (Figure 5.1). Cette analyse sera découpée en périodes, séparées selon la place accordée au salariat précaire dans les politiques publiques nationales et les modèles de développement agricoles sous-jacents à ces politiques.

Les politiques européennes agricoles comme la Politique Agricole Commune (PAC) sont discutées marginalement dans cette partie. Au plan réglementaire et des dépenses publiques, jusqu'en 2021 le travail salarié reste un angle mort de la PAC (Fosse, 2019). L'impact spécifique de ces politiques sur le coût du travail agricole salarié et le recours aux différents types de salariés est difficile à analyser et à mesurer (Dupraz et Latruffe, 2015 ; Dries et al, 2012 ; Petrick et Zier, 2012). Les politiques européennes concernant directement les salariés précaires sont celles encadrant la réglementation de SST et de mobilité internationale. Ce sont ces dernières qui seront principalement discutées lors de cette périodisation.

I.1) De 1960 à 1980 : la reconnaissance progressive des droits des salariés agricoles

La première loi d'orientation agricole après la seconde guerre mondiale est promulguée en 1960. Elle est marquée par un objectif politique d'accroissement de *«la productivité agricole […] en assurant le développement rationnel de la production en fonction des besoins et de l'emploi optimum des facteurs de production, notamment de la main-d'œuvre »* (Loi 60-808 d'orientation agricole de 1960, article 2).

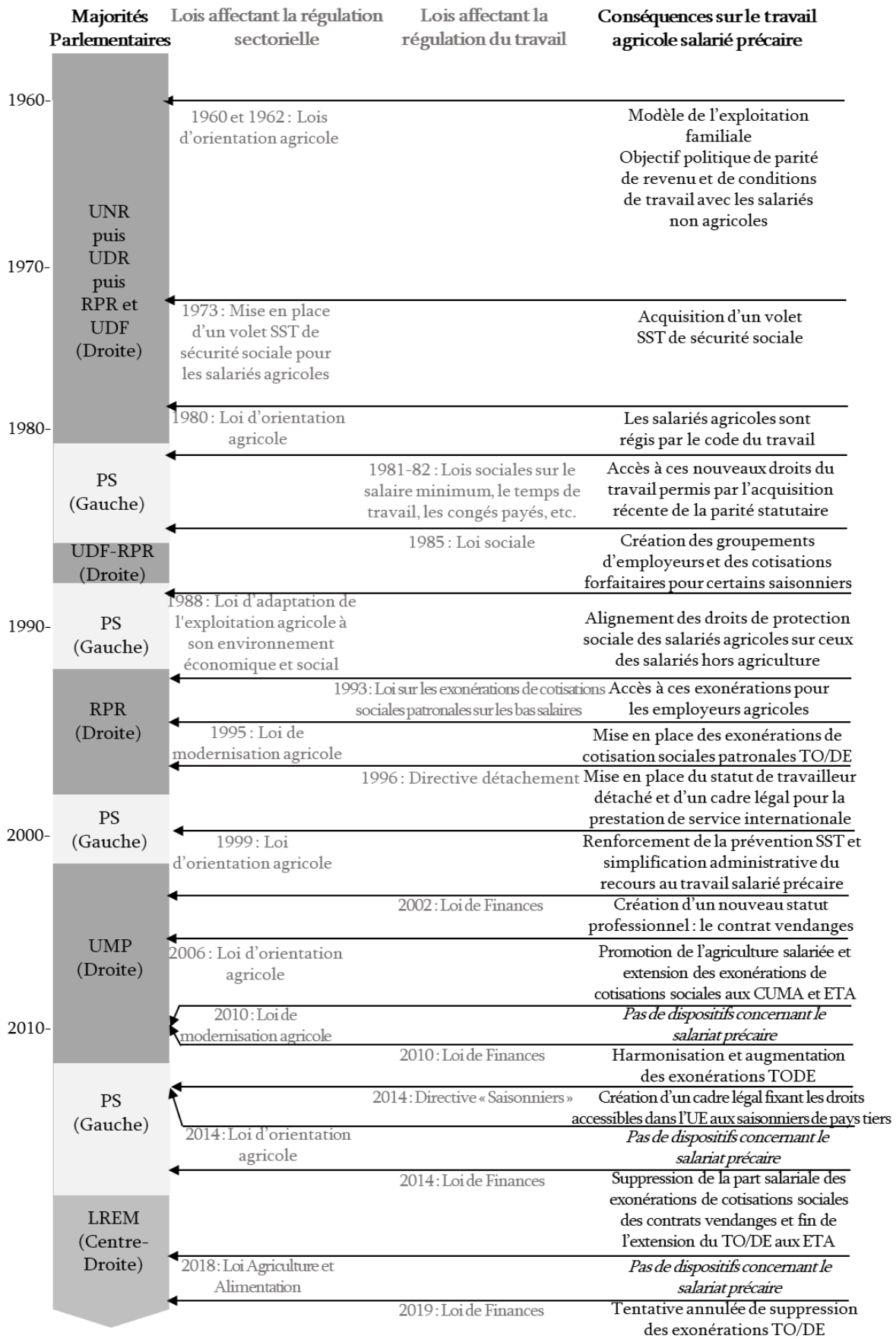


Figure 5.1 : Chronologie des lois influant sur le salariat agricole (Source : Débats parlementaires de l'Assemblée Nationale Française / Directives 96/71/CE et 2014/36/UE)

La loi prévoit également d'atteindre une parité de niveau de vie entre les agriculteurs et les autres actifs[105], objectif partagé avec la PAC qui vient d'être mise en place. Cet objectif de parité inclut les salariés agricoles.

Cette loi vise donc à porter « *la situation sociale des exploitants et des salariés agricoles au même niveau que celui des autres catégories professionnelles* » (Loi 60-808 d'orientation agricole de 1960, article 1) et à « *permettre aux exploitants et aux salariés agricoles d'assurer d'une façon efficace leur protection sociale* » (Loi d'orientation Agricole, 1960, article 2). A l'époque, la protection sociale agricole est en effet moins développée que celle qui existe hors de l'agriculture : les salariés n'ont pas d'assurance contre les accidents du travail et c'est seulement en 1961 que tous les exploitants auront la couverture maladie-invalidité-maternité.

Les discussions autour du vote de cette loi expliquent le modèle de développement sous-tendant ces politiques publiques. Ainsi, H. Rochereau, Ministre de l'Agriculture, affirme[106] : *« Les aptitudes du chef d'une exploitation moderne doivent, en effet, être très développées. Certes, le niveau de la formation des ouvriers agricoles a également besoin d'être relevé mais le monde rural de demain aura surtout besoin de chefs d'exploitation »*. La dimension salariale du projet social agricole est ainsi reléguée au second plan. La loi promeut surtout un modèle de développement agricole centré autour d'une agriculture familiale et le travail indépendant, via des aides et mesures soutenant l'investissement des exploitants, et la création d'outils facilitant la gestion du foncier et la création de coopératives.

A l'issue de nombreuses négociations entre l'Etat et les Jeunes Agriculteurs (Muller, 2000 ; Mundler et Remy, 2012), la loi d'orientation de 1962 maintient l'objectif de parité de la loi de 1960 et affirme clairement la promotion d'un modèle d'agriculture familiale à deux UTA, en l'occurrence un couple d'exploitants indépendants à plein temps. Le projet de modernisation de l'agriculture de la loi de 1960 y est complémenté par un soutien public plus important en matière de recherche et de formation dans le secteur agricole. Cette loi ne traite pas de la question du travail agricole salarié directement, et les échanges autour de son élaboration montrent que le modèle agricole promu reste focalisé sur le recours à de la main d'œuvre familiale[107].

Le sujet du travail salarié agricole a été remis au centre du débat par les syndicats de salariés agricoles en 1968. La signature des « accords de Varenne » accorde aux salariés agricoles un salaire

[105] « La loi d'orientation de l'agriculture française a pour but, dans le cadre de la politique économique et sociale, d'établir la parité entre l'agriculture et les autres activités économiques :[…] 2° En faisant participer équitablement l'agriculture au bénéfice de cette expansion par l'élimination des causes de disparité existant entre le revenu des personnes exerçant leur activité dans l'agriculture et celui des personnes occupées dans d'autres secteurs, afin de porter notamment la situation sociale des exploitants et des salariés agricoles au même niveau que celui des autres catégories professionnelles» (Loi d'orientation agricole de 1960, article 1)

[106] Débat parlementaire à l'Assemblée Nationale, Jeudi 28 juin 1960

[107] « Être agriculteur, c'est aussi un mode de vie. […] Il a, ancré en lui, le goût de l'indépendance, ce qui le rapproche davantage des membres des professions libérales que des salariés. Il a le goût de la liberté qui lui est indispensable pour agir efficacement sur le monde si divers qui s'oppose à lui. Il a aussi — ce qui est important et ce dont tient compte le texte dont nous discutons — le sens de la propriété. […] Tel est l'homme dont vous voulez assumer la promotion » (René Le Bault de la Morinière, Député, Débats Parlementaires à l'Assemblée Nationale, Mercredi 18 Juillet 1962)

minimum égal à celui des salariés non agricoles. Cette avancée est le résultat de 15 ans de luttes syndicales des salariés agricoles. Cette poursuite de la conquête de droits sociaux continue durant la décennie 1970 via l'obtention d'un accès à la formation professionnelle et à une représentation plus importante dans les négociations collectives sectorielles pour les salariés agricoles. En 1973, une loi accorde aux salariés agricoles l'accès à une protection sociale contre les risques professionnels équivalente à celle des salariés non agricoles. Cette évolution se réalise avec l'appui des syndicats de salariés, et contre les syndicats des employeurs agricoles (Bourquelot, 1991).

L'amélioration des droits et du statut de salarié agricole, soutenue par les pouvoirs publics, est l'aboutissement du volet « salariés » du projet social porté par les lois de 1960 et 1962. En effet, faire advenir la parité de niveau de vie avec les autres secteurs passe par l'obtention pour les salariés agricoles de la parité statutaire et salariale avec les autres salariés. Durant cette période, la place des salariés agricoles augmente avec la restructuration des exploitations : la quantité de travail qu'ils fournissent est stable à 140 000 UTA dans les recensements agricoles de 1970 et 1979, et passe donc de 5% à 7% du travail agricole total sur ces deux années avec la réduction du travail familial dans les exploitations.

La loi d'orientation agricole de 1980 aligne le statut de salarié agricole avec celui des autres salariés, leur statut contractuel relevant désormais du code du travail et non du code rural. Cette loi harmonise également de la protection sociale des salariés de l'agriculture avec celle du reste des salariés en termes de retraite et de santé/sécurité au travail. Ils restent toutefois affiliés au régime agricole de protection sociale et ne sont donc pas concernés par des mesures influant sur les droits de sécurité sociale comme les salariés du régime général. Cette volonté de parité cède le pas, dans la loi, devant certains *« problèmes spécifiques de l'agriculture »*, justifiant notamment une flexibilité horaire plus grande que ce qui est autorisé pour les autres secteurs[108].

L'amélioration du revenu et des droits des salariés agricoles entre les années 60 et 80 se fait sous la pression des organisations syndicales salariées et face à l'opposition des syndicats d'employeurs agricoles. Durant cette période, il convient aussi de souligner que le caractère précaire ou non de l'emploi des salariés agricoles n'est pas pris en compte dans le cadre des politiques publiques.

I.2) De 1981 à 1989 : Une décennie marquée par la progression des droits sociaux des salariés

L'arrivée en 1981 d'une majorité parlementaire et d'un gouvernement socialistes au pouvoir entraîne un ensemble de mesures sociales qui vont toucher les salariés agricoles du fait de leur rattachement en 1980 au code du travail, notamment la forte revalorisation du SMIC. Ils conservent toutefois leur affiliation à la MSA, et gardent donc un régime propre de protection sociale, et

[108] « Il prévoit aussi l'harmonisation de la situation des salariés d'exploitation agricole — en faveur desquels un effort doit être fait dans notre pays pour qu'ils ne paraissent pas et qu'ils ne se sentent pas en retard vis-à-vis des autres catégories sociales — et de celle des salariés du commerce et de l'industrie. La parité visée ne souffre qu'une réserve : celle des adaptations nécessaires en matière d'horaires de travail pour tenir compte des problèmes spécifiques de l'agriculture, adaptations sans lesquelles il ne serait plus possible, demain, de produire dans des conditions efficaces. » (Pierre Mehaignerie, ministre de l'Agriculture, Débats Parlementaires à l'Assemblée nationale, Mardi 11 Décembre 1979)

donc des droits de protection sociales différents des autres salariés. En parallèle, la ministre de l'Agriculture Edith Cresson amende cette année-là le modèle de développement agricole en place depuis 1962, en étendant son pilotage, cogéré jusque-là par l'Etat et le syndicalisme agricole majoritaire, aux autres syndicats d'exploitants agricoles, comme la Confédération Paysanne et le Mouvement de défense des exploitants familiaux (MODEF) (Muller, 2000).

La Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 met en place un nouveau statut coopératif, le groupement d'employeurs, qui a pour but de développer l'emploi salarié permanent sur les petites entreprises en mutualisant les besoins en travail dans un contexte de chômage grandissant. Le but de cette loi est d'encourager le développement de contrats de salariés permanents à temps plein pour sécuriser les parcours des salariés précaires dans des petites entreprises, notamment des exploitations agricoles : « *Dans d'autres branches, comme l'agriculture, des besoins en main-d'œuvre existent pour répondre aux impératifs du travail saisonnier, variables dans le temps d'un employeur à l'autre. Lorsque des salariés sont actuellement recrutés sur ces emplois, ils ne sont pas eux-mêmes dans une situation satisfaisante car ils sont au service de plusieurs employeurs différents avec souvent un statut variable ou mal précisé. Le projet de loi qui vous est présenté répond à l'ensemble de ces besoins. […] Des emplois nouveaux et stables assurant aux salariés concernés un revenu suffisant pourront ainsi être créés, sans que pour autant les droits des salariés soient remis en cause, bien au contraire* » (Michel Delebarre, Ministre du travail, Débats parlementaire à l'Assemblée, Jeudi 23 mai 1985).

Cette loi marque aussi la mise en place de cotisations sociales forfaitaires pour les salariés agricoles. Ces exonérations de cotisations patronales et salariales destinées aux saisonniers déjà couverts par d'autres régimes de protection sociale (étudiants notamment) et travaillant ponctuellement dans l'agriculture. Cette mesure est un moyen de réaliser deux objectifs : baisser le coût du travail saisonnier pour les exploitants dans un contexte sectoriel concurrentiel, et améliorer le revenu direct de certains saisonniers en les exonérant de cotisations sociales correspondant à des droits sociaux auxquels ils ont déjà accès[109]. Cette loi marque donc un tournant, celui de l'apparition d'instruments de politiques publiques à destination spécifique des salariés, via les groupements d'employeurs et les cotisations forfaitaires.

Enfin cette période se termine par la promotion d'une loi en 1988 dite *« d'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social »*. Cette loi instaure l'alignement des droits de sécurité sociale des salariés agricoles sur ceux des autres salariés. Les salariés agricoles peuvent désormais percevoir les mêmes indemnisations que les autres

[109] « Je voulais enfin souligner l'intérêt d'une dernière mesure qui prévoit la possibilité de mettre en œuvre des cotisations sociales forfaitaires dans le domaine agricole. Il s'agit du cas très particulier où des agriculteurs, par exemple, ceux qui exploitent des cultures spécialisées — pépiniéristes, horticulteurs, maraîchers, arboriculteurs — emploient des stagiaires, des étudiants, déjà couverts par une assurance Sociale. Dans ce cas, la mise en œuvre de cotisations forfaitaires sera reçue très favorablement par ces agriculteurs car elle permettra de limiter le coût des charges sociales qui pèse souvent assez lourdement sur les productions de ce type. On en prend encore plus conscience lorsqu'on compare le niveau de ces charges à ce qu'il est chez nos partenaires de la Communauté européenne » (Jean-Pierre Sueur, Rapporteur, Débats parlementaire à l'Assemblée, Jeudi 23 mai 1985)

salariés sur un ensemble de volets de la protection sociale (maladie, maternité, invalidité, veuvage et décès), tout en gardant leur régime propre. Elle instaure aussi la mensualisation obligatoire du salaire en agriculture, harmonise le paiement des heures supplémentaires avec les autres secteurs et renforce le pouvoir d'application des conventions collectives en agriculture. Ces règles visent à donner aux salariés agricoles l'accès aux avancées sociales acquises depuis 1981 par les salariés hors de l'agriculture, et à renforcer le pouvoir des salariés agricoles et des syndicats les représentant dans la négociation collective[110].

La période est ainsi marquée par l'amélioration des conditions de travail et de revenu dont bénéficient les salariés agricoles. Au niveau européen, la période se caractérise aussi par la mise en place de la directive 89/391/CEE sur la santé et la sécurité au travail, qui définit le cadre européen des droits en termes de SST des salariés de l'UE, y compris agricoles, et fixe des limites au temps de travail hebdomadaire maximal.

I.3) De 1990 à 1998 : le modèle de l'exploitation familiale à une UTA

Le retour d'une majorité de droite au pouvoir à l'Assemblée Nationale entraîne un changement de direction pour les politiques publiques à destination des salariés agricoles. Au niveau national, en juillet 1993, le gouvernement Balladur adopte un ensemble de mesures visant à baisser les cotisations sociales sur les bas salaires, dans l'objectif d'améliorer la compétitivité de l'économie (Loi du 27 juillet 1993). Ces exonérations s'étendent à l'ensemble des salariés à bas salaires, y compris donc aux salariés agricoles. Les cotisations concernées par ces mesures sont par la suite étendues en 1995 et 1996 (Nouveau et Ourliac, 2012).

En 1995, une loi de modernisation de l'agriculture est votée sous la même majorité politique. Dans ses objectifs, cette loi mentionne l'amélioration des revenus des salariés agricoles, et cible les cotisations sociales salariales agricoles comme un levier à mobiliser dans le but d'assurer la compétitivité du secteur[111]. Elle instaure des exonérations de cotisations sociales (maladie, maternité, vieillesse) pour employeurs de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi (TO/DE) dans les exploitations agricoles et les groupements d'employeurs. Cette mesure sera très importante dans l'évolution du modèle agricole. Le fonctionnement de cette mesure est détaillé en Annexe 7.1. Cette réforme marque la fin du système précédent de cotisations forfaitaires[112]. Les

[110]« Vous savez que, dans le domaine de la protection sociale, nous sommes attachés à ce qu'on garantisse aux salariés agricoles une parité de situation avec ceux des autres grands secteurs de l'économie. […] Ainsi le projet de loi rend-il directement applicables aux salariés agricoles les dispositions du code de la sécurité sociale relatives aux prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité, veuvage et décès. […] Dans le domaine de la législation du travail, le projet de loi propose enfin d'étendre aux salariés de l'agriculture les dispositions du code du travail […] relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail. […] De plus, une nouvelle définition des cas de recours à la récupération des heures perdues et la possibilité de calculer les heures supplémentaires sur un cycle de quelques semaines vous seront proposées. […]. Parallèlement, le projet propose d'étendre les dispositions de la loi de janvier 1978 concernant la mensualisation à ceux des salariés agricoles qui ne bénéficient pas encore des garanties correspondantes par voie de convention collective. » (Henri Nallet, ministre de l'Agriculture, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 18 décembre 1988).

[111] « La politique agricole tend à : […] - améliorer la compétitivité des exploitations, notamment par l'adaptation de la fiscalité agricole et des charges sociales ; […] - améliorer le revenu et les conditions de vie des exploitants agricoles, de leurs salariés et des anciens exploitants ; » (Loi de modernisation de l'agriculture, 1995, Article 1).

[112] « Il aménage les cotisations sociales des salariés occasionnels, qui seront dorénavant assises, dans des conditions définies au

débats parlementaires autour de la loi traduisent la volonté du gouvernement en place, via cette mesure TO/DE, de maintenir les droits de protection sociale des salariés agricoles tout en réduisant le coût du travail porté par l'exploitant, pour améliorer la compétitivité de l'agriculture française[113].

Cette loi est marquée par la promotion d'un modèle agricole différent de celui des lois d'orientation précédentes. La modernisation des exploitations y est défendue comme passant par un modèle plus entrepreneurial et centré sur un exploitant unique gérant une exploitation compétitive[114].

Cette loi marque un tournant dans l'évolution des politiques concernant le recours à des salariés précaires agricoles : son coût pour l'employeur est présenté comme un levier que l'Etat, via les cotisations de sécurité sociale, doit mobiliser pour assurer la compétitivité de l'agriculture nationale dans un contexte international concurrentiel. Cette évolution se place dans une période où le travail réalisé par les salariés se développe : passage de 8% du travail agricole total (mesuré en UTA), dont 3% par les salariés précaires, en 1988 à 17% en 2000, dont 7% réalisé par les précaires (Données Recensement Agricole).

Au niveau européen, une nouvelle direction des politiques agricoles est aussi donnée via les réformes de la PAC de 1992 et 1999, qui libéralisent progressivement les marchés agricoles européens (Trouvé, 2009). Cette période voit aussi la mise en place de la directive Détachement en 1996, dans l'objectif de créer un cadre juridique commun à la prestation de service entre pays de l'UE (Directive 96/71/CE). Cependant, jusqu'au milieu des années 2000, le recours au détachement en agriculture en France reste marginal (Chapitre 4).

Cette période est donc marquée par l'émergence d'un modèle davantage centré sur le développement du salariat dans des exploitations tenues par un exploitant unique. Dans ce modèle, les salariés précaires sont présentés comme levier de compétitivité à mobiliser via les exonérations TO/DE, en lien avec des réformes de la PAC orientées vers une dérégulation progressive des marchés agricoles.

I.4) De 1999 à 2001 : la défense de la multifonctionnalité de l'agriculture et une vision plus intégrée de l'emploi salarié

En 1999, dans le cadre d'une alternance politique, une nouvelle loi d'orientation agricole est promulguée, promouvant la reconnaissance de la multifonctionnalité de l'agriculture. Cette loi

niveau réglementaire, sur des taux réduits, alors qu'auparavant elles étaient soumises à des taux normaux s'appliquant à une assiette forfaitaire. Cela améliore de façon significative la protection sociale des salariés concernés. » (Jean Puech, ministre de l'Agriculture, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 24 novembre 1994).

[113] « L'allégement des charges est l'un des axes prioritaires de la politique gouvernementale en faveur de l'agriculture, je l'affirme solennellement. » (Jean Puech, ministre de l'Agriculture, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 24 novembre 1994).

[114] La modernisation de l'entreprise agricole est le deuxième thème central de la loi sur lequel je souhaite apporter quelques développements. […] Je vous propose à cet égard de reconnaître l'importance du fait sociétaire en agriculture et de lever l'ensemble des blocages qui entravent aujourd'hui son développement. […]. C'est […] une direction dans laquelle il faut s'engager résolument, car le statut sociétaire apportée sur le plan juridique, sur le plan fiscal et sur le plan social (sont) les garanties dont a besoin l'entrepreneur agricole » (Jean Puech, ministre de l'Agriculture, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 24 novembre 1994)

prend explicitement à contrepied certains aspects du modèle agricole promu en 1995. Elle supprime la référence à la recherche de compétitivité comme un objectif exclusif de la politique agricole française, pour la remplacer par une référence à plusieurs objectifs sociétaux (dont la production alimentaire, la protection de l'environnement, et le maintien d'un emploi de qualité[115]). Le modèle de l'exploitation mis en avant est familial, mais sur les thèmes de l'emploi salarié agricole, cette loi se démarque de la précédente par l'attention qu'elle porte au statut des salariés, qui disposent désormais d'un titre spécifique dans le code rural et d'un chapitre entier de la loi. La volonté de développer l'emploi permanent, y compris partagé via les groupements d'employeurs, est réaffirmée via des instruments de sécurisation des parcours des salariés et la recherche de l'amélioration de leur qualité de travail.

La loi inclut notamment la création d'un Titre emploi agricole simplifié (TESA) pour les salariés précaires et permanents des exploitations de moins de 10 salariés permanents. Cette mesure est affichée comme un complément aux réductions de cotisations sociales mises en place en 1995 pour alléger la fiscalité et les formalités d'embauche dans l'agriculture. Le TESA permet une prise en charge par la MSA des formalités administratives liées à l'embauche de salariés agricoles précaires, allégeant la procédure restant à accomplir par l'exploitant. La représentation des salariés est, de plus, reconnue comme une priorité dans le texte de la loi, avec la création de commissions paritaires d'hygiène, de santé et de conditions de travail (CPHSCT), dont l'application effective est déléguée aux instances de négociations collectives départementales. Un observatoire visant à développer des stratégies de stabilisation des trajectoires professionnelles pour les salariés précaires voit aussi le jour, et la constitution de groupements d'employeurs agricoles est facilitée.

Cette stratégie de développement du recours à des salariés agricoles et d'amélioration de leurs conditions de travail est clairement affichée par le ministre de l'Agriculture Louis Le Pensec[116]. Cette loi amende la nature du soutien au recours à des salariés agricoles précaires dans les exploitations par rapport aux lois précédentes, en proposant de faciliter le recours à des salariés précaires via la simplification de leur recrutement plutôt que via la réduction de leur coût pour l'exploitant. Cela est à relier la reconnaissance accrue dans ce projet de loi des salariés comme partie intégrante des travailleurs agricoles[117].

---

[115] « L'installation en agriculture, notamment des jeunes, la pérennité des exploitations agricoles, leur transmission, et le développement de l'emploi dans l'agriculture, dont le caractère familial doit être préservé, dans l'ensemble des régions françaises en fonction de leurs spécificités » (Loi d'orientation de 1999, Article 1).

[116]« Afin de favoriser le développement de l'emploi salarié en agriculture, les formalités administratives que les employeurs doivent accomplir seront simplifiées, et les conditions de développement des groupements d'employeurs seront améliorées. Dans le même temps la situation des salariés doit progresser, c'est pourquoi les conditions de la constitution de comités départementaux d'œuvres sociales par voie conventionnelle seront organisées, et les modalités de représentation des salariés seront renforcées. » (Débat parlementaire sur le projet de loi d'orientation agricole, 10 juin 1998)

[117] « Je n'oublie pas les salariés agricoles dont je souhaite encourager le recrutement en simplifiant les formalités à accomplir par les employeurs à l'embauche, sans que soit porté atteinte aux garanties sociales des employés. […] Je vous propose également de prendre un certain nombre de dispositions permettant d'améliorer les conditions de représentation et de défense des intérêts matériels et moraux des salariés du secteur […] Je suis convaincu que l'archaïsme se trouve davantage du côté de ceux qui

Hors de l'agriculture, cette période est aussi marquée par des avancées sur les conditions de travail des salariés de manière générale, notamment avec la réduction de la durée de travail hebdomadaire à 35 heures établie par des lois de 1998 et 2000. Ces lois concernent les salariés agricoles, qui bénéficient de cette réduction de leur temps de travail, mais qui restent néanmoins soumis à une flexibilité accrue des horaires de travail spécifique au secteur agricole[118].

I.5) De 2001 à 2008 : Le salariat précaire, levier de compétitivité de l'agriculture entrepreneuriale

La loi de financement de la sécurité sociale de 2002, élaborée et votée en 2001, va créer un nouveau statut professionnel spécifique au secteur agricole : le contrat vendanges. Ce statut permet d'étendre aux salariés en congés payés et aux fonctionnaires en poste la possibilité d'être recrutés en parallèle de leur emploi dans un contrat saisonnier pour participer aux vendanges. La mise en place de ces contrats vise à limiter l'existence de pratiques illégales équivalentes et à encourager l'emploi salarié en étendant l'horizon des recrutements possibles[119]. Ce contrat saisonnier bénéficie de l'exonération travailleurs occasionnels / demandeurs d'emploi (TO/DE) qui réduit le niveau des cotisations sociales patronales, et bénéficie de plus d'une exonération totale des cotisations sociales salariales, pour augmenter l'attractivité de ces contrats pour les salariés. Cette mesure s'attire lors de son élaboration l'opposition du gouvernement de gauche, qui y voit un coût important pour la sécurité sociale et l'Etat, de même qu'une moindre disponibilité de ces emplois pour les demandeurs d'emplois, étant donné qu'ils sont accessibles désormais aux travailleurs en congés et aux fonctionnaires[120]. Malgré cette opposition, la mesure sera adoptée par l'Assemblée nationale, également en majorité de gauche, grâce, entre autres, à la mobilisation des employeurs viticoles. Cette création d'un contrat de travail agricole spécifique constitue un instrument de politiques publiques inédit mobilisé pour favoriser le recours à des salariés précaires dans le secteur viticole.

---

prônent un libéralisme sans contraintes qui broie les femmes et les hommes en agriculture. Une politique faite pour les hommes doit permettre d'améliorer la protection sociale des agriculteurs, des conjoints d'exploitants, des salariés et des retraités d'agriculture. » (Louis Le Pensec, ministre de l'Agriculture, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 5 octobre 1998)

[118] Il s'agit en l'occurrence de temps de travail maximum hebdomadaires et mensuels plus élevés que les autres travailleurs, et d'une annualisation du temps du travail permettant de faire des semaines avec des temps de travail de plus de 35 heures en saison, si cela est compensé par un temps de travail réduit le reste de l'année. Ces mesures de flexibilité horaire accrues, toujours présentes aujourd'hui, seront décrites plus en détail à la partie II de ce chapitre.

[119] « Devant les difficultés de recrutement, certaines pratiques se font jour : non-déclaration des travailleurs, recours à des intermédiaires chargés de trouver de la main-d'œuvre non déclarée. […]. Il est proposé la création d'un contrat vendanges, qui serait un contrat à durée déterminée, d'un mois maximum, ouvert à certaines catégories de personnes qui pour l'instant n'ont pas droit d'effectuer les vendanges : les salariés en congés payés et les fonctionnaires et agents de la fonction publique, par exemple. Il est proposé de dispenser les titulaires d'un contrat de vendanges du paiement des cotisations d'assurances sociales à la charge du salarié, les cotisations d'assurances sociales, y compris celles liées à la CSG, à la charge de l'employeur étant, elles, maintenues. » (Yves Bur, Rapporteur, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 25 octobre 2001)

[120] « Je ne peux vous suivre […] pour des raisons liées aux protections accordées aux salariés dans le code du travail. […]. Ajoutons que l'interdiction faite aux salariés d'exécuter un travail rémunéré pendant leurs congés payés, disposition que vous proposez de supprimer, est motivée par le souci de ne pas priver les demandeurs d'emploi de la possibilité d'occuper ce travail. […] Enfin, […] rien ne peut garantir que le bénéfice de cette exonération sera répercuté par l'employeur sous la forme d'une augmentation du salaire net. Il n'est du reste pas dans la vocation des régimes sociaux de se substituer aux employeurs pour le financement des salaires, d'autant que l'embauche de travailleurs occasionnels dans la viticulture donne déjà lieu à une exonération de 75 % des cotisations patronales […]. La combinaison de ces deux exonérations conduirait à faire supporter une charge injustifiée aux régimes sociaux » (Elisabeth Guignou, ministre de l'Emploi, Débats parlementaires à l'assemblée nationale, 25 octobre 2001)

En 2006, une nouvelle loi d'orientation agricole est proposée par le gouvernement alors que le parlement est sous majorité UMP (Figure 5.1). Se réclamant de la continuité de celle de 1995, elle a pour objectif de *« faire évoluer l'exploitation agricole vers l'entreprise agricole »* (Titre Ier de la loi 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole), *« d'aider les exploitations agricoles à se transformer en véritables entreprises »* et de *« de renforcer [la] compétitivité [de nos filières] et de consolider leur place sur le plan européen et mondial »* (Communiqué de presse du Conseil des ministres du 18 mai 2005). Sur le volet de l'emploi agricole, le rapport parlementaire « Le Guen » (2005) qui précède cette loi d'orientation agricole est présenté comme le document de référence, porteur de la vision de l'emploi agricole portée par cette loi[121].

Le rapport Le Guen, fondé sur des entretiens avec les acteurs syndicaux publics et privés de l'agriculture ainsi que sur des données statistiques, montre la hausse de la part du travail agricole réalisé par les salariés, y compris précaires. Le travail des salariés précaires est présenté comme essentiel à la dynamique économique du secteur agricole. Ce rapport note de plus des difficultés de recrutement dans les emplois saisonniers, qu'il attribue au volume réduit et à la qualification insuffisante de l'offre de travail agricole des salariés comparé à la demande. Le rapport défend aussi le recours à la main d'œuvre migrante qualifiée comme une réponse à ces besoins, soulignant que ces salariés migrants qualifiés sont réclamés par une partie des exploitants. Le rapport insiste sur le coût élevé du travail des salariés précaires en France comparée aux pays concurrents, mais soulève les problèmes associés aux exonérations TO/DE, qui s'appliquent seulement aux salaires les plus bas (inférieurs à 1,5 SMIC) est décrite comme une « trappe à pauvreté ». Il indique aussi que la PAC n'apporte pas un soutien direct à l'emploi agricole et que ses mesures ne sont pas tournées vers les filières intensives en main d'œuvre (fruits et légumes, viticulture). Ce rapport conclut sur la nécessité d'une politique combinant différents volets : i) une redirection de la PAC vers les filières intensives en emploi; ii) une lutte contre le dumping social au niveau européen, via la recherche d'un alignement des normes d'emploi vers le haut ; iii) une refonte des exonérations TO/DE pour qu'elles ne soient plus limitées aux contrats courts et aux bas salaires, et pour que leur coût soit compensé via des impôts spécifiques[122] ; iv) et enfin le maintien de politiques publiques visant à encourager et baisser le coût du travail salarié précaire agricole en France.

La loi ne suit qu'en partie ces recommandations. Deux titres de la loi contiennent des mesures influant sur les salariés agricoles : « *Promouvoir une démarche d'entreprise au service de l'emploi et des conditions de vie des agriculteurs* » et « *Promouvoir l'emploi et améliorer la protection sociale et les conditions de travail des personnes* ». La loi y annonce le renforcement de la protection sociale dédiée aux maladies professionnelles et aux accidents du travail spécifique aux salariés agricoles.

[121] « Nous entendons favoriser la création d'emplois en allégeant le coût total de l'emploi, en améliorant la rémunération et donc le pouvoir d'achat, mais aussi en accroissant la sécurité de l'emploi. Au cours des débats à l'Assemblée nationale, le gouvernement a proposé la création d'un contrat jeune saisonnier agricole, la mise en place d'une incitation à la conversion de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, et une mesure en faveur des groupements d'employeurs. Plusieurs de ces propositions sont inspirées du rapport Le Guen ». (Dominique Bussereau, Ministre de l'agriculture, Débats parlementaires au Sénat, 02 novembre 2005)

[122] Comme détaillé à l'Annexe 7.1, le financement des exonérations TO/DE est assuré par le budget de la MSA et de l'Etat, sans qu'une taxe soit directement affectée à ce financement, ce que ce rapport proposait de modifier.

La loi étend les exonérations TO/DE préexistantes à d'autres entreprises agricoles que les exploitations. En effet, afin de promouvoir le développement de ces structures, la loi rend accessibles les exonérations TO/DE pour les salariés des groupements d'employeurs et entreprises de travaux agricoles. La loi étend aussi ces exonérations TO/DE aux premiers mois des contrats CDI nouvellement recrutés et ayant des salaires faibles, afin de promouvoir la pérennisation de l'emploi.

Toutefois, contrairement aux recommandations du rapport le Guen, ces exonérations restent focalisées exclusivement sur les bas-salaires. Les arguments du rapport insistant sur la nécessité de sortir d'une politique ayant un effet de trappe à pauvreté ne sont donc pas prises en considération.

D'une manière générale, cette loi donne une place importante au salariat dans la perspective de favoriser un modèle de développement qui vise à créer des « *entreprises agricoles puissantes, fondées sur la valorisation de la démarche d'entreprise* » [123].Ce modèle est aussi défendu par la FNSEA, le syndicat majoritaire des exploitants agricoles, lors de ces prises de positions au cours de l'élaboration de la loi et dans le rapport Le Guen. Ce modèle d'agriculture entrepreneuriale accroît la place donnée au salariat agricole, à sa compétitivité et à son rôle dans la production.

Au niveau communautaire, cette période correspond à deux phénomènes. Le cadre européen de négociations collectives sectorielles, le « Dialogue Social Sectoriel Européen », mis en place depuis plusieurs décennies en agriculture, aboutit à des accords contraignants pour les Etats Membres en termes juridiques sur la santé et la sécurité au travail dans le secteur[124], notamment sur les troubles musculosquelettiques (2005) et sur la formation professionnelle (2002). La période est aussi marquée par l'intégration dans l'Union européenne de plusieurs pays à forte population agricole, comme la Pologne et la Roumanie. Du fait de la libre circulation des personnes au sein de l'espace Schengen, cette intégration facilite le recrutement en France des salariés qualifiés issus du monde agricole dans les pays de l'Est de l'UE (Morice et Michalon, 2008).

I.6) De 2009 à 2019 : le soutien à l'emploi de salariés précaires remis en question ?

Plusieurs années plus tard, sous la même majorité parlementaire, la loi de finances de 2010 est promulguée, dans une situation de croissance du recours à des salariés précaires en agriculture (voir Chapitre 4). Cette loi accroit les exonérations TO/DE sur les salaires agricoles, en les rendant totales jusqu'à 2,5 SMIC et dégressives jusqu'à 3 SMIC, alors qu'elles étaient limitées aux salaires en dessous de 1,5 SMIC auparavant. Cette loi parait donc proposer une réponse aux problèmes de trappe à pauvreté soulignés par le rapport Le Guen en étendant le périmètre des TO/DE aux salariés mieux rémunérés. Cette loi prévoit aussi l'homogénéisation des exonérations entre toutes les orientations productives, des différences existant dans les dispositifs précédents. L'extension de ces

[123] «[Ce projet de loi] dépasse le principe d'un modèle unique d'agriculture fondé sur l'exploitation familiale à « deux unités de travail homme » – en général l'agriculteur et son épouse – et propose de nouvelles voies. […] Nous voulons des entreprises agricoles puissantes, fondées sur la valorisation de la démarche d'entreprise. » (Dominique Bussereau, ministre de l'Agriculture, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 5 octobre 2005).

[124] Accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculosquelettiques d'origine professionnelle (2005), https://old.effat.org/sites/default/files/news/9192/musculoskeletal-agreement-fr.pdf / Accord européen sur la formation professionnelle dans l'agriculture (2002), https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=8325&langId=fr

exonérations est présentée comme un moyen, en baissant le coût du travail, de réduire le recours au travail illégal chez des agriculteurs tout en maintenant la compétitivité du secteur[125].

Quelques mois après cette loi de financement de la sécurité sociale, la loi de modernisation de l'agriculture de 2010 est promulguée. Cette loi promeut, dans la continuité de la loi de 2006, le modèle de l'agriculteur comme entrepreneur de l'agriculture. Cette loi contient peu de dispositions concernant l'emploi agricole, à l'exception du renforcement du droit à la formation professionnelle des salariés agricoles permanents. Le sujet du coût du travail salarié agricole est en effet considéré comme ayant déjà été traité de manière séparée dans le cadre de la loi de finances 2010 via l'augmentation du TO/DE, et ce sont donc les autres facteurs de compétitivité de l'agriculture qui sont discutés dans cette loi de modernisation de l'agriculture[126].

Ces deux lois marquent donc un point de rupture, qui va être présent tout au long de la décennie 2010. Le salariat précaire agricole est désormais géré au niveau national principalement par des outils d'exonérations de cotisations sociales, qui sont discutés dans le cadre des lois de financement de la sécurité sociale. Le salariat précaire agricole est par conséquent traité au sein de ces lois, séparément du reste des politiques agricoles. Il y a donc séparation entre la question du recours à des salariés précaires agricoles et les débats concernant le modèle d'agriculture à promouvoir par les politiques publiques. Cette séparation entérine le soutien au recours au salariat précaire : il est hors du périmètre des sujets à débattre, seul le niveau de ce soutien doit être discuté. Cette séparation a lieu alors même que cette population connait une croissance inédite à partir de la fin des années 2000 et occupe donc une place de plus en plus importante dans le secteur agricole français, comme nous l'avons vu précédemment (Chapitre 4).

Par la suite, le coût de ces exonérations va être remis en question lors d'une alternance politique à gauche. En 2013, la loi de finances amende les exonérations TO/DE, en supprimant l'exonération de la cotisation accidents du travail et en ciblant le dispositif sur les salaires inférieurs à 1,5 SMIC afin d'en réduire fortement le coût pour les finances publiques : les exonérations sont désormais totales entre 1 et 1,25 SMIC, et dégressives entre 1,25 et 1,5 SMIC. Le mécanisme de trappe à pauvreté dénoncée par le rapport Le Guen en 2006 est donc rétabli.

En 2014, le gouvernement socialiste promulgue une loi d'orientation agricole. Celle-ci affiche l'intention de rompre avec les lois qui l'ont précédée, et elle énonce dans son préambule un objectif d'amélioration de la qualité de travail et de revenu des indépendants et des salariés agricoles, dans

[125]« On connaît les crises qui secouent aujourd'hui le monde agricole. Ce n'est évidemment pas la seule réponse à apporter, mais c'en est une. Les agriculteurs bénéficiaient déjà d'exonérations pour les travailleurs occasionnels. Il s'agit d'un supplément d'exonérations qui permettra de lutter contre le travail au noir. » (Eric Woerth, Ministre du Budget, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 3 février 2010)

[126]« La commission s'est intéressée à la question, aujourd'hui cruciale, des distorsions de concurrence. Les mesures prises par le Gouvernement dans le cadre de la loi de finances rectificative de mars 2010 pour alléger le coût du travail saisonnier constituent une réelle avancée, qui a en outre un coût financier important. Mais il ne s'agit là que d'un aspect du problème : la somme des contraintes réglementaires et administratives que supportent les agriculteurs français est elle aussi à prendre en compte. » (Bruno Lemaire, ministre de l'Agriculture, Débats parlementaires à l'Assemblée nationale, 29 juin 2010).

une perspective de maintien et de préservation de l'agriculture familiale[127]. Cette loi actualise et simplifie le dispositif de Titre Emploi Simplifié Agricole, instauré par la loi d'orientation de 1999. Il n'est désormais plus étendu à tous les salariés des exploitations de moins de 10 salariés, mais limité aux salariés saisonniers. Cette loi, malgré les ambitions affichées dans son préambule de préserver et d'améliorer les conditions de travail et le statut des salariés agricoles, ne contient pas d'autres mesures concernant les situations de travail des salariés agricoles précaires. Suite à l'opposition du patronat agricole, affiché lors de leur consultation en amont de la loi, la loi n'amende ainsi pas les exonérations TO/DE, qui devaient être réduites dans le projet de loi initial.

Cette loi dite « d'avenir » est suivie d'une loi de finance en 2014 qui supprime les exonérations de cotisations salariales sur les contrats vendanges. Cette suppression est motivée par des raisons de rationalisation budgétaire, faute d'impact apparent sur l'attrait du contrat vendanges et en vue de son remplacement par d'autres mesures d'exonérations et de crédit d'impôt plus générales (Débats parlementaires, 6 novembre 2014). L'extension des exonérations TO/DE aux contrats des salariés précaires des entreprises de travaux agricoles, octroyée en 2006, est aussi supprimée par cette même loi de finances, malgré l'opposition des représentants de ces prestataires de service. Cette limitation de l'exonération TO/DE est reliée par le gouvernement à la remise en cause de l'idée d'un régime spécifique d'exonérations plus élevées accordées au secteur agricole. En effet, en parallèle, le niveau d'exonérations de cotisations sociales et de crédits d'impôts accessibles à toutes les entreprises, agricoles ou non, est augmenté[128].

En 2018, après le passage à une majorité parlementaire de droite, la loi *« pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous »* est promulguée après consultation d'acteurs syndicaux et professionnels du secteur agricole lors d'Etats généraux de l'agriculture. Cette loi vise à amender la réglementation sectorielle agricole, notamment sur les points de contradictions d'intérêts entre les acteurs des filières agricoles et agroalimentaires. Toutefois, elle ne traite pas du sujet du travail agricole salarié précaire, dont la discussion est renvoyée aux lois de finances du fait de la nature des outils de politiques publiques le concernant. Elle est aussi caractérisée par le fait qu'elle accorde le droit au gouvernement de légiférer pendant 6 mois sur les questions de politique agricole et alimentaire par ordonnance sans consulter le Parlement.

Entre 2016 et 2018, les lois de finances annuelles ont accru chaque année l'ampleur des exonérations TO/DE, en incluant de nouvelles exonérations dans le périmètre de l'exonération (Annexe 7.1). Toutefois, la loi de finances de 2019 remet en question l'efficacité du dispositif d'exonération TO/DE, et le gouvernement propose alors sa suppression. Cette suppression

[127] « Objectifs de la politique en faveur de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche maritime : [...] 3° De soutenir le revenu, de développer l'emploi et d'améliorer la qualité de vie des agriculteurs et des salariés ainsi que de préserver le caractère familial de l'agriculture et l'autonomie et la responsabilité individuelle de l'exploitant ; 5° De contribuer à la protection de la santé publique et de la santé des agriculteurs et des salariés du secteur agricole »

[128] Il s'agit notamment de l'extension des réductions générales de cotisation sociales sur les bas salaires (réductions « Fillon ») et du crédit d'impôt compétitivité / emploi (CICE) dont la hausse sont abordées à l'Annexe 7.1 et plus tard dans ce chapitre.

devait être, comme pour les entreprises de travaux agricoles en 2015, remplacée par le régime général de réductions de cotisations sociales patronales sur les bas salaires (Annexe 7.1). Devant la mobilisation d'une partie des syndicats d'exploitants agricoles, notamment la FNSEA, arguant que le système d'exonération générale, moins avantageux, allait avoir aussi des effets délétères sur la compétitivité sectorielle, le TO/DE a été maintenu par les parlementaires[129]. Contrairement à la situation de 2015 pour les entreprises de travaux agricoles, cette remise en question des exonérations de cotisations patronales n'aura donc pas abouti. De plus, ce maintien, qui n'était prévu que comme mesure temporaire en 2019, a été renouvelé annuellement jusqu'au 1er janvier 2023 au moins.

La décennie 2010 est donc marquée dans les politiques nationales par une séparation des politiques de recours à des salariés précaires et des lois d'orientations agricoles générales. Les changements de politiques de régulation du recours aux salariés précaires, à part un amendement du Titre Emploi Agricole Simplifié, sont limitées à la question de l'évolution du périmètre des TO/DE. Cette séparation est associée à la remise en cause progressive du coût de ces politiques.

Au niveau européen, la décennie est aussi marquée par une restructuration des politiques publiques influant sur le salariat agricole précaire. Tout d'abord, la régulation de la mobilité internationale du travail connaît plusieurs refontes de la directive détachement visant à en limiter les situations d'abus ou de travail illégal (2014/67/UE et 2018/957/UE). Il y a la mise en place d'un cadre communautaire harmonisant les procédures et droits accessibles aux salariés agricoles saisonniers extra-européens (Directive « saisonniers » 2014/36/UE). Il y a aussi mise en place à partir de 2010 d'une meilleure coordination des systèmes de sécurité sociale suite aux règlements (CE) n° 883/2004 et 987/2009, coordination qui est en réforme depuis 2016[130]. Ces cadres législatifs en évolution apportent un cadre réglementaire plus défini et harmonisé en termes d'accès aux droits de protection sociale pour les salariés agricoles précaires étrangers.

I.7) Bilan de la périodisation : des modèles d'agricultures contradictoires

Cet historique fait apparaitre une évolution nette de la prise en compte du salariat agricole précaire dans le modèle agricole promu dans les pouvoirs publics, qui peut être découpée en 6 périodes :

- De 1960 à 1980 : les salariés permanents et précaires sont considérés de manière non différenciée et obtiennent des avancées sur le droit du travail et de la protection sociale rapprochant leurs statuts professionnels de ceux des autres salariés.
- De 1981 à 1989 : les droits des salariés agricoles s'étendent et ils accèdent aux mêmes droits que ceux des autres salariés. A partir de ce moment, ces droits sociaux et contractuels

[129] « L'allégement général de cotisations sociales, que nous avons renforcé en 2018, est plus favorable pour les employeurs du secteur agricole au niveau du SMIC. Cependant, à partir de 1,25 SMIC et compte tenu des niveaux de rémunération dans certains secteurs, la suppression du dispositif TO/DE, si elle était adoptée en l'état, emporterait des conséquences qui pourraient être coûteuses pour les employeurs agricoles, notamment les maraîchers, les arboriculteurs et les viticulteurs. » (Olivier Véran, Rapporteur Général, Débats parlementaires à la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée, 16 octobre 2018).

[130] Proposal for a Regulation of the European parliament and of the council amending Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems and regulation (EC) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16784&langId=en

des salariés agricoles sont gérés de manière séparée entre salariés permanents et salariés précaires.

- De 1990 à 1998 : les exonérations de cotisations patronales sur les contrats salariés précaires à faibles salaires se développent. Le coût du travail précaire est défini de plus en plus comme un levier de compétitivité dans le modèle d'agriculture soutenu par les politiques publiques.
- Entre 1999 et 2001 : l'évaluation de la performance économique des exploitations évolue en incluant ses impacts sociaux et sociétaux. Un ensemble de mesures visant à renforcer les droits collectifs et la qualité d'emploi des salariés est promulgué.
- De 2002 à 2008 : les politiques publiques se réfèrent à un modèle de l'exploitation agricole où le travail salarié est une variable d'ajustement de la compétitivité internationale.
- Depuis 2009 : en dépit des alternances politiques, le modèle de l'entreprise agricole concurrentielle continue d'être promu. La période voit les instruments de politiques publiques dédiés au salariat agricole précaire être discutés principalement dans les lois de finances. L'effet de trappe à pauvreté du TO/DE n'est pas remis en cause.

L'impact des alternances politiques sur les politiques mises en place est variable. Avant 1980, la focalisation du modèle d'agriculture sur la parité de revenus et de droits sociaux avec les travailleurs hors de l'agriculture porté par l'Etat et la FNSEA mène à une amélioration progressive des statuts professionnels des salariés agricoles sous la pression des syndicats de salariés. Après 1981, l'alternance politique joue un rôle dans la périodisation des politiques en place : les mesures demandées par les syndicats de salariés sont davantage mises en place par des majorités politiques de gauche, là où le modèle défendu par la FNSEA parait être à la source des mesures promulguées sous les majorités de droite. À partir de 2002, toutefois, les alternances politiques semblent avoir un impact plus limité sur les politiques publiques concernant le salariat agricole précaire. Cette dernière période est marquée par la promotion par les pouvoirs publics et une partie des représentants des exploitants agricoles d'un modèle de développement posant l'agriculteur comme entrepreneur-employeur recourant au travail salarié, y compris précaire.

Dans ces évolutions, les mesures de politiques publiques ciblant directement le salariat agricole précaire se sont construites sur deux volets différents : des instruments tournés vers les entreprises agricoles, qui visent à modifier les modalités de recours à des salariés précaires pour les exploitations, comme les TO/DE ; et des instruments tournés vers les salariés eux-mêmes, et qui visent à améliorer les conditions d'exercice de leur activité, comme les mesures concernant leur protection sociale où la santé et sécurité au travail (SST).

La construction de ces différents instruments de politiques publiques est marquée par des modèles de développement agricole en concurrence portés par les différents groupes sociaux du secteur. D'un côté, une partie des représentants des exploitants agricoles défendent la flexibilisation et la baisse du coût du salariat agricole précaire au fur et à mesure que celui-ci va prendre une place de plus en plus importante dans les exploitations. Cette évolution est notable dans le soutien affiché par la FNSEA au développement d'un modèle centré sur l'agriculteur-

entrepreneur depuis la loi d'orientation de 2006. De l'autre, les syndicats de salariés agricoles ont défendu l'alignement des droits des salariés agricoles sur ceux des salariés hors de l'agriculture (Bourquelot, 1991), et les majorités politiques de gauche jusqu'en 2002 ont appuyé cet objectif de parité en dotant ces salariés d'outils pour améliorer leur qualité de travail et de vie.

Ce soutien porté par certains syndicats d'exploitants agricoles à un modèle d'agriculture entrepreneuriale dans une perspective d'agrandissement, voire d'accaparement, des moyens de productions par une partie des exploitants agricoles a été montré pour d'autres politiques sectorielles. On peut notamment souligner l'apport de la littérature pour documenter ces phénomènes dans le cas des politiques affectant les conditions d'accès des exploitants aux aides publiques et la dynamique d'accumulation du capital dans les exploitations agricoles (Allaire et Boyer, 1995 ; Purseigle et al, 2017 ; Ansaloni et Smith, 2021).

Si cette périodisation a permis de situer la place des politiques publiques relatives au salariat agricole dans les politiques publiques sectorielles, et d'en discuter les motifs, la nature précise de ces instruments et leurs effets attendus sur les exploitants et les salariés restent à discuter. Cette étude permettra de comprendre par quels mécanismes ces instruments peuvent favoriser le recours à des salariés précaires. Les politiques publiques influant le recours à des salariés précaires peuvent être réparties en deux groupes : celles à destination des entreprises employant les salariés précaires, et celles à destination des salariés précaires eux-mêmes.

II) Les politiques publiques du travail agricole en 2016 : les mesures à destination des entreprises agricoles

II.1) Les exonérations de cotisations sociales patronales TO/DE, un instrument central de la régulation du coût du travail salarié précaire

Parmi les instruments de politiques publiques tournés vers les employeurs agricoles et ciblant spécifiquement le recours au salariat précaire, les exonérations TO/DE ont une importance économique qui a été soulignée dans les débats sociaux au chapitre 1 et dans la périodisation de la première partie de ce chapitre. Leur fonctionnement détaillé est décrit à l'Annexe 7.1.

II.1.i) Une aide spécifique à l'agriculture qui remplace les réductions générales de cotisations sociales

Les exonérations TO/DE sont un dispositif, spécifique au secteur agricole, d'exonération de la majorité des cotisations sociales patronales sur les bas salaires.

Elles remplacent, pour les contrats éligibles, le régime général de réductions de cotisations sociales pour les contrats salariés à bas salaire, appelées réductions « Fillon », du nom du Ministre promoteur de la loi mettant en place ces exonérations. Ces réductions Fillon sont des réductions du montant des cotisations sociales patronales, dégressives avec le niveau de salaire (Code de la Sécurité Sociale, Article L241-13). Les réductions « Fillon » et le TO/DE ne sont pas cumulables.

Les exonérations TO/DE sont limitées aux contrats salariés précaires saisonniers du secteur agricole pour les 119 premiers jours de travail effectifs en contrat précaire par salarié auprès d'un même employeur, après quoi les TO/DE sont remplacées par les réductions Fillon. Ces exonérations

comportent deux volets : certaines cotisations sont prises en charge par l'Etat au lieu de l'employeur, et d'autres cotisations sont prises en charge par la MSA au lieu de l'employeur. Le périmètre de ces aides a évolué fortement au cours du temps, à la fois en termes de cotisations et de niveaux de salaires éligibles[131]. En 2016, par exemple, elles sont totales pour les contrats payés entre 1 et 1,25 SMIC bruts, et dégressives entre 1,25 SMIC et 1,5 SMIC[132].

II.1.ii) Un effet trappe à pauvreté

Le tableau 5.1 détaille l'impact du TO/DE et des exonérations « Fillon » à différents niveaux de salaire :

Tableau 5.1 : Exonérations TO/DE et « Fillon » sur différents salaires mensuels en 2016 (Sources : Code Rural et de la Sécurité sociale)

	Exonération Fillon	Exonération TO/DE	Exonération Fillon	Exonération TO/DE	Exonération Fillon	Exonération TO/DE
Salaire Brut*	1 466,62 € (1 SMIC)		1 833,28 € (1,25 SMIC)		2 053,27 € (1,4 SMIC)	
Salaire Brut chargé** théorique hors exonérations	2 063,11 €		2 578,88 €		2 888,35 €	
Montant de l'exonération de cotisations sociales patronales	*- 410,95 €*	*- 486,78 €*	*-239,72 €*	*- 608,48 €*	*- 136,95 €*	*- 243,40 €*
Salaire Brut Chargé à payer par l'employeur exonérations déduites	**1 652,16 €**	**1 576,33 €**	**2 339,16 €**	**1970,40 €**	**2 751,40 €**	**2644,95 €**

* Salaire Net + cotisations sociales salariales / ** Salaire Net + cotisations sociales salariales et patronales

Note méthodologique Tableau 5.1

Les niveaux de salaire et d'exonérations sont calculées à partir des données mises à disposition par les pouvoirs publics et la MSA sur le niveau de ces cotisations et leurs modalités de calcul. Une version détaillée du calcul du niveau de ces exonérations est présente à l'annexe 7.1.

A tous les niveaux de salaire en dessous de 1,5 SMIC, le coût du travail pour l'employeur agricole conféré par les exonérations TO/DE est inférieur à celui obtenu en bénéficiant du régime d'exonération Fillon. Comme montré sur le tableau 5.1, les exonérations TO/DE représentent une baisse de cotisations de près de 75 euros par mois par rapport aux exonérations Fillon pour un salaire du niveau du SMIC en 2016 ; une baisse de 370 euros, à 1,25 SMIC ; et une baisse de 110 euros, à 1,4 SMIC. Les TO/DE sont particulièrement élevés par rapport aux réductions Fillon pour des rémunérations entre 1,1 et 1,3 SMIC brut perçu par le salarié. Ces montants correspondent à la majorité des salaires de salariés saisonniers et vendanges tel que montré au Chapitre 4 (point IV.1.i) et tel que cela nous a été confirmé en entretien auprès des syndicats d'employeurs agricoles, du fait notamment des congés payés non pris et des primes. De part ce niveau de soutien plus élevé que les exonérations Fillon, les exonérations TO/DE constituent une réduction importante du coût du travail des salariés précaires en contrats saisonniers par rapport à l'emploi

[131] En 2016, tous les salariés agricoles en CDD saisonniers rémunérés en dessous d'1,5 SMIC employés par les entreprises de la production agricole, à l'exception des CUMA, et des entreprises de travaux agricoles, sont éligibles à cette mesure

[132] Entre 1,25 et 1,5 SMIC, le niveau de l'exonération est calculé selon la formule suivante : Montant des cotisations sociales éligibles / 0,25) x (1,5 x [1,25 x Montant mensuel du SMIC brut / Rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires] – 1,25)

de salariés précaires en contrats CDD classiques ou en CDI. Ces aides renforcent donc l'intérêt de ce recours pour les employeurs agricoles.

Les TO/DE ont un montant dégressif avec le salaire brut. Comme montré dans le tableau 5.1, une hausse du salaire brut de 15% entre 1,25 et 1,4 SMIC entraine une hausse du coût du travail pour l'employeur de 34%. Ce type d'effet des TO/DE peut constituer une mesure dissuasive pour les employeurs à la hausse du salaire des salariés précaires. Ce fonctionnement des TO/DE constitue donc une trappe à pauvreté, comme souligné dès 2005 par le rapport le Guen. Cet effet attendu sur les employeurs est cohérent avec la faiblesse des salaires des salariés précaires au niveau du SMIC et la faible dispersion à la hausse de leurs salaires comparé aux autres formes de salariat (Chapitre 4, partie IV.1.i).

L'importance du niveau de réduction du coût du travail apporté et le maintien à long terme de ces soutiens TO/DE, malgré cet effet de trappe à pauvreté, apparait donc comme un arbitrage en faveur de l'utilisation de la baisse du coût du salariat précaire pour maintenir un avantage compétitif pour les exploitations le mobilisant, et donc en faveur de l'intérêt des employeurs.

II.1.iii) Un instrument favorisant les contrats courts et le recours aux heures supplémentaires

La durée limitée à 119 jours de travail effectif des exonérations TO/DE encourage a priori le recours par les exploitations agricoles à un nombre plus élevé de salariés en contrats courts de 6 mois maximum, plutôt que d'un nombre plus faible de salariés en contrats plus longs, qui ne bénéficieraient que des exonérations Fillon. Cet effet attendu correspond à la situation observée de fait sur la durée contractuelle des contrats salariés précaires : 86% des salariés précaires sont en 2016 employés au total moins de 6 mois en contrats précaires, soit la longueur maximale du TO/DE en cas de 5 jours de travail par semaine. La nature de l'exonération TO/DE fait que cette limite maximale est multipliée par le nombre d'employeurs mobilisant le salarié dans les groupements d'employeurs, et pouvant donc encourager le recours à ces groupements.

De plus, la dégressivité des exonérations selon le salaire perçu n'inclut pas dans son calcul les heures supplémentaires, qui peuvent donc augmenter le revenu du salarié précaire en maintenant le niveau d'exonération[133]. Un risque associé aux exonérations TO/DE est donc de favoriser chez les employeurs l'intensification du travail via la mobilisation d'heures supplémentaires. De fait, dans le Maine et Loire, les représentants syndicaux des employeurs et des salariés agricoles ont rapporté que la réalisation d'heures supplémentaires par des salariés en contrats précaires était de fait généralisée lors des pics de travail saisonniers.

II.1.iv) Un instrument associé à un accroissement des risques professionnels ?

Les exonérations TO/DE fonctionnent selon des mécanismes propices à l'accroissement des risques professionnels auxquels font face les salariés précaires. Ainsi, le risque d'intensification du travail via le recours à des heures supplémentaires intrinsèque aux TO/DE est associé à

[133] Cela signifie que si un salarié est payé 1,2 SMIC, et touche 0,1 SMIC de salaire brut en plus via des heures supplémentaires, L'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations sociales patronales totale (entre 1 et 1,25 SMIC), et non dégressive (entre 1,25 et 1,5 SMIC), car le taux d'exonération est calculé en fonction du salaire brut hors revenu des heures supplémentaires.

l'augmentation des risques professionnels chez certains profils de personnes très présentes parmi les salariés précaires, comme les salariés âgés (Chapitre 4, Partie IV.4). De même, l'incitation à employer les salariés précaires en contrats courts impliquée par le TO/DE est associé à une augmentation des risques professionnels chez les salariés les moins formés (Chapitre 4, Partie IV.4).

De plus, la cotisation AT/MP voit son taux calculé en fonction du nombre d'accidents du travail dans le secteur et/ou dans l'entreprise[134] afin de répercuter sur les employeurs les risques imposés aux salariés dans l'exercice de leur travail (Code rural article L 751-13 à 751-15). Or, entre 2010 et 2014 et depuis 2018, l'exonération TO/DE inclut cette cotisation AT/MP. Cette exonération supprime donc l'effet incitatif de la prise en charge par les employeurs du coût des cotisations AT/MP. Cela peut mener à une incitation moins forte pour les employeurs à investir dans la prévention SST, influant négativement sur le risque auquel les salariés sont exposés. Cet effet est d'autant plus important qu'une sur-incidence des AT/MP chez les salariés précaires est décrite dans de nombreux travaux de recherche empiriques sur les salariés agricoles précaires (exemples : Arcury et Quandt, 2007 ; Agudelo-Suarez et al., 2009 ; Cross et al., 2008 ; Decosse, 2008).

II.1.v) Une mesure qui favorise le recours au salariat précaire ?

Dans le temps limité de cette thèse, il n'a pas été possible d'analyser l'effet incitatif concret du TO/DE sur le recours à des salariés précaires. Au-delà de ses effets réglementaires incitatifs (trappe à pauvreté, favorisation des contrats courts, …), sa mise en place est toutefois historiquement corrélée à un développement du recours à des salariés précaires (Chapitre 4, Partie III).

Une illustration de cette corrélation est le cas des entreprises de travaux agricoles. Ces entreprises ont été éligibles aux aides TO/DE entre 2007[135] et 2015[136]. La figure 5.2 montre le nombre d'heures de travail réalisées par des contrats précaires éligibles au TO/DE (saisonniers et vendanges) ou non dans les entreprises de travaux agricoles et dans les groupements d'employeurs agricoles, qui ont également été éligibles au TO/DE (à l'exception des CUMA) à partir de 2007, et qui gardent aujourd'hui accès à cette aide.

On voit sur la figure 5.2 que l'extension des TO/DE aux entreprises de travaux agricoles est corrélée à une croissance du taux d'heures de travail réalisées par des contrats précaires éligibles (5% des heures réalisées par des salariés avant 2007, 20% entre 2007 et 2014), au détriment des autres formes de contrats salariés précaires. En revanche, en 2015, simultanément à la fin de l'éligibilité aux TO/DE pour les entreprises de travaux agricoles, on observe une réduction nette (-41% par rapport à 2014) des heures réalisées par des CDD saisonniers et vendanges, au bénéfice (+59%) des heures réalisées par des contrats CDD classiques qui ne sont pas éligibles au TO/DE.

---

[134] Ce taux est calculé sur une tarification individuelle réelle basée sur le taux d'AT/MP dans l'entreprise si elle a plus de 300 UTA salariées, et sur un taux commun à la catégorie de risque de l'entreprise agricole concernée, qui correspond à son orientation productive, si elle a moins de 20 UTA salariées. Un taux mixte, en partie lié à la catégorie de risque, et en partie individualisé est appliqué pour les entreprises ayant entre 20 et 300 UTA salariées (Arrêté du 24 octobre 1984 fixant les modalités de la tarification individualisée du régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles)

[135] Article 27 de la loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006

[136] FNEDT (2014) Suppression de la mesure TO/DE pour les entreprises de travaux agricoles et forestiers, https://www.fnedt.org/suppression-de-la-mesure-TO/DE-pour-les-entreprises-de-travaux-agricoles-et-forestiers

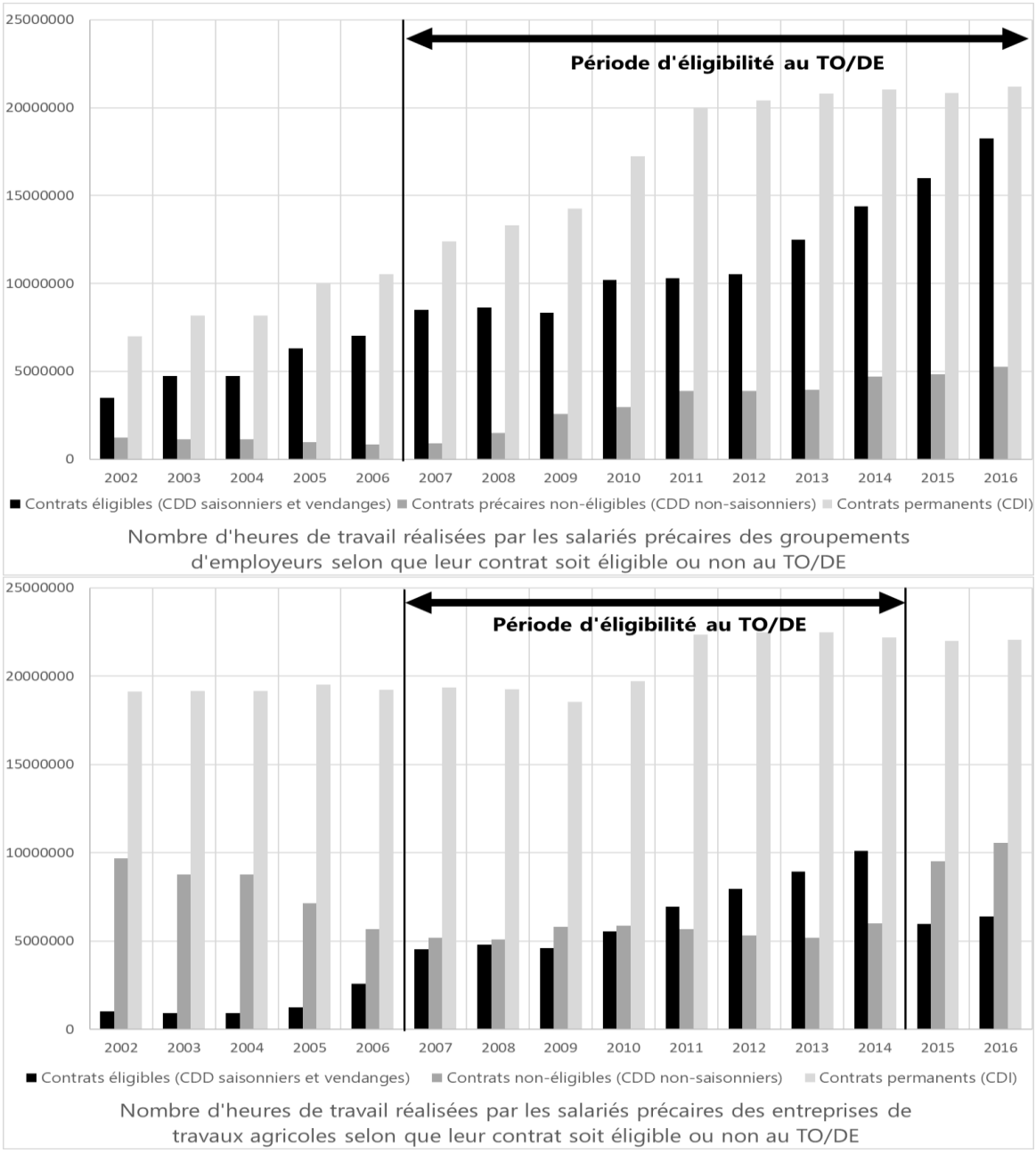


Figure 5.2 : Nombre comparé de contrats salariés créés dans les entreprises de travaux agricoles et les groupements d'employeurs selon l'éligibilité de ces entreprises aux TO/DE (Source : Données MSA)

Note méthodologique figure 5.2

La corrélation entre l'accès des entreprises aux exonérations TO/DE et la répartition des heures de travail réalisées par des salariés précaires selon l'éligibilité de leurs contrats à ces exonérations a été testée via deux tests du Chi^2 de Pearson sur les données des entreprises de travaux agricoles : un entre la moyenne des heures de travail réalisées par les contrats précaires éligibles ou non (CDD et CDI) au TO/DE sur les années 2002-2006 précédant cette éligibilité et ces mêmes moyennes sur les années 2007-2014, où ces entreprises étaient éligibles. Un second test a été réalisé sur la moyenne des années 2007-2014 et celle des années 2015-2016. Un troisième test a été fait pour les groupements d'employeurs entre les moyennes d'heures réalisées entre 2002 et 2006 et 2007 et 2016.

Les deux premiers tests concluent à des distributions significativement différentes (p-value < $2.2e^{-16}$), avec une proportion plus importante d'heures réalisées par des contrats éligibles quand la mesure était étendue aux entreprises de travaux agricoles. Pour les groupements d'employeurs, le test est significatif également (p-value < $2.2e^{-16}$), mais conclut à une proportion plus importante de contrats CDD qui ne sont pas éligibles par rapport aux éligibles passé 2007, malgré une croissance également très importante de ces contrats éligibles entre les deux périodes.

Ces substitutions entre heures de travail réalisées par différents types de contrats précaires se placent dans une dynamique globale d'augmentation du recours à ces contrats, face à une stagnation du travail réalisé par les CDI dans les entreprises de travaux agricoles sur la période. Toutefois, au-delà d'une substitution, le changement de dynamique passé 2015 pour les entreprises de travaux agricoles est aussi une rupture nette de la croissance du travail réalisée par les salariés précaires de ces prestataires de services, suggérant que leur activité globale ait pu être impactée par le retrait du TO/DE.

Les écarts de coûts du travail induits par l'accès au TO/DE montrés au Tableau 5.1 suggèrent que cette exclusion des entreprises de travaux agricoles est une perte de compétitivité face aux types de sous-traitance, notamment les groupements d'employeurs. Ainsi, la corrélation entre hausse du recours à des CDD saisonniers et accès au TO/DE peut être attribuée à la baisse de leur coût par rapport aux autres statuts professionnels, et la chute du recours à ces contrats passé 2015 semble symétriquement liée à la hausse relative de ce coût. La fin de l'accès aux TO/DE a en effet été décrite en entretien par les représentants des entreprises de travaux agricoles comme une augmentation importante du coût du travail qui aurait impacté le développement de leur activité.

En parallèle, le développement des heures réalisées par des salariés précaires éligibles au TO/DE en groupements d'employeurs a été rapide pour les contrats éligibles au TO/DE (+425% entre 2002 et 2016), et pour les autres contrats CDD (+324% entre 2002 et 2016). La dynamique de cette évolution ne peut toutefois pas être corrélée aussi clairement à l'accès au TO/DE que pour les entreprises de travaux agricoles (Figure 5.2). La hausse relative des heures réalisées par des contrats saisonniers éligibles au TO/DE face à une stagnation des heures réalisées par les salariés en CDI ou en CDD non éligibles s'opère en effet seulement après 2010. Cette évolution différente des ETA, impliquant d'autres facteurs, peut être reliée à la diversité des utilisations des groupements d'employeurs. Celle-ci est décrite au Chapitre 4 (Partie V.1) comme plus importante que celle des entreprises de travaux agricoles et dépassant largement la mobilisation de salariés précaires agricoles saisonniers, décrite comme assez récente.

Malgré ces résultats plus incertains sur les groupements d'employeurs, le développement des exonérations TO/DE est donc corrélé, au moins pour les entreprises de travaux agricoles, à la croissance du recours des employeurs agricoles aux salariés précaires éligibles à ces contrats. Ce potentiel effet stimulant sur le recours à ces formes de travail est cohérent avec les effets attendus de ces exonérations décrits précédemment.

II.1.vi) Des politiques publiques avec un coût élevé pour les finances publiques

En 2019, les concours publics à l'agriculture représentent 14,9 milliards d'euros, soit 54% du résultat brut de la branche agricole cette année-là[137]. Le rapport présenté à la Commission des comptes de l'agriculture de la Nation sur les concours publics à l'agriculture en 2019 montre que les allègements de cotisations sociales et fiscales dans l'agriculture représentent un concours public à l'agriculture de l'ordre de 4,1 milliards en 2019 (Tableau 5.2), soit plus de

[137] Ministère de l'agriculture (2020) Concours publics à l'agriculture 2019

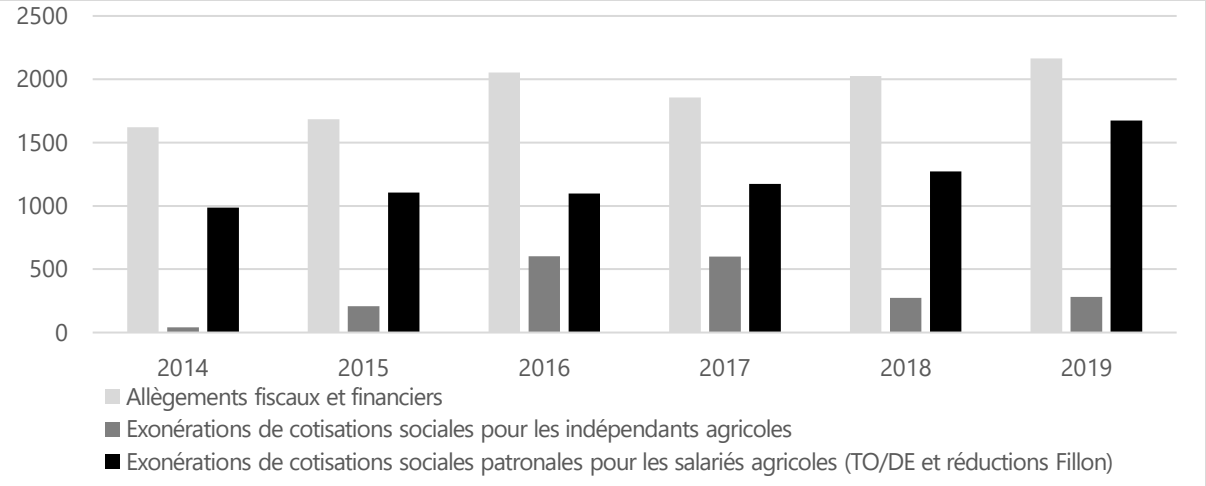
50% du total des aides directes et de marché de la PAC (8 milliards), et 160% du budget du développement rural, cofinancé par l'Etat et l'UE (2,5 milliards). Dans un cadre de baisse tendancielle du budget de la PAC, ces politiques nationales d'allègement de cotisations prennent donc une place de plus en plus centrale dans le soutien au secteur agricole. Ces politiques publiques correspondent à un transfert budgétaire important de l'Etat vers le secteur agricole.

Tableau 5.2 : Evolution des concours publics à l'agriculture (2014-2019) (en millions d'euros) (Source : Concours publics à l'Agriculture 2019)

Type de dépense publique	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	12 591	12 509	13 373	12 990	15 062	14 873
Aides directes et de marché[1]	8 219	7 646	7 974	7 632	9 114	8 062
Développement rural et environnement[2]	1 600	1 729	1 416	1 498	2 231	2 544
Allègements de cotisations sociales, fiscales et financières[3]	2 647	2 998	3 755	3 629	3 569	4 119
Sécurité Sanitaire des animaux et végétaux[4]	135	135	228	239	149	148

[1] Aides directes couplées et découplées, aides de marché, gestion des aléas de production / [2]Aides à l'installation, et à l'investissement, ICHN, MAEC, aides rurales / [3] CICE, Allègements de cotisations patronales (TO/DE et exonérations « Fillon »), exonérations fiscales et financières bénéficiant aux exploitations agricoles / [4] Service public de l'équarrissage et lutte contre les maladies des végétaux et des animaux

L'augmentation du volume global alloué aux allègements de cotisations sociales et fiscales n'est pas uniquement du aux TO/DE, mais aussi aux réductions Fillon, et aux allègements fiscaux et de cotisations sociales pour les exploitants agricoles. Le montant budgétaire spécifique de ces mesures peut être isolé depuis 2014 dans les bilans annuels des Concours publics à l'agriculture publiés par le ministère de l'Agriculture (2020), qui permettent d'isoler les budgets des allègements spécifiquement tournés vers l'emploi salarié. Ils sont présentés à la figure 5.3.



[1] Remboursement partiel de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE et TICGN) ; taux réduit de la taxe intérieure de consommation sur le gazole non routier ; exonérations partielles ou totales de la taxe sur le foncier non bâti ; déductions, crédits d'impôt ou reports d'impôts sur le revenu ou sur les sociétés, y compris le Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) ; les réductions de taux de TVA (intrants en agriculture biologique …) ; aides d'accompagnement des exploitants impactés par les crises économiques.

Figure 5.3 : Détail des concours publics à l'agriculture sur des allègements de cotisations sociales et fiscales destinées aux indépendants et salariés agricoles (en millions d'euros) (Source : Ministère de l'agriculture [2020], Concours publics à l'agriculture 2019)

Les exonérations de cotisations sociales patronales en agriculture représentent en 2019 un budget de 1,67 milliards d'euros. Les exonérations Fillon et la part financée par l'Etat des exonérations TO/DE sur les bas salaires représentent ainsi un montant de subventions largement supérieur aux mesures d'exonérations sociales et fiscales destinées aux travailleurs agricoles indépendants, et qui est comparable avec le budget alloué cette même année à l'ensemble des allègement fiscaux et financiers pour le secteur agricole, ou au budget du développement rural et de l'environnement (Tableau 5.2). Le coût budgétaire de ces mesures d'exonération de cotisations sociales est en croissance de 70% entre 2014 et 2019 (Ministère de l'Agriculture, 2020). Cette croissance est liée à l'augmentation à la fois du nombre de salariés précaires concernés (Chapitre 4, Partie III), mais aussi à l'augmentation du nombre de cotisations sociales patronales éligibles aux exonérations TO/DE et Fillon (Partie I.6 de ce chapitre, Annexe 7.1).

Si le budget important de ces instruments transite principalement par le budget de l'Etat, une partie passe par la MSA puisque que cette dernière se substitue à l'employeur pour financer certaines cotisations sociales exonérées par le dispositif TO/DE (Annexe 7.1). Le montant global que représente ces cotisations n'est pas détaillé ni dans les concours publics à l'agriculture, ni dans les bilans détaillés des financements de la MSA.

Ces exonérations représentent alors, via leur prise en charge par la MSA et l'Etat, un transfert budgétaire important du reste de la société vers le secteur agricole. Ce transfert du coût du salaire indirect des salariés précaires de l'employeur vers les finances publiques et le budget de la MSA[138] est donc une caractéristique importante des instruments soutenant le recours à des salariés précaires.

Dans la continuité des questionnements sur le coût élevé et croissant de ces instruments, on peut se demander toutefois jusqu'à quel point l'augmentation de ces transferts peut être socialement acceptable. Ce coût important et croissant des exonérations TO/DE a été remis en question dans le cadre des débats de la loi de financement de la sécurité sociale de 2019. Ces exonérations sont maintenues à titre dérogatoire sur une base annuelle depuis. De fait, elles ont été maintenues sur le même périmètre de cotisations éligibles au moins jusqu'à 2023 suite à la mobilisation des employeurs agricoles auprès des pouvoirs publics[139].

[138] La MSA est financée via 3 principales sources : i) des cotisations sociales de ses affiliés à hauteur de 26 % de son budget total soit 8,4 milliards d'euros en 2018 ; ii) des transferts du régime général vers le régime agricole pour cause de déséquilibres démographiques et financiers à hauteur de 45% pour 15 milliards d'euros ; iii) des financements de l'Etat (taxes et impôts spécialement influés au budget de la MSA, compensation des exonérations de cotisations) à hauteur de 23% pour 7,6 milliards d'euros. Si l'origine du budget de la MSA affecté aux exonérations TO/DE n'est pas divulgué, à moins qu'il soit prélevé exclusivement sur les cotisations sociales des autres travailleurs agricoles, il représente un transfert financier depuis la sécurité sociale ou l'Etat vers le secteur agricole.

[139]« La suppression du dispositif TO/DE, si elle était adoptée en l'état, emporterait des conséquences qui pourraient être coûteuses pour les employeurs agricoles, notamment les maraîchers, les arboriculteurs et les viticulteurs.. […] J'ai interrogé le ministre des comptes publics la semaine dernière, en appelant son attention sur le fait que de nombreux députés de tous bords ont été alertés sur ce point dans leurs circonscriptions. Quoiqu'élu dans une circonscription très urbaine, la ville de Grenoble, j'entends que les répercussions qu'aurait la suppression du dispositif TO/DE sur un certain nombre d'agriculteurs seraient problématiques. » (Olivier Véran, Rapporteur général de la loi de financement de la sécurité sociale 2019, Débats parlementaires à la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée, 16 octobre 2018).

II.2) Une variété d'instruments de politiques publiques favorisant le recours à des salariés précaires

En parallèle du TO/DE, plusieurs instruments réglementaires mis en place peuvent favoriser le recours aux salariés précaires. Leur nature et leurs effets attendus sur les situations de travail des salariés précaires varient.

II.2.i) Des règles de flexibilité horaire dérogatoires au droit commun

La flexibilité horaire annuelle et hebdomadaire des contrats de travail en agriculture dépasse celle des autres secteurs grâce à un ensemble de mesures sectorielles à caractère dérogatoire, qui y permettent une très grande flexibilité contractuelle de l'emploi salarié. Ces dispositifs de flexibilisation du temps de travail permettent de saisonner le temps de travail annuel des salariés agricoles permanents, et autorisent la mise en place d'intensités de travail élevées sur des périodes de plusieurs semaines pour les salariés précaires.

Ainsi, si la limite légale de durée de travail dans l'UE est de 48 heures de travail par semaine, pour des raisons de santé du travailleur (Directive 2003/88/CE), le secteur agricole peut dépasser cette limite, voire celle des 60 heures par semaine dans des cas spécifiques[140]. Les contrats agricoles bénéficient aussi de dérogations sur le temps de travail annuel maximum qui peut être porté jusqu'à 2000 heures par salarié, soit près de 400 heures supplémentaires[141]. Les bornes de cette flexibilité sont calculées selon le temps de travail annuel total dans l'entreprise du salarié.

Ces modalités impliquent la possibilité d'une plus grande flexibilité du temps de travail pour les salariés précaires qui ne réalisent que quelques mois de travail sur l'année, et peuvent alors cumuler une quantité importante d'heures de travail sur plusieurs semaines sans atteindre ces bornes maximales. En effet, le fait que cette flexibilité se fasse par rapport à des seuils horaires annuels permet que ces seuils ne soient pas un obstacle à l'augmentation du nombre d'heures au-delà de 40 voire 50 heures de travail par semaine sur des contrats courts courant sur des durées très inférieures à une année.

Cette flexibilité horaire de fait moins contraignante pour les contrats salariés précaires comparé aux contrats permanents contribue à renforcer l'attractivité des contrats précaires pour les employeurs. La mobilisation effective de cette flexibilité horaire dérogatoire pour les contrats salariés précaires a été confirmée par les représentants syndicaux et de l'Etat rencontrés dans le Maine et Loire.

De manière similaire aux exonérations TO/DE, ces instruments peuvent aussi avoir des effets propices à l'augmentation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés précaires, cette fois en favorisant l'intensification du travail sur les contrats précaires courts.

II.2.ii) Des statuts dérogatoires : le contrat saisonnier et le contrat vendanges

Parmi les outils de politiques publiques tournés vers les employeurs agricoles, on trouve également la mise en place des statuts contractuels spécifiques au secteur discuté au chapitre

[140] A savoir tant que la moyenne annuelle ne dépasse pas 44 heures par semaine (Code Rural L 713-13)

[141] Cela tant que la moyenne des temps de travail annuels des salariés de l'entreprise ne dépasse pas 1900 heures pour les entreprises de moins de 20 salariés et 1860 heures pour les autres (Accord National Professionnel du 23/12/1981).

4 et à la partie I de ce chapitre : le contrat saisonnier et le contrat vendanges (depuis 2002) (Roy-Loustaunau, 2011). Ces contrats diffèrent du contrat CDD « classique » en termes de rémunération et de flexibilité (Annexe 2).

Parmi ces caractéristiques contractuelles, trois ont un effet direct sur les situations de travail des salariés précaires : la première est l'éligibilité des salariés saisonniers et en contrat vendanges au TO/DE, qui baisse le coût du recours à ces salariés saisonniers déjà décrit au point II.1 ; la seconde est l'absence de prime de précarité de 10% du salaire brut versée au salarié en fin de contrat (Annexe 2) ; et la troisième, la flexibilité importante sur sa durée maximale[142].

Cette flexibilité sur la durée maximale des contrats saisonniers favorise en effet le recours à ce type de contrats. La littérature décrit ainsi des contrats saisonniers atteignant 8 à 9 mois chaque année de manière répétée chez le même employeur (Morice et Michalon, 2008). Ce manque de définition légale précise sur la longueur maximale des contrats saisonniers a été décrit comme constituant un obstacle à la requalification des contrats saisonniers en CDI. Mésini (2008) décrit l'existence en contrats précaires sur 10 mois de l'année répétés chaque année sans cette requalification en CDI qui serait plus coûteuse pour l'employeur, entre autres car n'étant pas éligible au TO/DE (cf. partie II.1 de ce chapitre). Cette utilisation du contrat saisonnier sur des périodes dépassant la saisonnalité agronomique est confirmée dans les données MSA : 30 700 personnes en 2016 ont été engagées en contrats saisonniers sur plus de 1000 heures de travail, soit 7,5 mois de travail à temps plein (Données MSA).

De ces caractéristiques résulte un contrat saisonnier qui est plus flexible qu'un CDI tout en étant moins couteux, du fait de son éligibilité au TO/DE et de sa durée déterminée sans prime de précarité. Cela renforce l'intérêt d'y recourir pour les exploitants agricoles.

II.2.iii) Le TESA, un outil de flexibilisation de l'embauche en contrats précaires

Le TESA ou Titre Emploi Simplifié Agricole, créé en 1999 (article 38 de la loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole), est une procédure administrative, présentée à la partie 1 de ce chapitre, qui regroupe en un seul document simplifié l'ensemble des procédures administratives liées à l'embauche d'un salarié en contrat précaire dans le secteur agricole, ou d'un salarié permanent dans le cas d'une TPE[143]. Ce dossier est envoyé à la MSA, qui réalise les démarches administratives et relaie les données administratives pertinentes vers d'autres organismes gestionnaires de droits sociaux à la place de l'employeur.

[142] Les contrats CDD saisonniers peuvent être terminés soit à une date fixée au début du contrat, soit à la fin de la réalisation des tâches saisonnières précisées dans le contrat. Les contrats CDD saisonniers peuvent être prolongés trois fois, soit une fois de plus que les CDD classiques, et peuvent être renouvelés sans délai de carence (délai minimal entre deux CDD à respecter avant qu'un salarié ayant terminé un CDD dans une entreprise puisse ne commencer un autre dans cette même entreprise) (Article L1244-3). De plus, leur longueur maximum n'est pas légalement définie, mais a été fixée de manière indicative à 8 mois en 1978 (Circulaire du 27 juin 1978). Ces prolongations et renouvellements doivent respecter la saisonnalité du contrat, notion juridiquement floue, ce qui créé une flexibilité forte sur l'utilisation de ces contrats et leur durée (Mésini, 2008).

[143] Les procédures éligibles sont : la déclaration préalable à l'embauche, le contrat de travail, l'ouverture des droits du salarié à la MSA, le signalement au service de santé au travail, l'inscription sur le registre unique du personnel, le bulletin de paie, la conservation du double du bulletin de paie, la déclaration trimestrielle des salaires, l'attestation Pôle emploi, la déclaration annuelle des salaires à réaliser auprès des services fiscaux

Par son action, le TESA rend aisément gérable, sans salarié dédié, l'embauche d'un grand nombre de salariés précaires sur les exploitations agricoles. En libérant l'exploitant du temps à consacrer aux démarches administratives liées au recrutement, le dispositif TESA permet de réduire les coûts de transactions et administratifs liés au recours à des salariés précaires par rapport aux autres statuts professionnels.

Cela revêt notamment une importance pour les entreprises agricoles de petite taille employant un nombre important de salariés précaires, en leur permettant de recourir à des salariés précaires sans gestion RH dédiée. Le TESA contribue donc à étendre la diversité des exploitations agricoles pouvant recourir à des salariés agricoles précaires de manière importante et saisonnée et favorise donc le développement de ce recours.

En reportant sur la MSA le coût de réalisation des démarches administratives normalement dévolues à l'exploitant, le TESA constitue une forme de transfert financier de la MSA vers les employeurs agricoles. Son action sur les finances publiques se rapproche ainsi en partie de celle du TO/DE.

III) Les politiques publiques du travail agricole à destination des salariés précaires : Le cas des politiques de SST

Certains instruments de politiques publiques tournées vers les salariés agricoles précaires mis en évidence à la partie I de ce chapitre influencent directement le niveau de protection sociale accessible aux personnes engagées comme salarié agricole précaire. L'exemple qui sera étudié en détail ici sera celui des politiques de SST. Discuter de ces dispositifs protégeant les salariés des risques professionnels apparait utile au vu de la surexposition à ces risques, discutée au chapitre 4, caractérisant les salariés précaires, et aux mécanismes d'action des TO/DE pouvant favoriser l'augmentation de l'exposition de ces salariés aux risques professionnels.

III.1) Un double cadre réglementaire européen et national

Comme nous l'avons détaillé dans le rapport de recherche sur les « Dispositifs de conseil relatifs à la prévention des risques de santé professionnelle en agriculture en Europe » (Laurent et Magnan, 2019) dès le traité de Rome (1957), des dispositions du droit européen traitent de l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes travaillant dans les Etats membres (article 118). En 1987, l'Acte unique européen (article 118 A) place le domaine de la santé et sécurité au travail comme faisant partie des prérogatives communautaires : le Conseil européen peut adopter des directives relatives à la SST des travailleurs européens sans avoir à justifier de leur pertinence vis à vis de la compétence européenne relative au bon fonctionnement du marché intérieur (Majone, 1993).

Ainsi, en 1989 une dizaine de directives concernant la santé et la sécurité au travail sont promulguées, dont la directive 89/391/CEE sur « l'introduction de mesures pour encourager l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail », toujours en vigueur aujourd'hui. Elle constitue un socle réglementaire des normes minimales que doivent respecter les Etats

membres[144]. En 1994, l'agence européenne sur la santé et la sécurité au travail est fondée à Bilbao. Le droit à des conditions de travail qui respectent la santé et la sécurité est inscrit par la suite dans de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (article 31, 2000/C 364/01). Le traité de Lisbonne (2009 / version consolidée 2016) confirme qu'il s'agit d'un domaine d'intervention de l'UE (article 153). Ce « domaine d'action SST », européen (Majone, 1993 ; Laurent et Magnan, 2019), inclut à la fois ce qui relève des réglementations applicables dans ce domaine pour les salariés, mais aussi les actions de prévention des risques professionnels destinées à la main d'œuvre familiale des exploitations.

De par son inclusion dans les droits fondamentaux de la charte européenne, ce domaine d'action SST a un effet réglementaire fort qui encadre la législation européenne. Il encadre toutes les politiques de l'Union, y compris la politique agricole commune (PAC), pour lesquelles le respect des droits fondamentaux, dont ceux assurant la SST, doit être traité en amont de la question du marché intérieur, sur la base d'objectifs qui dépassent la seule libéralisation des marchés (Laurent et Magnan, 2019).

Pour le secteur agricole européen, la directive 89/391/CEE énonce les principes généraux à mettre en œuvre pour respecter le droit de toutes les personnes qui travaillent dans l'agriculture en Europe (indépendants et salariés) et précise aussi la responsabilité des employeurs et les obligations de formation et de conseils qu'ils ont à l'égard des employés qui travaillent dans leur entreprise. Des directives spécifiques traitent d'aspects particuliers (pesticides, machines) qui concernent alors tous ceux qui travaillent sur l'exploitation (main d'œuvre familiale, salariée, autre). La directive 89/391/CEE notamment est explicite sur les obligations d'informer les travailleurs des possibles risques encourus sur les exploitations agricoles (article 10) et prévoit que les salariés reçoivent une formation obligatoire à la SST lors de leur engagement, éventuellement complétée plus tard. Ceci concerne tous les salariés travaillant sur les exploitations agricoles, qu'ils soient employés directement par l'exploitation ou par un prestataire (Article 12).

Pour venir en appui aux Etats-Membres et aux régions en charge d'assurer l'application de cette législation dans l'agriculture, des ressources financières sont mises en place par l'UE. La réforme de la PAC de 2003 introduit des mesures pour garantir la présence de systèmes de conseil nationaux, les Farm Advisory Systems (FAS), pour permettre à tous les agriculteurs de trouver les appuis techniques nécessaires au respect de la réglementation européenne, y compris sur la SST (Laurent et Magnan, 2019). Le Règlement 1698 / 2005 du conseil concernant le soutien au développement rural prévoie ainsi un système de conseil qui porte au moins (art. 24) sur les exigences en matière de bonnes conditions agricoles et environnementales et les normes de sécurité au travail fondées sur la législation communautaire. Le Règlement 1305/2013 du Parlement et du Conseil, qui remplace le précédent, fait disparaitre le caractère obligatoire du conseil en SST inclus dans le FAS, tout en le laissant éligible à un financement européen dans le cadre du dispositif (Article 15).

[144] Les autres directives traitent de santé au travail promulguées en 1989 » servent à préciser certains aspects techniques de la mise en œuvre de la directive 89/391/CEE, comme par exemple la directive « Machine » 89/392/CEE

Dans le cas français, ces mesures de formation SST éligibles au FAS ne sont pas activées (Laurent et Magnan, 2019), et la prise en charge financière de la prévention SST pour les salariés agricoles est gérée exclusivement au niveau national, dans lequel la MSA joue un rôle clé. Sa branche prévention est centrale dans la formation et le conseil en SST, de par son mandat de délégation de service public sur la protection sociale en agriculture (MSA, 2016 ; Magnan et Laurent, 2019). Le conseil SST est délivré par des médecins du travail, des infirmiers et par des techniciens de prévention[145].

Le niveau de prévention aux risques professionnels dont bénéficie les salariés précaires agricoles en France est variable. En effet, une formation SST est obligatoire à l'embauche. Il est prévu que les salariés agricoles permanents ou précaires de plus de 45 jours bénéficient d'une formation de prévention des risques professionnels individualisée, et les salariés précaires en contrats de moins de 45 jours bénéficient d'une prévention collective moins poussée (Code rural, Article R717-26-6).

Les services de santé au travail de la MSA sont les administrations en charge du contrôle de l'application des normes de SST. Ils sont appuyés par l'inspection du travail au sein des DIRRECTE, qui ont la charge du contrôle de la législation et des dispositions conventionnelles liée au droit du travail.

III.2) Un contrôle limité du respect des droits de SST accessibles aux salariés précaires ?

Plusieurs travaux empiriques (Darpeix, 2010 ; Decosse, 2011 ; Rye et Scott, 2017 ; Rau et Mesini, 2007) soulignent dans de nombreuses situations de travail une application limitée de ces normes garantissant l'accès des salariés précaires agricoles à leur protection sociale. Ils relèvent aussi la faiblesse des moyens alloués au contrôle de l'application de ces normes. D'autres données corroborent l'idée que cette application limitée est généralisée.

Le rapport parlementaire sur les contrôles en agriculture (Bastian et al., 2016) relève que sur les contrôles réalisés en 2014, 15% des exploitations agricoles ont recours au travail illégal, et 100% des exploitations ne respectent pas le droit du travail. Les contrôles réalisés par les DIRRECTE aboutissent à la mise en évidence de l'absence généralisée de conformité en termes de respect du droit du travail en agriculture. Sur la SST spécifiquement, la MSA reconnait dans son Plan 2011-2015 de SST que des risques accrus sont encourus par les salariés agricoles en contrats précaires[146]. Ceci est dû notamment au manque de connaissance des risques liés au travail agricole chez les salariés. Ce risque est décrit comme surtout présent dans les petites exploitations agricoles, où ce risque peut être amplifié par le manque de connaissance de la législation chez certains employeurs. Le niveau de risques professionnels est donc considéré comme élevé, et le manque d'application de la législation reconnu. Les propositions d'action de la MSA dans son Plan 2011-2015[146] face à cette situation étaient l'amélioration de la connaissance de la réglementation du travail et de SST par les employeurs.

Plusieurs travaux (exemple : Castracani et al., 2021 ; Mésini, 2015 ; Michalon et Morice, 2008) montrent que les instruments de politiques publiques de mobilité internationale, que cela soit

[145] MSA, 07/10/2021,La santé-sécurité au travail en agriculture, https://www.msa.fr/lfp/web/msa/votre-msa/sst-en-agriculture
[146]MSA (2010), Synthèse du Plan SST 2011-2015 https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2019/01/11234-Synthese-du-plan-SST-2011-2015.pdf

le détachement ou la mobilité de salariés directement employés par les exploitations, limitent dans les faits l'accès des salariés précaires concernés à leurs droits de protection sociale (Annexe 7.2). Ces limitations des droits de protection sociale favorisent la mise en place de mauvaises conditions de travail et contribuent à un accès limité des salariés précaires migrants aux droits de protection sociale qui leurs sont légalement accessibles, y compris en termes de SST (Annexe 7.2). Ces programmes de mobilité internationale mènent donc à amplifier les enjeux du contrôle de l'application des politiques de SST pour les salariés précaires migrants.

De plus, le développement des groupements d'employeurs et de la prestation de services entraine des triangulations du contrat de travail et une mobilité physique des salariés entre entreprises. Cela complexifie concrètement la capacité à contrôler les situations de travail et le respect du droit pour les salariés concernés (Laurent et Magnan, 2019). Cette situation a été confirmée par les services de la MSA lors des entretiens. Ceci peut contribuer à limiter effectivement la prévention SST, notamment dans le cas du détachement.

Malgré le caractère général de ces manquements au droit, le rapport sur le travail illégal en France du CNIS (Gubian, 2016) souligne le nombre limité de contrôles réalisés par la MSA et l'inspection du travail, ceux réalisés étant surtout focalisés sur les exploitations employant le plus de salariés. Pour la SST, au niveau national, il existe moins de 1000 équivalents temps-plein dédiés à la prévention[147] (médecins du travail, infirmiers et conseillers préventeurs) pour toute la population des cotisants MSA (soit 2,3 millions d'actifs cotisants pour l'année 2016[148]) dont plus 700 000 salariés agricoles précaires. De plus, parmi ces salariés précaires, 40% ont des contrats de plus de 45 jours (Source MSA 2016, traitement original), et doivent donc avoir annuellement accès à une formation individuelle de prévention de SST lors de leur embauche en contrat précaire. Cela implique une grande quantité d'actions de prévention SST à accomplir pour un nombre limité de personnel dédié à la prévention à la MSA.

La DIRRECTE et le service de santé au travail de la MSA ont été rencontrées dans le Maine et Loire, et ont été interrogés en entretien sur les moyens qui leurs sont alloués pour le contrôle du respect des droits sociaux et de SST des salariés précaires et les limites à leur application (Annexe 4). Dans le cas de l'accès à la formation de prévention SST, le contrôle de la réglementation apparait limité, entrainant des incertitudes du côté des services de SST de la MSA interrogés sur l'accès effectif de tous les saisonniers agricoles à cette prévention. Or, l'enjeu en termes de limitation des risques professionnels de cette formation SST en amont de l'emploi apparait d'autant plus important que les autres mesures de protections, comme les équipements de protection individuels, ont été récemment montrés comme ayant une efficacité limitée en agriculture (Garrigou et al, 2020).

Du côté de l'inspection du travail, 3 inspecteurs sont délégués pour l'ensemble des salariés affiliés à la MSA[149], dont plusieurs milliers de salariés agricoles précaires renouvelés

[147] MSA (2017) L'activité 2016 en santé-sécurité au travail https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/Activite-2016-en-SST.pdf
[148] MSA (2016), Chiffres utiles MSA 2016
[149]DREETS (2021), L'organisation territoriale de l'inspection du travail en Maine-et-Loire https://pays-de-la-

annuellement. Selon l'entretien mené avec la DIRRECTE, le nombre d'inspections réalisées ne permet pas, dans le cas du Maine et Loire, de poser un diagnostic sur le niveau de respect du droit du travail dans le secteur agricole. Les situations de travail effectives des salariés précaires restent donc opaques.

Les services de l'Etat en charge de l'application des politiques de mobilité européenne stipulent que des ressources administratives et syndicales doivent être accessibles pour aider ces salariés pouvant avoir une méconnaissance du cadre réglementaire à faire valoir leurs droits du travail et de SST[150]. Toutefois sur le terrain du Maine et Loire, les syndicats de salariés et les services de la MSA chargés du contrôle de la législation de SST ont souligné la rareté des prises de contact avec les salariés précaires, a fortiori n'étant pas résidents en France, sur ces questions d'accès aux droits. La capacité à faire contrôler l'application des normes de SST sur les exploitations agricoles peut rencontrer aussi l'opposition des exploitants agricoles, voire à celle d'autres branches de l'administration comme les préfectures, comme souligné par des chercheurs (Decosse, 2008) et journalistes[151].

III.3) Un impact sur les dépenses publiques à destination du secteur agricole ?

L'effet en termes de transferts financiers publics vers le secteur agricole de la faible application des normes de SST, et plus largement de la réglementation du travail et de protection sociale, apparait contrasté. Le rapport Gubian (2016) du CNIS décrit que la MSA estime compris entre 25 et 260 millions d'euros le montant de cotisations sociales perdues à cause du travail informel pour 2011. Cette application limitée des normes protégeant les droits des salariés constitue donc une perte tangible pour le budget de la MSA.

A l'inverse, le caractère limité de la prévention SST et des contrôles des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) peut générer indirectement une baisse des dépenses pour les pouvoirs publics notamment via la limitation du budget alloué au contrôle et de celui des indemnisations des AT/MP constatés. En parallèle, l'extension du recours à des salariés précaires est associé à un accroissement des risques professionnels auxquels ces salariés précaires sont exposés[152]. La potentielle réduction des dépenses publiques impliquée par un faible contrôle de l'application de la législation en termes de SST serait donc mécaniquement plus importante avec le développement du salariat précaire en agriculture.

Un autre effet limite le coût pour les finances publiques de l'application limitée des politiques des prévention SST. Les salariés agricoles précaires extra-européens n'étant pas résidents en France ont un accès limité aux droits de protection sociale et au revenu indirect accumulé durant

loire.dreets.gouv.fr/L-organisation-territoriale-de-l-inspection-du-travail-en-Maine-et-Loire

[150] Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur (2020), ÉTUDE 2020. Attirer et protéger les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en France https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/124935/1000220/file/Etude_travailleurs_saisonniers_final_FR.pdf

[151] BastaMag (2020), Faire respecter le droit du travail dans le monde agricole devient de plus en plus dangereux https://www.bastamag.net/Faire-respecter-le-droit-du-travail-violences-zone-rurale-secteur-agricole-inspection

[152] A la fois à cause de la prévention SST plus limitée et des facteurs de risques précédemment discutés au Chapitre 5 et dans les parties antérieures du chapitre 5.

leur activité salariée précaire dans l'agriculture française, du fait des clauses assurant l'impossibilité de l'accès à certaines aides sociales dans la directive Saisonniers (Verschueren, 2018). Ce problème peut exister aussi pour les résidents d'autres pays de l'UE du fait de l'harmonisation limitée des systèmes de protection sociale (Medland, 2017). Ces limitations aux droits perçus ne conduisent pas à des montants de cotisations sociales payées plus faibles. En outre, l'accès limité de certains salariés précaires à des revenus indirects pourtant légalement accessibles, décrit localement par des travaux empiriques (exemple : Decosse, 2008), mène à limiter encore davantage le coût de la protection sociale de ces salariés pour les finances publiques et la MSA. Ces instruments diminuent donc de fait le coût de la protection sociale de ces salariés précaires pour la société.

Ces politiques publiques de mobilité internationale et de SST, dans leur état d'application respectif actuel, ont donc un effet inverse de celui des politiques publiques réduisant les cotisations sociales patronales, qui étaient coûteuses pour la société en transférant le financement de cette protection sociale des employeurs vers la société.

III.4) Une limitation des droits de SST et de protection sociale orientant les profils des personnes acceptant des emplois salariés précaires

Ces mesures de politiques publiques ayant trait à la SST comportent le risque de limiter l'accès des droits de prévention SST pour les salariés précaires. De plus, les autres droits de protection sociale associés à un emploi salarié à durée déterminée se débloquent progressivement au fur et à mesure que le salarié accumule les heures de travail (Annexe 2), impliquant que les salariés en contrats courts n'ont accès qu'à un salaire indirect limité. Comment expliquer l'offre importante de salariés précaires observée au Chapitre 4, si les politiques en place semblent assurer une application limitée de leurs droits de SST et de protection sociale ?

Les résultats du Chapitre 4 sur l'étude de cas du Maine et Loire montrent que ces salariés en contrats précaires sont soit des salariés décrits comme qualifiés par leurs employeurs, employés sur de longues durées dans le secteur agricole et multipliant les contrats précaires, résidents en France ou non ; soit des retraités, étudiants ou chômeurs cantonnés à des contrats précaires courts et décrits comme affectés sur des tâches peu techniques.

Dans le cas des salariés précaires qualifiés résidents en France, la longue durée de travail en contrat précaire dans l'agriculture et la qualification du salarié sont des facteurs de réduction des risques associés à l'intensité de travail importante demandée par les employeurs (Chapitre 4, point IV.4). Dans ce cas, la durée du contrat précaire et son renouvellement régulier permettent aux droits au chômage et à la protection sociale accumulés durant l'activité agricole (Annexe 2) d'apporter un revenu direct et indirect stable entre deux contrats. Les contraintes d'accès à la SST et à la protection sociale identifiées dans ce chapitre sont donc moins problématiques pour ces salariés précaires.

Des travaux de recherche en France et à l'étranger (exemple : Rye et Scott, 2018 ; Scott, 2013 ; Mésini, 2015 ; Morice et Michalon, 2008 ; Carnet, 2008) montrent comment les salariés qualifiés migrants acceptent des emplois agricoles précaires du fait de leur qualification importante et

de leur capacité à en tirer un revenu supérieur aux autres alternatives accessibles, notamment dans leur pays de résidence. Les programmes de mobilité internationale donnent aux exploitants français un accès à ces salariés qualifiés résidents d'un autre pays, tout en limitant leur droit à un revenu indirect et leur droit du travail (Annexe 7.2). Ces politiques publiques mènent alors à une limitation de la capacité de contrôle de l'ensemble des salariés agricoles sur l'offre de travail salariée, qui permet aux employeurs agricoles de contourner le refus par certains salariés qualifiés des conditions de travail et de salaire qu'ils proposent. Ces politiques encouragent aussi l'intensification horaire du travail réalisé par ces salariés souhaitant maximiser leur salaire direct, faute d'accès effectif à une protection sociale ou à une prévention SST, comme souligné dans le cas anglo-saxon par Rogaly (2008). Ces salaires directs attractifs, permettant au salarié de vivre dans son pays de résidence entre les saisons, combinés à l'absence de recours des salariés une fois engagés dans l'activité agricole, expliquent le maintien d'une offre de ces salariés malgré les fortes limites de leur accès à la protection sociale.

Dans le cas des salariés résidents en France décrits comme moins qualifiés par leurs employeurs, un point commun à nombre de ces salariés est l'accès à un autre statut cumulé à celui de salarié agricole : étudiant, retraité, chômeur, etc. (Chapitre 4, points IV.3 et V.I). Ce second statut garantit l'accès à une protection sociale indépendamment de l'emploi agricole : le système de protection sociale français ne laisse a priori pas les individus sans droits sociaux. Ainsi, des défauts d'accès à ces droits associés à l'emploi salarié agricole précaire impliquent le report de la protection sociale du salarié concerné sur d'autres sources (autre emploi, autre statut, etc.). Dans ce cas, la limitation de l'accès à la protection sociale ou à une indemnisation AT/MP associée à l'activité agricole est compensée par ces autres sources de revenu et de protection sociale hors activité agricole (pensions de retraites, bourses étudiantes, allocations chômages, autres salaires, revenu de solidarité active).

Ces salariés sont mobilisés principalement sur des tâches courtes et peu techniques, et le maintien de leur protection sociale par d'autre sources peut expliquer leur acceptation de situations de travail d'intensités de travail élevées et d'absence de prévention SST sur ces contrats. Cette dépendance limitée à l'emploi agricole pour assurer la protection sociale peut expliquer la présence répandue de travail au gris décrite dans le secteur, permettant au salarié d'accroitre son revenu direct au détriment de sa protection sociale agricole. Cette situation de continuité d'accès à d'autres sources de revenus et de protection sociale permet aussi de proposer une explication à la facilité de désaffection des salariés agricoles précaires décrite dans le Maine et Loire en cas de mauvaises conditions de travail (Annexe 4).

Les instruments de politiques publiques encadrant les droits de sécurité sociale et de SST, en apportant des garanties limitées sur l'accès effectif à ces droits, contribuent donc à orienter le recrutement des salariés agricoles précaires parmi les personnes ayant soit : i) une qualification compatible avec le cumul de contrats saisonnés qualifiés à l'année ; ii) une capacité, via la migration internationale, à vivre du salaire direct obtenu malgré les limites d'accès à la protection sociale ; ou iii) un statut garantissant l'accès à une protection sociale, mais ayant

besoin du revenu direct apporté par l'emploi agricole salarié précaire : étudiants, retraités aux pensions modestes, salariés en congés, chômeurs dépendant de l'activité agricole pour maintenir ouverts leurs droits à la protection sociale. La diversité des personnes s'engageant dans le salariat agricole observées dans le Maine et Loire (Partie V du chapitre 4) et la forme précise qu'elle prend est donc directement entretenue par les politiques publiques en place.

III.5) Une faiblesse de l'application de la réglementation européenne menant à une dispersion des cadres réglementaires nationaux

L'application limitée des directives européennes en termes de SST et la faible mobilisation dans leur transcription nationale des outils qu'elles proposent pour améliorer la SST des salariés précaires en France interroge la capacité réelle de ce niveau européen à influencer les situations nationales de recours aux différentes formes de salariat précaire (Laurent et Magnan, 2019). Une étude de cas réalisée en Belgique, en Espagne et en Pologne permet de montrer que ceci n'est pas spécifique à la France (Annexe 6.2). Des acteurs syndicaux et administratifs qui interviennent dans le champ du salariat agricole précaire et de la garantie des droits de SST ont été rencontrés dans les quatre pays visités lors de l'étude de terrain.

Ces acteurs syndicaux ou publics ont souligné en entretien que les politiques visant à garantir le droit du travail et la prévention des risques professionnels souffraient aussi d'une application limitée dans ces autres pays. Dans les trois pays visités, les syndicats de salariés rencontrés relatent en particulier la présence de problèmes liés à l'application et au contrôle limité des politiques garantissant les droits de protection sociale et de SST des salariés agricoles précaires. Ils relèvent aussi une forme d'opacité autour des situations de travail des salariés précaires et du respect de leurs droits du travail (Laurent et Magnan, 2019), opacité accrue en Belgique par la flexibilité extrême des contrats saisonniers, et en Pologne et en Espagne par la pluralité de statuts professionnels précaires existants en agriculture (Annexe 6.1).

Les représentants des syndicats de salariés rencontrés ont souligné dans les trois pays que la défense des droits du travail, de protection sociale et d'accès à un salaire décent pour les salariés précaires étaient des enjeux forts pour eux. Des situations problématiques en termes de conditions de travail et de salaire pour les salariés précaires ont ainsi été remontées aux syndicats de salariés agricoles dans ces trois pays. Ces situations ont été reliées par ces syndicats aux effets négatifs des politiques publiques nationales en place et à la mise en concurrence internationale des salariés agricoles[153]. Ces politiques perçues comme proches en termes d'effet par les syndicats d'un pays à l'autre prennent toutefois des formes très différentes dans chaque pays (Laurent et Magnan, 2019 ; Annexe 6.2).

[153] UGT FICA (2020) UGT FICA reclama a las patronales agrarias que empleen a temporeros nacionales y les apliquen el SMI a sus salarios https://www.ugt-fica.org/41-ultimas-noticias/3701-ugt-fica-reclama-a-las-patronales-agrarias-que-empleen-a-temporeros-nacionales-y-les-apliquen-el-smi-a-sus-salarios / CCOO Industria (2020) Es necesario impulsar la negociación colectiva en el sector agrario y defender los grupos migratorios ordenados y con derechos https://industria.ccoo.es/noticia:441171--CCOO valora las medidas del Gobierno pero reclama una mesa de negociacion / ABVV HORVAL (2017), Crisette dans le secteur horticole, https://www.horval.be/fr/secteurs/horticulture/actualites/crisette-dans-le-secteur-horticole

Le cas de ces trois pays visités permet alors de montrer que la coexistence de politiques de soutien marqué au recours à des salariés précaires pour les exploitants et de politiques de garantie des droits, notamment SST, des salariés agricoles précaires ayant une application limitée n'est pas propre à la France.

Conclusion

Ce chapitre a permis de mettre en évidence le rôle des politiques publiques dans la régulation de l'emploi des salariés précaires dans l'agriculture française. Les principaux effets induits par les mesures réglementaires et budgétaires des instruments de politiques publiques discutés dans ce chapitre sont présentés sur le tableau 5.3.

La périodisation de ces politiques publiques montre que le salariat n'a jamais été au cœur des discussions sur le modèle d'agriculture français, bien qu'il en ait toujours été une partie intégrante. Jusqu'aux années 80, une dynamique d'alignement des droits des salariés agricoles sur ceux des autres salariés, dans le sillage de l'harmonisation des droits des exploitants avec le reste de la société, a orienté les politiques publiques. Entre 1981 et 2006, les alternances politiques ont mené d'un côté à la construction de droits sociaux pour les salariés précaires et à faciliter la mobilisation de ces salariés dans les exploitations sans impacter leur revenu, avec le TESA par exemple ; et de l'autre, à la mise en place de politiques flexibilisant et baissant le coût du recours à des salariés précaires spécifiquement, via la création du TO/DE notamment. Après 2006, la promotion d'un modèle d'entrepreneuriat agricole s'accompagne du renforcement des politiques facilitant la mobilisation du salariat précaire dans les exploitations agricoles. Cette période est associée au développement et au maintien des exonérations de cotisations sociales patronales TO/DE, montrant que la consolidation de ce modèle d'agriculture entrepreneuriale est associée au développement du recours au salariat agricole précaire.

Les instruments de politiques publiques portant spécifiquement sur le recours à des salariés précaires et tournés vers les exploitations agricoles abaissent le coût et augmentent la flexibilité du travail réalisé par les salariés précaires. Ceci est réalisé via l'utilisation d'exonérations de cotisations patronales d'autant plus avantageuses que les salaires sont faibles, ainsi que d'autres instruments (statuts contractuels dérogatoires, flexibilité contractuelle dérogatoire, dispositif TESA). Ainsi, ces politiques publiques continuent au fil des années d'alimenter une trappe à pauvreté pour les salariés précaires, déjà décrite dans plusieurs travaux (Darpeix, 2011 ; Le Guen, 2005). De fait, ces politiques s'accompagnent d'une diversification accrue des statuts professionnels dans le salariat précaire et d'une faiblesse généralisée des salaires. En abaissant ce coût du travail via la prise en charge des cotisations sociales patronales uniquement (et non les cotisations sociales salariales) par l'impôt et par la MSA, ces politiques bénéficient principalement aux employeurs agricoles, et leur coût est assumé par la société dans son ensemble.

Tableau 5.3 : Synthèse des effets associés au cadre réglementaire des instruments de politiques publiques discutés

Instruments de politiques publiques	Effets sur les salariés précaires	Effets sur les employeurs agricoles	Effets sur la société dans son ensemble
TO/DE	Création d'un effet trappe à pauvreté. Création d'un cadre réglementaire propice à l'intensification du travail des salariés, à la réduction de la longueur des contrats, et à l'accroissement des risques professionnels.	Baisse du coût du recours à des salariés précaires et limitation de la prise du coût en charge de la protection sociale des salariés. Création d'un cadre réglementaire propice à l'intensification du travail des salariés, au recours à des contrats courts, et à l'accroissement des risques professionnels.	Transfert financier important depuis les finances publiques et la MSA vers le secteur agricole.
Flexibilité contractuelle dérogatoire	Création d'un cadre réglementaire propice à l'intensification du travail des salariés et à la réduction de la longueur des contrats salariés précaires.	Flexibilisation du recours à des salariés précaires. Création d'un cadre réglementaire propice à l'intensification du travail des salariés et au recours à des contrats courts.	
Contrat saisonnier et vendanges	Création d'un cadre réglementaire propice à l'intensification du travail des salariés et à la réduction de la longueur des contrats salariés précaires. Baisse du salaire direct tiré du salariat précaire agricole.	Flexibilisation du recours à des salariés précaires. Baisse du coût de recours à des salariés précaires.	
TESA	Création d'un cadre réglementaire propice à la réduction de la longueur des contrats salariés précaires.	Limitation des coûts de recrutement des salariés précaires.	
Politiques de SST	Application limitée des droits garantissant la prévention contre les risques professionnels. Orientation du recrutement des salariés précaires vers les personnes ayant déjà une source de protection sociale accessible.	Création d'un cadre réglementaire propice à la limitation des coûts associés à la prévention SST et aux AT/MP, ainsi qu'à l'intensification du travail des salariés. Limitation des coûts liés à la prise en charge des risques professionnels.	Contrastés en termes de recettes publiques : - Pertes liées au recours facilité au travail illégal. - Gains liés à la moindre prise en charge des AT/MP. - Gains liés à la limitation des droits de protection sociale accessibles aux salariés n'ayant pas le statut de résident en France.
Directives Saisonnier et détachement	Limitation des droits de protection sociale accessibles. Application limitée des garanties de respect du droit du travail. Renforcement de la mise en concurrence entre salariés précaires.	Accès à des salariés qualifiés à des coûts réduits. Limitation de la capacité de contestation par le salarié des conditions de travail choisies par l'employeur. Renforcement de la mise en concurrence entre salariés précaires au bénéfice des employeurs agricoles.	

L'application de ces politiques facilitant le recours à des salariés précaires entraine donc de mauvaises conditions de travail et de revenu pour une partie des salariés concernés. L'étude du champ très régulé des politiques de SST a montré que cet effet était amplifié par l'application limitée et opaque des politiques protégeant les droits des salariés précaires dans ce domaine. Cette situation mise en évidence pour une grande diversité de pays en Europe et en Amérique du Nord (Cross et al., 2008 : Rye et Scott, 2017, Arcury et Quant, 2017), se retrouve donc dans le cas français.

Cette absence d'application de normes réglementaires pourtant clairement établies au niveau national et communautaire atteste des obstacles auxquels se heurtent les salariés précaires. Elles contribuent à renforcer l'orientation des emplois de salariés agricoles précaires vers des personnes ayant accès à une protection sociale indépendante de l'emploi agricole, plus à même de faire face aux conséquences en termes de risques professionnels de cette application limitée des normes SST.

Les politiques de SST dans leur état d'application, les statuts contractuels et les politiques de mobilités internationales en place encadrent et limitent les droits sociaux et les salaires indirects des salariés, allant jusqu'à couper l'accès de certains à des revenus indirects pour lesquels ceux-ci paient des cotisations sociales. Ces politiques limitent la redistribution des revenus indirects et constituent ainsi un volet complémentaire d'exonération de cotisations patronales, en limitant le coût pour la société de la protection sociale de ces salariés précaires (ex : les saisonniers extra-européens concernés par la directive détachement). Ces instruments, en limitant l'accès à la protection sociale associée à l'emploi salarié agricole précaire, contribuent à orienter le recrutement de ces salariés précaires parmi des personnes ayant accès à d'autres ressources de protection sociale ; pouvant chainer les saisonnalités et accumuler les droits de protection sociale du fait de leur qualification ; ou ayant intérêt à maximiser leur salaire direct plutôt que leur salaire indirect, comme les migrants internationaux.

Le soutien public important et multiforme au recours à des salariés précaires, actif via des mesures comme le TO/DE et passif via l'application limitée des normes protégeant les droits des salariés, est une composante centrale du rapport social d'activité du secteur agricole contemporain français. Ce soutien stabilise la configuration des conditions d'exercice de l'activité salariée précaire décrite au chapitre 4. Ces résultats montrent que les 4 sujets de contradictions entre les intérêts économiques des employeurs agricoles et des salariés précaires identifiées au chapitre précédent sont largement liés aux effets des politiques publiques sur les situations de travail des salariés précaires :

i) La faiblesse des salaires des salariés précaires est alimentée par des mécanismes de trappe à pauvreté induits notamment par les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales patronales qui sont en place.

ii) La précarité et la flexibilité contractuelles des parcours professionnels de ces contrats précaires est accrue par des instruments de politiques publiques en place (TO/DE, contrats saisonniers et vendanges, TESA, flexibilité accrue dans l'agriculture, programmes de mobilité internationale).

iii) La protection sociale des salariés précaires est fortement limitée. Les salariés migrants, ainsi que les salariés en contrats très courts ont un accès limité à des droits sociaux pour lesquels ils cotisent pourtant. L'accès à des droits en théorie accessibles à tous les salariés précaires, comme la SST, sont difficilement accessibles dans les faits. Les politiques publiques en place assurent de plus le transfert du coût de la protection sociale des salariés précaires des exploitants vers le reste de la société.

iv) Les éventuelles mauvaises conditions de vie et de travail des salariés précaires, notamment sur les questions de SST sont peu contrôlées et sanctionnées par les politiques protégeant les droits des salariés, dont l'application est limitée.

Sur ces différents aspects, les interventions publiques sous forme dépenses ou réglementaire sont clairement des arbitrages quasi-systématiquement en faveur des intérêts des employeurs agricoles (Tableau 5.3), au détriment des salariés ou de la société dans son ensemble.

Chapitre 6. Convergences et contradictions des modèles de développement agricole concernant le recours aux salariés précaires

Introduction

Les politiques publiques analysées précédemment attestent de la capacité différenciée des groupes sociaux du secteur agricole, notamment les salariés précaires et les employeurs, à faire valoir leurs intérêts. Elles résultent en partie de la confrontation de différents modèles de développement agricole.

I) Quels modèles de développement sont portés par les groupes sociaux impliqués dans la construction du rapport social d'activité ?

L'étude des modèles de développement défendus par les salariés et les indépendants agricoles et leurs représentants est la première étape de l'analyse. Ces modèles représentent une direction souhaitée du changement institutionnel portée par un groupe social, c'est à dire une configuration des institutions et un fonctionnement économique du secteur agricole vers lesquels tendre. Ces modèles sont présentés, leurs convergences et divergences sur la question du salariat précaire discutées, et enfin la façon dont ces modèles influencent les politiques publiques analysées.

I.1) Des modèles qui coexistent

Différentes organisations syndicales et associatives impliquées dans la construction du rapport social d'activité ont pris position sur la question du recours à des salariés précaires en agriculture : syndicats d'exploitants agricoles ; autres syndicats d'employeurs ; syndicats de salariés ; et acteurs associatifs. Les modèles de développement défendus par les organisations rencontrées en entretien sont présentés plus en détail dans les tableaux 6.1 et 6 .2. Via ces modèles, elles défendent des représentations spécifiques du rapport social d'activité du secteur agricole qu'elles veulent voir advenir. L'analyse de ces modèles se base sur les données issues des entretiens réalisés avec des représentants de ces organisations et sur leurs publications officielles (cf. Chapitre 3).

I.1.i) Les modèles portés par les représentants des exploitants agricoles

La FNSEA défend un modèle de développement de l'agriculture centré sur une agriculture entrepreneuriale. Elle promeut des exploitations gérées par des exploitants agricoles en charge de la gestion économique de l'exploitation, mais ne réalisant pas à eux seuls les tâches de production agricole[154]. La main d'œuvre salariée en soutien des exploitants est considérée comme cruciale pour la production agricole et comme un des ressorts de la compétitivité dans un cadre de concurrence internationale[155]. Dans ce modèle, les salariés permanents occupent une place spécifique. Les responsables de l'organisation rencontrés et les documents d'orientations publiés insistent sur la compétence et les responsabilités que ces salariés doivent assumer dans les exploitations agricoles[156].

[154] La Creuse Agricole (2017), Statut de l'agriculteur : la définition de la FNSEA http://creuse-agricole.com/actualites/statut-de-l-agriculteur-la-definition-de-la-fnsea:PR022GE1.html

[155] ANIA, COOP de France, FNSEA (2019) Pacte Productif 2025 https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2019/10/Pacte_producutif_2025.pdf

[156] FNSEA (2020) L'emploi salarié en augmentation dans la branche agricole https://www.fnsea.fr/actualit%C3%A9s/lemploi-salarie-en-augmentation-dans-la-branche-agricole/

Tableau 6.1 : Place attribuée au salariat dans les modèles de développement promus par les organisations syndicales des employeurs agricoles

	Place du salariat dans le modèle de développement défendu	Place du salariat permanent	Place du salariat précaire	Diversité et mise en concurrence des statuts professionnels	Rôle attendu des politiques publiques régulant le salariat précaire
FNSEA [1]	Modèle d'agriculture entrepreneuriale reposant sur l'emploi salarié. Le développement du salariat est pensé comme incontournable pour les exploitants : besoin de remplacer une main d'œuvre familiale absente, d'assurer le surplus de travail des exploitants, et de développer une agriculture compétitive.	Support des compétences et pivot du fonctionnement des exploitations dans le cadre de la restructuration et de la chute du nombre de travailleurs familiaux. Sa place est à développer.	Il y a une saisonnalité incompressible, et c'est ce besoin qui justifie le recours à des salariés précaires. Le recours à des salariés précaires est un enjeu fort de compétitivité au vu du coût du modèle social français.	Besoin des compétences apportées par les saisonniers qualifiés étrangers. Importance du recours à la prestation, notamment via les Groupements d'employeurs, pour développer le salariat en agriculture.	Soutenir le coût et la flexibilité du salariat précaire, dans un espace concurrentiel où les pays concurrents ont des coûts du travail plus faibles. Soutien formulé aux exonérations TO/DE et à la mobilité internationale des salariés.
Confédération paysanne [2]	Défense de l'agriculture paysanne : les détenteurs des exploitations doivent y travailler. Les salariés occupent une place croissante liée aux freins au renouvellement des exploitations et à la transmission du capital, et leur apport à la production agricole doit être inclus dans le modèle.	Reconnaissance du rôle du salariat permanent dans la production agricole française. Le syndicat prône une convergence en termes de protection sociale du statut de salarié permanent et de celui d'indépendant.	Sa mobilisation est posée comme inévitable à court terme dans un cadre concurrentiel international, mais leurs droits et leurs bonnes conditions de travail doivent être respectées.	Défense des droits et de la libre circulation des travailleurs. Dénonciation d'une mise en concurrence qui facilite l'existence de situation de respect limité du droit du travail.	Soutien au rôle important de l'action publique, qui doit être réorientée. Elle doit jouer le rôle de garantie du respect des conditions de travail, de protection contre la concurrence et de soutien aux revenus agricoles.
Coordination Rurale [3]	Défense de la coexistence des modèles d'agriculture, avec recours ou non au salariat, dans le cadre d'une agriculture mondialisée. Volonté d'accompagner et de soutenir la coexistence de ces différents modèles.	Il occupe une place importante dans la production de nombreux systèmes de production. Son développement est limité par son coût.	Place importante liée à la production saisonnée. Son coût et sa disponibilité sont des enjeux économiques important pour certaines orientations productives	La diversité des statuts professionnels doit être soutenue. La mise en concurrence internationale agricole via le dumping social est considérée comme problématique.	Maintenir un niveau de soutiens élevé, mais réorienter vers des mesures de TVA sociale et vers le soutien aux prix agricoles.
JA [4]	Défense d'un modèle d'agriculture entrepreneuriale compétitif face à la concurrence internationale. Du fait de la focalisation sur l'installation, défense d'une diversité de modalités de recours au salariat.	Le salariat permanent se développe. Il devient une composante centrale du fonctionnement des exploitations, et ce développement est à accompagner.	Une place liée à la saisonnalité de la production, en évolution à cause de la réduction de la main d'œuvre familiale disponible. Son coût et sa disponibilité sont un enjeu économique important.	Soutien à cette diversité. Elle est une situation décrite comme ayant toujours existé, mais qui génère des problèmes économiques pour certains exploitants, aggravés par la concurrence internationale.	Maintenir un faible coût et une forte flexibilité du salariat précaire, et lutter contre le travail illégal. L'intervention publique est centrale pour la compétitivité de la production agricole française.
FNCUMA [5]	L'enjeu syndical central est le développement de l'offre coopérative de soutien à la production agricole, y compris dans la fourniture de main d'œuvre salariée qualifiée, pour soutenir la production agricole.	Le recours au salariat, partagé est encouragé surtout sur de l'emploi permanent qualifié, du fait des qualifications techniques rares portées par les salariés de coopératives d'utilisation du matériel agricole.	Leur rôle est jugé limité dans les coopératives d'utilisation du matériel agricole, mais central à la production agricole. Leur profil et leur rôle est décrit comme en mutation.	Cette diversité est décrite comme importante pour l'autonomie des exploitants car le contrôle des différents syndicats sur la mobilisation des différents statuts professionnels est variable.	Le soutien public à l'emploi partagé doit être renforcé. Le syndicat dénonce l'inégalité de l'accès aux différentes aides, comme le TO/DE, selon la nature juridique de l'entreprise qui emploie.
FNEDT [6]	Modèle d'agriculture entrepreneuriale, restructurée et spécialisée, où les exploitations sont appuyées par les Entreprises de Travaux Agricoles. Défense de la coexistence de prestataire de services indépendants et employeurs mobilisant des salariés.	Place croissante, dont la qualification technique devient un enjeu croissant au fur et à mesure de la croissance de leur rôle économique et de la mécanisation.	Recouvre une diversité de statuts professionnels nécessaire dans la production, mais au rôle économique variable selon leur coût, leur qualification et leur flexibilité.	Cette concurrence est un moteur de la spécialisation des formes d'emploi. Le dumping social est jugé plus fort que la concurrence entre prestation de service et recrutement direct des salariés précaires.	Soutien public à l'agriculture important à maintenir, mais avec une demande d'un soutien plus équilibré, notamment via le TODE, au recrutement de salariés précaires dans les exploitations et les prestataires de service.

Sources : Les positions présentées sont détaillées lors des entretiens et correspondent aux positions officielles de ces organisations a partir des sources suivantes :

tr https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2019/10/Pacte_producutif_2025.pdf / http://www.agra.fr/statut-de-l-agriculteur-les-d-finitions-des-syndicats-art431105-22.html / https://www.fnsea.fr/actualit%C3%A9s/plus-de-250-000-projets-de-recrutement-en-agriculture-en-2019/ / https://www.fnsea.fr/actualit%C3%A9s/lemploi-salarie-en-augmentation-dans-la-branche-agricole/ / https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2020/06/Manifeste-FNSEA_lespropositions.pdf

[2] http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=9513&PHPSESSID=ivqo3biuuvkn6s7j67d5t2e117 / Campagnes solidaires n° 367 - décembre 2020 / http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=3680&PHPSESSID=6jqih4kh93gv4l8isbsllvm2i7 / http://www.agricultures-migrations.org/

[3] https://www.coordinationrurale.fr/financiarisation/ / https://www.coordinationrurale.fr/vision-du-metier/ / https://www.coordinationrurale.fr/tva-sociale/ / https://www.coordinationrurale.fr/statut-de-lagriculteur/ https://www.coordinationrurale.fr/main-doeuvre/

[4] https://www.jeunes-agriculteurs.fr/mesures-sociales-agricoles-temps-de-rectifier-tir/ / https://www.jeunes-agriculteurs.fr/sauvezlesagri-agriculteurs-mobilises-contre-distorsions-de-concurrence/ /https://www.jeunes-agriculteurs.fr/lagriculture-en-recherche-de-competence-et-de-vocations/

[5] http://www.cuma.fr/actualites/chiffres-clefs-des-cuma-edition-2019

[6] https://www.fnedt.org/sites/default/files/Rapport%20activit%C3%A9%202016.pdf

Ce modèle soutient aussi l'accès à l'emploi d'une diversité de salariés précaires comme main d'œuvre flexible pour des besoins en travail agricole saisonnés. Le coût de cette main d'œuvre et son accessibilité pour les exploitants sont des sujets importants. La question du niveau de compétence des salariés précaires est considérée comme centrale. Cela conduit à promouvoir le recrutement de salariés précaires qualifiés n'ayant pas le statut de résidents en France[157] en plus du recrutement de salariés précaires résidents en France[158].

La défense d'un marché du travail caractérisé par une offre diversifiée de salariés précaires se retrouve dans la promotion du recours à la prestation de service et à l'emploi partagé en groupements d'employeurs[159]. Le cas du recours au détachement est un point plus ambigu du modèle. Lors des entretiens, ce type de prestation n'était pas rejeté, mais fait l'objet de demandes de certification par l'Etat des prestataires de services internationaux pour que les employeurs agricoles ne soient plus juridiquement responsables en cas de fraude du prestataire.

Ce modèle repose sur une forte implication de l'Etat et d'importantes dépenses publiques associées pour assurer la compétitivité de l'agriculture française face à ses concurrents[157], notamment en termes de coût du travail agricole. La FNSEA soutient ainsi le maintien du TO/DE et son extension à des salaires plus élevés pour assurer la compétitivité de l'agriculture[160].

Les Jeunes Agriculteurs défendent des positions qui reposent sur un modèle de développement de l'agriculture proche de celui de la FNSEA. A propos du modèle d'organisation de la production agricole, il promeut la formation et l'installation d'agriculteurs à la tête d'exploitations compétitives[161]. Le syndicat défend le recours à des salariés précaires comme composante indispensable du fonctionnement de certaines exploitations, notamment des plus économiquement fragiles. Cette promotion du recours à des salariés précaires est accompagnée d'une demande, commune avec la FNSEA, d'un soutien public fort pour permettre aux exploitations de recourir à des salariés précaires au moindre coût[162].

La Coordination Rurale défend un modèle d'agriculture fondé sur la protection des revenus des indépendants agricoles dans un contexte international concurrentiel[163] avec une position

---

[157] FNSEA (2021), Manifeste pour une souveraineté alimentaire solidaire https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2020/06/Manifeste-FNSEA_lespropositions.pdf

[158] FNSEA (2021), Nouvelle campagne saisonnière en agriculture : la FNSEA mobilisée aux côtés des acteurs de l'emploi agricole https://www.fnsea.fr/communiques-de-presse/nouvelle-campagne-saisonniere-en-agriculture-la-fnsea-mobilisee-aux-cotes-des-acteurs-de-lemploi-agricole/

[159] Ce soutien est attesté par le fait que le vice-président du FNGEAR (Fédération Nationale des groupements d'employeurs Agricoles et Ruraux), principale association de promotion du recours à ces groupements, est l'élu responsable des questions d'emploi à la FNSEA (FNGEAR, 2021, https://www.fngear.fr/federation/)

[160] ANIA, COOP de France, FNSEA (2019) Pacte Productif 2025 https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2019/10/Pacte_producutif_2025.pdf

[161] Jeunes Agriculteurs (2021), Installation en agriculture, https://www.jeunes-agriculteurs.fr/nos-positions-2/installation-en-agriculture/

[162] Jeunes Agriculteurs (2017), Les mesures sociales agricoles doivent être préservées ! https://www.jeunes-agriculteurs.fr/mesures-sociales-agricoles-temps-de-rectifier-tir/ / Jeunes Agriculteurs (2020), Protéger la trésorerie des agriculteurs : la piste des cotisations sociales https://www.jeunes-agriculteurs.fr/proteger-la-tresorerie-des-agriculteurs-la-piste-des-cotisations-sociales/

[163] Coordination Rurale (2018), Financiarisation https://www.coordinationrurale.fr/financiarisation/ Coordination Rurale (2021), Vision du métier https://www.coordinationrurale.fr/vision-du-metier/ Coordination Rurale (2018), Statut de l'agriculteur https://www.coordinationrurale.fr/statut-de-lagriculteur/

originale quant au salariat agricole[164], prônant notamment une réorientation partielle des soutiens publics. Ainsi, la Coordination Rurale a défendu activement des dispositifs comme le TO/DE[165]. Mais elle défend aussi une revalorisation des prix agricoles et la mise en place d'une TVA sociale[166]. Ce dernier dispositif transfèrerait le financement de la protection sociale des salariés agricoles aux consommateurs en l'intégrant à la TVA.

La Confédération paysanne, propose un modèle agricole fondé sur le concept d'agriculture paysanne. Le travail agricole y est fourni par des indépendants directement impliqués dans la production agricole[167], sans que ce modèle se positionne pour ou contre le recours aux salariés, y compris précaires. Le modèle d'agriculture défendu par la Confédération paysanne met en avant une possible alliance entre indépendants et salariés agricoles pour se protéger de la pression de la concurrence internationale qui est analysée comme source de dégradation des conditions de travail et des droits sociaux[168]. Ce modèle promeut des organisations du travail fondées sur la coopération et l'amélioration des conditions de travail et de protection sociale des salariés agricoles, notamment via la conditionnalité sociale des soutiens publics[169]. Certains adhérents défendent la salarisation des exploitants agricoles au sein de sociétés coopératives et participatives (SCOP).

I.1.ii) Les modèles portés par les représentants des autres employeurs agricoles

Il y a d'autres types d'employeurs agricoles que les exploitants : les coopératives d'utilisation du matériel agricole, les groupements d'employeurs et les entreprises de travaux agricoles[170] (Tableau 6.1).

La Fédération Nationale des Entrepreneurs Des Territoires (FNEDT) rassemble les représentants des entreprises de travaux agricoles. Ils défendent un modèle d'agriculture entrepreneuriale fondé sur le recours à la prestation de service[171]. Les politiques publiques favorisant le recours à des salariés précaires sont considérées en entretien comme un élément central de ce modèle, la prestation de service mobilisant des salariés qualifiés, permanents ou précaires, pour appuyer les

---

[164] Coordination Rurale (2018), Employeurs de main d'oeuvre https://www.coordinationrurale.fr/main-doeuvre/ / Coordination Rurale (2020), PAC https://www.coordinationrurale.fr/pac/

[165] Coordination Rurale (2018), La Coordination Rurale ne lâche rien sur le dossier TO/DE ! https://www.coordinationrurale.fr/la-coordination-rurale-ne-lache-rien-sur-le-dossier-tode/

[166] Coordination Rurale (2020), TVA Sociale https://www.coordinationrurale.fr/tva-sociale/

[167] Confédération paysanne, (2020), L'agriculture paysanne, une agriculture au service de la société http://www.confederationpaysanne.fr/gen_article.php?id=10&t=Qui%20sommes-nous%20

[168] Confédération paysanne, (2020), Emploi saisonnier : Affaiblir le droit du travail ne sauvera pas les paysan.ne.s https://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=9951 / Confédération paysanne, (2015), Migrants saisonniers, exploités dans les vignes et vergers français http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=3680

[169] Confédération paysanne (2021), Procès Terra Fecundis : la Confédération paysanne partie civile https://www.confederationpaysanne.fr/rp_article.php?id=11446 / Confédération paysanne (2013) Paysans et travailleurs saisonniers migrants, quel lien? http://www.agricultures-migrations.org/about/paysans-et-travailleurs-migrants-quel-lien/

[170] Le cas des groupements d'employeurs n'est pas traité ici du fait de l'absence d'une représentation syndicale autonome. Les groupements d'employeurs sont, comme les coopératives d'utilisation du matériel agricole, issus de regroupement d'exploitants, mais leur représentation est faite par la FNGEAR, qui rassemble FNSEA, FNCUMA, FNEDT et le syndicat des paysagistes. Il s'agit d'une structure d'échange pour ces syndicats d'employeurs dont les modèles ont été discutés en amont sur la place à donner aux groupements d'employeurs dans l'agriculture, et de promotion du recours à ces groupements.

[171] FNEDT (2016) Rapport d'activité 2016, https://www.fnedt.org/sites/default/files/Rapport%20activit%C3%A9%202016.pdf / FNEDT (2016), Le nouveau Bureau de la FNEDT en ordre de marche pour relever les défis de la délégation de travaux dans les territoires / FNEDT (2018), La prestation de travaux agricoles contribue à la compétitivité de l'agriculture https://www.fnedt.org/2018

exploitations agricoles[172]. Ils promeuvent l'extension de l'éligibilité des instruments du TO/DE aux entreprises de travaux agricoles, et d'une manière plus générale l'intégration des entrepreneurs de travaux agricoles dans le périmètre des politiques soutenant le recours au salariat agricole, les prestataires de services étant des acteurs à part entière de la production agricole[173].

La Fédération Nationale Des Coopératives d'utilisations du Matériel Agricole (FNCUMA), représente les exploitants agricoles coopérateurs engagés dans la démarche collective d'utilisation du matériel agricole et ayant constitué des coopératives à cet effet. Elle promeut un modèle de recours au travail salarié qualifié partagé, principalement permanent[174], au sein des coopératives d'utilisation du matériel agricole[175]. Ce renforcement du recours à l'emploi salarié permanent dans des structures coopératives passe principalement par la défense du statut de groupements d'employeurs accordé aux coopératives d'utilisation du matériel agricole en 2016 et l'inclusion des CUMA dans le périmètre d'éligibilité des aides publiques destinées à soutenir la production agricole[176].

I.1.iii) Les modèles défendus par les représentants des salariés

Les syndicats de salariés présents dans le secteur agricole défendent des modèles différents de ceux portés par les organisations représentant les agriculteurs et autres employeurs du secteur (Tableau 6.2).

La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT défend un modèle d'agriculture où coexistent indépendants et salariés agricoles, et dénonce l'agrandissement des exploitations et la libéralisation des marchés agricoles[177]. Dans l'idéal, ce modèle défend l'existence conjointe d'exploitations agricoles où travaillent des indépendants et de coopératives de salariés agricoles permanents proposant des services aux exploitants. Dans ce modèle, la place du salariat précaire est réduite au maximum pour privilégier l'emploi permanent. Les conditions de travail et de revenu de tous les salariés doivent être améliorées. Ce soutien aux salariés passe aussi par une défense des conditions de travail de tous les collectifs de salariés agricoles, y compris étrangers[178]. Le soutien public de la production agricole doit être employé à protéger le caractère socialement responsable de l'agriculture. Une conditionnalité sociale des soutiens publics doit être garantie[179]. Les instruments de politiques publiques favorisant des trappes à pauvreté comme le TO/DE sont rejetés.

La Fédération Générale de l'Alimentation CFDT porte un autre modèle de développement, un modèle d'agriculture entrepreneuriale reposant sur le salariat.

---

[172] FNEDT (2019), 87ème Congrès EDT : « Les compétences au bénéfice des agriculteurs » https://www.fnedt.org/2018
[173] FNEDT (2015), « Se battre pour affirmer notre rôle d'acteur majeur du soutien aux productions agricoles» https://www.fnedt.org/2015-0 FNEDT (2016), La FNEDT demande à être davantage consultée sur les questions agricoles https://www.fnedt.org/2016
[174] De fait, les données de la MSA en 2016 montrent une proportion très élevée de CDI parmi les salariés des CUMA (supérieure à 50%) ce qui les différencie du reste des entreprises agricoles.
[175]FNCUMA (2019), Chiffres-clefs CUMA 2019 http://www.cuma.fr/actualites/chiffres-clefs-des-cuma-edition-2019
[176]FNCUMA (2017) Projet politique Fédération Nationale des coopératives d'utilisation du matériel agricole http://www.cuma.fr/sites/default/files/projet_politiquev4.pdf
[177] FNAF CGT (2019) Agriculture et capitalisme. Des convergences à construire https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article603
[178] FNAF CGT (2015), Travailleurs détachés. Les esclaves du 21ème siècle ! https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article418
[179] FNAF CGT (2020), Travail saisonnier : Pour de vrais emplois ! https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article624

Tableau 6.2 : Place attribuée au salariat dans les modèles de développement promus par les organisations syndicales des salariés agricoles et associations rencontrées en entretien

	Place du salariat dans le modèle de développement défendu	**Place du salariat permanent**	**Place du salariat précaire**	**Diversité et mise en concurrence des statuts professionnels**	**Rôle des politiques publiques régulant le salariat précaire**
CGT [1]	Modèle d'agriculture tournée vers l'autosuffisance, la fin de la concentration des exploitations et le recours au travail salarié permanent. Défense d'une rupture avec le productivisme pour améliorer des conditions de travail des salariés agricoles.	Le salariat a toujours eu une place dans l'agriculture, il s'agit d'améliorer les situations de travail des salariés, notamment en encourageant l'emploi permanent.	Place à réduire, le syndicalisme des employeurs agricoles utilise de façon abusive l'argument de la saisonnalité pour réduire le coût du travail en recourant au salariat précaire	La mise en concurrence des travailleurs génère une dynamique de dégradation des conditions de travail et des revenus des salariés. Elle doit être limitée et encadrée en respectant les droits des salariés concernés.	Rôle de soutien fort à la production agricole, de contrôle de la concurrence et de l'amont et de l'aval de la production agricole. Demande la fin du soutien public à la précarité contractuelle, notamment du TO/DE
CFDT [2]	Agriculture « entrepreneuriale » fondée sur la reconnaissance de l'accroissement de la place du salariat dans la production agricole. La formation des exploitants et des permanents pour désaisonnaliser la production et augmenter le nombre de permanents est un enjeu important.	Place qui s'accroit avec la restructuration de l'agriculture et la diminution du recours au travail familial. Le renforcement du salaire direct et indirect des salariés permanents est un enjeu important pour les maintenir dans le secteur	Une place à réduire, qui doit être limitée aux besoins strictement saisonnés. La mobilisation de salariés précaires par les exploitants sous les conditions actuelles mène au développement de situations problématiques.	Le recours aux groupements d'employeurs et aux entreprises de travaux agricoles est perçu comme une évolution positive, mais la concurrence internationale est génératrice d'une dégradation des conditions d'emploi et doit être encadrée dans le maintien de la libre circulation des salariés	Demande de la fin du soutien à la précarité contractuelle (TO/DE, mobilité internationale) protection des droits à renforcer, demandes de développement de la conditionnalité sociale de la PAC
CFTC [3]	Le modèle de développement défendu se fonde sur la réduction du temps de travail des agriculteurs via l'extension du salariat permanent. Ce recours aux salariés permanents est défendu en exploitation, en groupements d'employeurs ou en entreprises de travaux agricoles.	Place qui doit s'accroitre pour réduire le volume de travail des exploitants agricoles, qui s'accroit avec la restructuration des exploitations agricoles françaises.	Une place à limiter à la saisonnalité, et qui ne doit pas remplacer la mobilisation de salariés permanents. Ils sont vus comme un enjeu plus secondaire car leur nombre est perçu comme diminuant	Dans un cadre de favorisation du recours à l'emploi salarié permanent, la mise en concurrence internationale des salariés précaires est surtout économiquement intéressante dans des cadres frauduleux, qu'il faut combattre.	Renforcement du soutien à l'agriculture intégrant les salariés agricoles et ne pesant pas sur ceux-ci, notamment via une TVA sociale
Phyto-victimes [4]	Le modèle défendu ne porte pas sur un type d'exploitation en particulier, mais prône des conditions de production assurant la garantie des conditions de SST des salariés agricoles, en relation avec les risques chimiques	Le salariat est part intégrante de l'agriculture actuelle, et doit donc être intégré dans la prévention de SST, notamment les permanents des exploitations.	Leur place dans la production est particulièrement exposée en termes de risques professionnels, cumulant exposition forte et manque de droits sociaux utilisables pour être pris en charge.	Pas de promotion de forme d'emploi particulière. Emphase sur le respect des droits des différentes formes d'emploi qui est une condition du maintien de cette diversité.	Former, protéger et indemniser les victimes des pesticides, et ne pas encourager des situations de travail imposant le recours à des produits dangereux

Sources : Les positions présentées sont détaillées lors des entretiens et correspondent aux positions officielles de ces organisations telles que détaillées dans les sources suivantes :

[1] https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article603 / https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article418 / https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article624

[2] https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/quels_types_dagricultures_demain.pdf

[3] Emploi : Le déséquilibre entre l'offre et la demande… des actions PROVEA pour y répondre (2013) CFTC AGRI / Communiqué de presse du 17 mars 2015, PACTE DE RESPONSABILITÉ L'agriculture va s'engager à créer 15 000 emplois nets d'ici à 2017(2015) CFTC AGRI

[4] Phytovictimes / CGT / Confédération paysanne (2019), Fonds d'indemnisation pour les victimes des pesticides Une mesure de justice sociale qu'il est urgent de mettre en place ! http://test.confederationpaysanne.fr/sites/1/articles/documents/ CONFÉDÉRATION PAYSANNE-commun-FIVP-17_04_2019.pdf?PHPSESSID=sjnmiirjg4paebr694kut2elr7

Il est alors attendu de l'agriculture entrepreneuriale qu'elle permette de combiner son efficacité économique avec une meilleure garantie du respect des normes et des droits des salariés. Ce modèle donne une place centrale au salariat permanent, le recours aux salariés précaires devant être limité aux besoins strictement saisonniers. Comme la CGT, la CFDT demande l'arrêt des interventions publiques favorisant le développement de l'emploi précaire, notamment la fin du dispositif TO/DE et une conditionnalité sociale des aides à l'agriculture[180].

La CFTC porte un modèle tourné vers le soutien une agriculture entrepreneuriale. Le recrutement de salariés permanents serait encouragé pour améliorer l'organisation du travail de l'exploitation, en répartissant mieux le travail assuré par les exploitants tout en créant de l'emploi. La question du salariat précaire est peu abordée dans ce modèle, et uniquement vis-à-vis de l'enjeu principal désigné, le développement du salariat permanent[181]. Ce modèle défend l'amélioration globale des conditions de travail de tous les salariés agricoles, et la réorientation de la PAC vers des aides proportionnelles au nombre de travailleurs agricoles[182].

La FO Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation n'a malheureusement pas pu être rencontrée dans le cadre de ce travail de recherche. Elle prend position dans ses communications, comme les autres organisations syndicales, pour un modèle agricole fondé sur le recours au salariat dans des conditions de rémunération et de travail plus favorables pour les salariés, avec une meilleure reconnaissance de leur contribution à la production agricole[183].

Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (CFE-CGC) n'a pas non plus pu être rencontré au cours du travail de recherche. Il porte dans ses communiqués officiels un modèle d'agriculture compétitive ayant recours à des formes de salariat permanent qualifié[184].

I.1.iv) Les modèles portés par des acteurs associatifs intra- ou extra-sectoriels

Certains acteurs associatifs défendent des positions sur des dimensions particulières du rapport social d'activité.

C'est le cas des associations dédiées à la défense des conditions de travail et des droits de SST des travailleurs agricoles. L'une d'entre elles a été rencontrée pour ce travail de recherche : il s'agit de Phyto-Victimes, qui rassemble salariés et exploitants agricoles. Dans le cas de Phyto-victimes, ce n'est pas un modèle précis de développement de l'agriculture qui est mis en avant mais la défense de conditions de travail respectueuses de la santé des individus, indépendants comme salariés, et permettant d'éviter les expositions à des produits chimiques dangereux[185].

---

[180] FGA CFDT (2020) Quels types d'agricultures demain ? https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/quels_types_dagricultures_demain.pdf

[181] CFTC AGRI (2013) Emploi : Le déséquilibre entre l'offre et la demande… des actions PROVEA pour y répondre / CFTC AGRI (2015) Communiqué de presse du 17 mars 2015, PACTE DE RESPONSABILITÉ L'agriculture va s'engager à créer 15 000 emplois nets d'ici à 2018

[182] CFTC AGRI (2020) CAHIER D'ACTEUR CFTC ImPACtons !

[183] FO FGTA (2019) Elections 2019 aux chambres d'agriculture, élisez des salariés qui vous représentent https://www.fgtafo.fr/2019/01/16/elections-2019-aux-chambres-dagriculture-elisez-des-salaries-qui-vous-representent/ / FO FGTA (2017) Agriculture Agroalimentaire Magazine n°7 Juin 2017

[184] SNCEA CFE-CGC (2019) Elections aux Chambres D'agriculture Jeunes Agriculteurs janvier 2019 Collège 3A

[185] Cela passe par une remise en question des politiques publiques en place actuellement, afin de renforcer le soutien

Pour cette association, les salariés précaires sont une population particulière car ce sont eux qui ont le plus de difficultés à faire valoir leurs droits de SST faute de moyens logistiques et financiers pour établir leur dossier d'AT/MP. Cela implique alors de défendre l'amélioration de leur protection face à ces risques[186], par exemple par la constitution d'un historique de l'exposition des risques chimiques de tous les salariés agricoles, y compris précaires. Ces positions visent à améliorer l'application de leurs droits de prévention SST ou de réparation en cas de maladie professionnelle.

Il existe également une diversité d'associations d'aide à des collectifs spécifiques de salariés agricoles, notamment migrants. Parmi les associations d'aide aux migrants, la position d'une des plus importantes d'entre elles, le Groupe d'information et de soutien des immigré·e·s (GISTI), a été étudiée, sans que cette association ait été rencontrée. Cette association a notamment travaillé localement avec des associations de défense des droits de salariés agricoles, comme le CODETRAS, dont l'action de soutien aux salariés agricoles des Bouches-du-Rhône a été analysée dans la littérature (Decosse, 2011).

Via son action de défense des salariés agricoles migrants, cette association promeut un modèle spécifique de mobilisation du salariat agricole précaire. Celui-ci inclut un renforcement du cadre statutaire proposé aux salariés précaires migrants, via la garantie de l'accès à l'intégralité de leurs droits de protection sociale, la levée des instruments limitant leur liberté de mouvement, et l'application effective des règles existantes protégeant leurs droits du travail[187]. Ces revendications concernant les politiques publiques pointent le décalage entre la libre circulation des marchandises et les restrictions fortes de celle des salariés étrangers[188].

I.2) Des modèles convergeant en partie sur le recours à des salariés précaires ?

I.2.i) Une convergence sur la salarisation de l'agriculture

Le premier point à souligner est la convergence quasi-totale des modèles sur le constat de salarisation de la main d'œuvre dans le secteur agricole. La plupart des positions convergent aussi de fait sur le soutien plus ou moins explicite à une agriculture mobilisant de façon importante cette main d'œuvre salariée. La restructuration des exploitations agricoles, le retrait de la main d'œuvre familiale et la pression à la compétitivité sont décrits par les syndicats comme conduisant à ce besoin de mobiliser des salariés en agriculture.

Parmi les représentants des employeurs agricoles, cette promotion du développement du recours au salariat est explicite (Tableau 6.1) chez les représentants des CUMA et des entreprises

---

à des alternatives aux pesticides les plus dangereux, à la formation des travailleurs agricoles, et à l'indemnisation des personnes touchées par les risques SST liés aux pesticides. La meilleure application des règles de protection déjà existants de prévention SST est aussi au centre des préoccupations de l'association.

[186] Phyto-Victimes (2020) Nos valeurs, https://www.phyto-victimes.fr/nos-valeurs/ / Phyto-victimes / CGT / Confédération paysanne (2019), Fonds d'indemnisation pour les victimes des pesticides Une mesure de justice sociale qu'il est urgent de mettre en place ! http://test.confederationpaysanne.fr/sites/1/articles/documents/CONFÉDÉRATION PAYSANNE-commun-FIVP-17_04_2019.pdf?PHPSESSID=sjnmiirjg4paebr694kut2elr7

[187] Gisti, SNTEFP-CGT, Sud-Travail, Union syndicale Solidaires, UD-CGT-Paris (2016) Oui, une réforme du code du travail s'impose http://www.gisti.org/spip.php?article5300

GISTI (2016), Précarisation du séjour, régression des droits http://www.gisti.org/publication_pres.php?id_article=5227

[188] GISTI (2011), Liberté de circulation : un droit, quelles politiques ? http://www.gisti.org/publication_pres.php?id_article=2126

de travaux agricoles. Elle l'est plus ou moins pour les syndicats d'exploitants agricoles. La FNSEA promeut un modèle de développement agricole où la reconnaissance de la compétence d'employeur de l'exploitant est centrale. Dès lors, une diversité d'instruments de politiques publiques et de statuts professionnels promus par la FNSEA doit permettre de développer l'emploi salarié[189]. Les Jeunes Agriculteurs et la Coordination Rurale ne défendent pas directement le développement du salariat, mais des politiques publiques favorisant la mobilisation de salariés précaires. Enfin, la Confédération paysanne propose un modèle d'organisation de la production agricole divergent des autres syndicats tout en reconnaissant le mouvement de salarisation de l'agriculture et en l'intégrant dans leur modèle[190].

Du côté des syndicats de salariés, la promotion du recours à des salariés en agriculture est un dénominateur commun. Le développement du recours aux salariés est défendu comme un vecteur d'amélioration de la performance économique et des conditions de travail des travailleurs du secteur. Ces syndicats de salariés font état d'un contrôle du droit du travail plus facile et potentiellement de meilleures conditions de travail dans des entreprises ou coopératives employant beaucoup de salariés et où ceux-ci peuvent alors s'organiser collectivement. Parmi les syndicats de salariés rencontrés, la divergence porte alors sur le cadre dans lequel ce mouvement de salarisation doit s'ancrer : un accompagnement du développement de l'agriculture entrepreneuriale (CFTC), un encadrement plus strict des conditions de recours à des salariés dans cette agriculture entrepreneuriale (CFDT), ou dans ou dans des coopératives de salariés offrant des services à des indépendants (CGT)[191].

La principale divergence entre modèles porte donc sur le cadre réglementaire à construire pour accompagner le développement du recours au salariat en agriculture.

I.2.ii) Une proximité des modèles sur le recours au salariat permanent

Dans ce soutien plus ou moins explicite au recours au salariat dans l'agriculture, un point de convergence est l'idée selon laquelle l'avenir est au développement de l'emploi salarié permanent. Le besoin d'un collectif de salariés permanents qualifiés pour appuyer les exploitants est présenté comme indispensable à la production agricole pour toutes les organisations rencontrées.

Les analyses des organisations syndicales de salariés et d'employeurs convergent sur le manque d'attractivité actuel du secteur pour les salariés permanents qualifiés, mais divergent sur les conditions contractuelles à offrir à ces salariés. Les représentants des salariés réclament des augmentations de salaires direct et indirect, avec une meilleure reconnaissance de la qualification, et de meilleures conditions de travail. En revanche, certains représentants des employeurs comme la FNSEA défendent un faible coût du travail salarié, même pour les salariés permanents, afin d'assurer la compétitivité des entreprises agricoles. Ces syndicats

[189] FNGEAR (2021) Qu'est-ce qu'un Groupement d'Employeurs Agricole et Rural ? https://www.fngear.fr/quest-ce-quun-groupement-demployeurs-agricole-et-rural/

[190] Confédération paysanne, (2020), L'agriculture paysanne, une agriculture au service de la société http://www.confederationpaysanne.fr/gen_article.php?id=10&t=Qui%20sommes-nous%20

[191] FNAF CGT (2019) Agriculture et capitalisme. Des convergences à construire, https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article603

d'employeurs proposent alors de développer la communication auprès des salariés potentiels sur les besoins en emploi salarié agricole, de renforcer la formation initiale et continue des salariés, et de faciliter l'accès au recrutement de salariés étrangers qualifiés. Ce modèle défendu vise à augmenter la diversité des personnes susceptibles d'accepter un emploi agricole salarié permanent[192], plutôt que d'augmenter leur salaire direct, ce que les syndicats d'employeurs excluent d'utiliser comme variable d'ajustement dans un cadre concurrentiel international.

I.2.iii) Le salariat précaire, composante nécessaire de la production agricole

Il y a aussi un constat partagé sur l'enjeu fort de la qualification, du coût et de la flexibilité des salariés précaires. Les conclusions tirées par ces acteurs syndicaux de la reconnaissance de l'importance du salariat précaire sont cependant variables. La question du partage du travail entre salariés permanents et précaires est un des points de divergence le plus fort entre les modèles.

A part pour la CGT, la disparition totale du salariat agricole précaire n'est intégrée par aucune organisation. La contribution du salariat précaire est le plus souvent ramenée à la prise en charge de la saisonnalité de la production, dont l'importance diffère entre modèles. Certaines organisations comme la CFDT ou FO promeuvent la réduction maximale de cette saisonnalité et du recours à des salariés précaires[193]. Pour les représentants des salariés, ce maintien réduit du recours aux salariés précaires doit s'accompagner de meilleures conditions de travail, de salaire et de protection sociale.

Les employeurs agricoles sont beaucoup moins clairs sur la place qu'ils donnent au salariat précaire dans la production agricole. La Confédération paysanne traite ainsi peu de la place prise par les salariés précaires dans le modèle défendu. Les autres organisations d'employeurs, défendant une agriculture entrepreneuriale, insistent sur l'accessibilité large et diversifiée à la main d'œuvre salariée précaire pour l'employeur. Malgré cette convergence sur la facilitation du recours au salariat précaire, la place prise dans la production par ces salariés précaires n'est pas directement discutée dans ces analyses, ni la question de leurs conditions de travail et de rémunération.

Un des contenus communs des modèles défendus par les employeurs est aussi la promotion d'une coexistence d'une diversité de statuts professionnels pour les salariés précaires, y compris dans la prestation de services, les CUMA et les groupements d'employeurs. Le système du détachement fait, lui, l'objet d'appréciations plus mitigées, au vu de la fréquence des fraudes associées.

Une demande partagée par les organisations rencontrées est celle d'une intervention forte des pouvoirs publics, mais cette intervention est aussi sujet à contradictions entre modèles : doit-elle servir à réguler ou à soutenir l'emploi de salariés précaires en agriculture ?

La FNSEA demande à ce que le développement de la concurrence internationale soit accompagné de politiques publiques soutenant la compétitivité française, notamment en termes

[192] FNSEA (2021), Manifeste pour une souveraineté alimentaire solidaire https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2020/06/Manifeste-FNSEA_lespropositions.pdf

[193] FO FGTA (2017) Agriculture Agroalimentaire Magazine n°7 Juin 2017 / FGA CFDT (2020) Quels types d'agricultures demain ? https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/quels_types_dagricultures_demain.pdf

de coût et flexibilité du salariat précaire et via le maintien du TO/DE[194]. Tout en soutenant le maintien des soutiens publics comme le TO/DE, la sortie partielle du secteur agricole de la concurrence internationale est la solution privilégiée par la Coordination rurale pour protéger les exploitants de cette concurrence[195]. La Confédération Paysanne propose la sortie à long terme de ce cadre de concurrence[196], mais défend aussi la mise en place à court terme de soutiens publics aux exploitants agricoles pour les soutenir dans ce cadre concurrentiel, sans peser sur les conditions de travail ou de salaire des salariés agricoles[202]. Cette dernière est confrontée au fait que limiter les soutiens au recours au salariat précaire à cause de leurs impacts négatifs sur les salariés peut être source de difficultés économiques pour les exploitants agricoles dont elle défend les intérêts. La position de la Confédération est toutefois de réfuter l'intérêt à long terme pour les exploitations de cette stratégie de soutien du recours à des salariés précaires faiblement rémunérés tel qu'encouragé par les TO/DE[197]. Du côté des employeurs, à l'exception de la Confédération paysanne et de la Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole, il est donc attendu des politiques publiques qu'elles rendent possible le recrutement d'une diversité de salariés précaires en réduisant le coût de leur travail pour l'employeur.

Les syndicats de salariés déplorent de leur côté le développement de politiques publiques où le coût et la flexibilité du salariat précaire sont les principales variables d'ajustement à ce cadre concurrentiel international. Pour la CGT et la CFDT, l'obtention de meilleures conditions de travail et de revenu passe notamment par une réorientation des politiques publiques vers des dispositifs autres que le TO/DE (Tableau 6.2), dont les effets de trappe à pauvreté, discutés au chapitre 5, sont contraires aux intérêts des salariés agricoles. Ils demandent ainsi de mettre en place une conditionnalité sociale des aides publiques à l'agriculture, c'est-à-dire la suspension des soutiens publics aux exploitants en cas de violation du code du travail ou de la protection sociale.

Ainsi, la référence plus ou moins partagée à un rôle futur central des salariés dans l'agriculture ne doit pas faire illusion. Il y a de fortes contradictions entre groupes sociaux quant au recours à des salariés précaires. Les représentants des exploitants demandent un accès facilité à une diversité de salariés précaires migrants et la prise en charge par les politiques publiques du coût de ces emplois. Les représentants des salariés revendiquent de meilleures conditions de travail et le respect des droits accessibles pour ces salariés et soulignent que dans les faits, dumping social et trappe à pauvreté sont inhérents aux instruments de politiques publiques défendus par les employeurs.

---

[194] ANIA, FNSEA – Coop de France, 2019, Pacte productif 2025 – propositions FNSEA ANIA Coop de France. FNSEA. Consulté le 08/11/2019. https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2019/10/Pacte_producutif_2025.pdf

[195] Coordination Rurale (2020) Accords de Libre Echange https://www.coordinationrurale.fr/accords-de-libre-echange/ /

[196] Confédération paysanne (2017) L'OMC tue encore les paysans. http://confederationpaysanne.fr/actu.php?id=6470&PHPSESSID=0g1t78n5lb9snv4nn7corophu2 / FNAF CGT (2019) Agriculture et capitalisme. Des convergences à construire https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article603

[197] Confédération paysanne (2020) Emploi saisonnier : Affaiblir le droit du travail ne sauvera pas les paysan.ne.s https://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=9951

I.3) Des modèles qui mettent en évidence les contradictions des intérêts entre employeurs et salariés agricoles

Les instruments de politiques publiques en place décrits au chapitre 5 ont trois impacts principaux : ils encouragent les exploitants à recruter des salariés précaires plutôt que des permanents, ils limitent les droits de protection sociale et de travail des salariés précaires, et ils contribuent à des transferts de soutiens publics vers le secteur agricole. De fait, ces politiques en place correspondent à l'application des mesures réclamées par la FNSEA et les Jeunes Agriculteurs. Les mesures que ces syndicats défendent consistent d'ailleurs principalement en le maintien ou l'amplification d'instruments de politiques publiques déjà en place. A l'inverse, les revendications des syndicats de salariés restent de peu d'effet.

Le modèle de développement s'imposant dans les politiques publiques portant sur le recours à des salariés précaires est donc celui d'une agriculture entrepreneuriale fondée sur un recours important à un salariat précaire diversifié et flexible, s'approchant du modèle de la FNSEA. On retrouve ici un résultat déjà discuté par la littérature sur la domination du modèle de développement de la FNSEA concernant plus généralement le modèle de développement agricole prôné par les politiques publiques (Allaire et Boyer, 1995 ; Rémy, 2011 ; Ansaloni et Smith, 2021).

Malgré la domination de ce modèle dans les politiques publiques, le recours à des salariés précaires est le point de divergence principal des modèles de développement sur le travail agricole. Ces divergences portent :

- Sur la question du salaire des salariés précaires : les syndicats de salariés défendent unanimement une meilleure rémunération des salariés précaires, notamment en termes de reconnaissance de la qualification. A part la FNCUMA et la Confédération Paysanne, les syndicats des employeurs défendent des dispositifs comme le TO/DE qui constituent une trappe à pauvreté pour ces salariés.
- Sur leur protection sociale : les syndicats de salariés défendent le maintien du niveau de protection sociale des salariés précaires et la facilitation de l'accès à ces droits pour les salariés. Du côté d'une partie des syndicats d'employeurs, il y a un refus d'assumer le coût de cette prise en charge, qui est transféré via les TO/DE aux finances publiques.
- Sur la flexibilité et la précarité contractuelle qui leur sont imposées : les syndicats d'employeurs mettent en avant la nécessité de l'adaptation à la concurrence internationale et les contraintes de la saisonnalité pour défendre le recours important à des salariés en contrats précaires et le développement du recours à une sous-traitance flexible. Les syndicats de salariés défendent la minimisation du recours à ces formes d'emploi précaires et la sécurisation des parcours professionnels.
- Sur leurs conditions de travail et de vie : du côté des syndicats de salariés et des acteurs associatifs rencontrés, il y a une défense d'une meilleure application des législations protégeant les salariés, notamment de SST, et une défense commune de l'idée de sanctions lors d'une absence de respect de ces règles, comme avec la conditionnalité sociale. Du côté

des syndicats d'employeurs, il y a une opposition à l'augmentation des moyens alloués au contrôle de l'application des normes (Bastian et al., 2016).

Ces divergences constituent 4 points de contradictions majeures entre les intérêts des salariés et des employeurs agricoles, déjà identifiées dans les chapitres 4 et 5. Elles sont porteuses de crises, notamment du fait du nombre très important, et croissant, de salariés concernés. Ces éléments de crise sont attestés par les débats sociaux soulignés au Chapitre 1 et les nombreuses contestations portées localement par les salariés précaires et leurs représentants :

- Les succès locaux de mobilisations sociales locales pour améliorer l'application du droit du travail ou de la protection sociale. On peut penser notamment au CODETRAS dans les Bouches du Rhône (Decosse, 2011), qui représente un cas de structure d'union syndicale et associative construite pour défendre avec succès les droits d'un collectif de salariés agricoles.
- La mise en cause d'entreprises prestataires de grande taille ayant été condamnées pour leurs pratiques d'emploi, comme Terra Fecundis[198].
- La constitution d'associations ou de mouvements dédiés à améliorer les conditions de travail, comme le montre le cas des manifestations contre l'exposition aux pesticides[199] et la constitution de l'association Phytovictimes.

Cette situation interroge : comment les contradictions visibles dans les modèles aboutissent-elles à des arbitrages en faveur du modèle porté par la FNSEA ? Quels rôles jouent les différentes instances de construction institutionnelle en matière de politiques publiques pour réguler le recours à des salariés précaires en face de l'accumulation de ces éléments de crise ?

II) Peu de confrontations entre groupes sociaux et faible prise en compte des intérêts des salariés précaires

Y-a-il des instances où les revendications des salariés agricoles précaires sont négociées ?

II.1) Les négociations collectives : la domination des intérêts de la FNSEA

II.1.i) Asymétrie de pouvoir entre représentants des employeurs et des salariés

Les négociations collectives nationales sont organisées dans des instances de « dialogue social » locales et nationales coordonnées par les représentants de l'Etat. Ces instances décident des conventions collectives locales et nationales, qui fixent les amendements au Code du travail dans le secteur agricole, et des accords collectifs plus spécifiques portant sur un point du code du travail, comme des conventions de salaires (L2221-1 à L L2221-3 du Code du Travail). Ces accords et conventions ont donc la capacité de fixer en partie les règles sectorielles de rémunération des salariés, en influant sur les droits de protection sociale et le salaire direct et indirect accessibles aux salariés. Les principaux accords nationaux sont présentés à la figure 6.1.

[198] Le Monde (2021), Affaire Terra Fecundis : le procès de la fraude au travail détaché https://www.lemonde.fr/politique/article/2021/05/17/affaire-terra-fecundis-le-proces-de-la-fraude-au-travail-detache_6080453_823448.html

[199] Agrisur (2016) Manifestation anti-pesticides à Bordeaux https://agrisur.fr/generales/manifestation-anti-pesticides-bordeaux/
La 1ère Martinique (2021), Les ouvriers agricoles dans les rues de Fort-de-France pour obtenir "justice" et "réparation" https://la1ere.francetvinfo.fr/martinique/les-ouvriers-agricoles-dans-les-rues-de-fort-de-france-pour-obtenir-justice-969673.html

Accord national de dialogue social	Principales mesures	Syndicats employeurs signataires	Syndicats salariés signataires
2001: Accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	Mise en place de CHSCT paritaires départementaux (CPHSCT)	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC
2002 Accord sur les saisonniers et l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture	Mise en place de droits à la formation des salariés agricoles, d'un livret d'accueil pour les saisonniers et de PROVEA	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC
2008: Accord National sur les conditions de travail en agriculture	Renforcement des CPHSCT, mise en place de prévention contre le stress et les TMS, création de la CPNACTA	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC
2009: Avenant à l'Accord National sur la médecine du travail et la santé au travail en agriculture	Renforcement du recours aux infirmiers dans la médecine du travail, mise en place d'information pour les saisonniers	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	FO, CFE-CGC, CFTC
2012 : Avenant à Accord National sur les conditions de travail en agriculture	Renforcement de la lutte contre les facteurs de risques SST, instauration d'un volet obligatoire de prévention SST lors des formations	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	FO, CFE-CGC, CFTC
2012 : Accord National sur les Groupements d'employeurs agricoles et ruraux	Définition des règles entourant les salariés des GE agricoles et ruraux : convention collective applicable, SST, protection sociale, responsabilité	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC
2012 : Accord National sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles	Mise en place d'un dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles pour les salariés en contrats de plus de 6 mois	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	CGT, FO, CFE-CGC, CFTC
2015 : Accord National sur un pacte de responsabilité en matière d'emploi en agriculture	Mise en place d'aides à la visibilité des offres d'emploi agricoles, d'aides au transport, au logement et à la formation	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	CFDT, CFE-CGC, CFTC
2017 : Accord Interbranche agricole relatif au logement en agriculture	Réduction des mesures dérogatoires au droit en termes de logement des saisonniers agricoles, et renforcement des mesures concernant le logement	FNSEA, FNEDT, FNCUMA	CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC
2020 : Convention collective pour les salariés des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers	Encadrement des salaires selon de nouvelles grilles / Maintien des acquis des conventions collectives locales	FNEDT	CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC
2020 : Convention collective pour les salariés de la production agricole et des CUMA	Encadrement des salaires selon de nouvelles grilles / Maintien des acquis des conventions collectives locales	FNSEA, FNCUMA	CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC

Figure 6.1 : Chronologie des accords de dialogue social nationaux dans le secteur agricole et implication formelle des syndicats signataires (Source : Accords nationaux de dialogue social agricole)

Les négociations collectives sur la période étudiée de 2000-2020 se réalisent en France selon la situation suivante : les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives d'utilisation du matériel agricole sont catégorisées dans des branches professionnelles séparées, où les négociations collectives se font séparément. Dans les faits, certains accords collectifs sont communs entre ces branches (Figure 6.1).

Du côté des employeurs agricoles, les syndicats reconnus comme représentatifs pour ces trois différentes branches sont respectivement la FNSEA, la Fédération nationale des entrepreneurs des territoires, et la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole. Les autres syndicats d'exploitants agricoles ne sont pas jugés représentatifs. Du côté des salariés agricoles, cinq syndicats sont représentatifs dans ces trois branches : 5 syndicats représentent les salariés agricoles considérées (CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO) (Figure 6.1).

La présence des syndicats dans ces lieux de négociations collectives est régie par des règles de représentativité spécifiques. Du côté des salariés, cette représentativité est fondée sur l'obtention d'au moins 8% des voix aux élections professionnelles avant 2011. Passé 2011, ce seuil doit être aussi atteint aux élections du collège « salariés » des chambres d'agriculture. Ces seuils sont calculés à un niveau national, mais qui définit aussi la légitimité de la représentation aux niveaux départemental et régional[200].

Les salariés agricoles ont un taux de participation aux élections professionnelles assez faible : 10,2% aux dernières élections du collège des salariés de la production agricole des chambres d'agriculture[201] et 20,3% pour le collège des salariés aux élections MSA 2020[202], qui inclut toutefois un périmètre plus large que les salariés de la production agricole seuls. Les taux de syndicalisation sont encore plus bas : 4,8 % par rapport à un taux national moyen intersectoriel de 8,7% en 2013[203]. De plus, selon les retours des responsables de syndicats de salariés lors des entretiens, la majorité des syndiqués dans la production agricole seraient des salariés permanents.

Du côté des employeurs agricoles, la représentativité avant 2014 était déterminée au niveau national après enquête administrative du ministère du Travail. Ce système, fondé sur des critères discrétionnaires[204], a été critiqué en entretien par les représentants des autres syndicats d'employeurs. Passé 2014, la représentativité est fixée au seuil d'au moins 8% d'adhérents parmi les entreprises votant dans le collège des exploitants employeurs de salariés permanents à la MSA (article L. 2151-1 du code du travail). En plus de ces seuils, les organisations concernées doivent se porter candidates auprès de l'Etat pour être représentantes des employeurs agricoles. Une particularité du secteur agricole qui doit être soulignée est donc que tous les employeurs ne sont pas reconnus comme employeurs concrètement : seuls les employeurs de salariés permanents sont considérés comme employeurs de main d'œuvre dans les élections professionnelles (Article L-723-15 du code Rural).

Ces règles mènent dans le secteur agricole à la représentativité exclusive de la FNSEA du côté des exploitants agricoles employeurs. Cette représentation a été critiquée par les autres syndicats d'exploitants agricoles[205]. Cette absence de pluralité syndicale est dénoncée par la Coordination Rurale qui dit souhaiter participer à ces négociations collectives mais en est empêchée par les seuils en place. Pour la Confédération Paysanne, cette question de la

[200] Accord du 25 Janvier 2011 relatif aux modalités d'application pour la production agricole des dispositions sur la représentativité des organisations syndicales des salariés

[201] APCA (2019), Résultats des élections 2019 des chambres d'agriculture, https://chambres-agriculture.fr/elections2019/resultats-des-elections-2019-des-chambres-dagriculture/

[202] MSA (2020), Dossier de Presse Résultats Elections 2020 des Délégués MSA https://www.msa.fr/lfp/documents/11566/92156012/Dossier+de+presse+-+R%C3%A9sultats+des+%C3%A9lections+2020+des+d%C3%A9l%C3%A9gu%C3%A9s+MSA

[203] DARES (2016), DARES Analyses La syndicalisation en France : Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/Dares-2016-025.pdf

[204] Les critères utilisés sont discrétionnaires, mais incluent le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté minimale de deux ans, l'influence dans la branche et un critère de reconnaissance mutuelle avec les autres organisations syndicales (Ministère du travail (2017), La première mesure de l'audience patronale)

[205] Coordination Rurale (2014), La démocratie bafouée, https://www.coordinationrurale.fr/lettre-ouverte-la-democratie-bafouee/ Confédération paysanne (2020), Représentativité : nos positions https://www.confederationpaysanne.fr/mc_nos_positions.php?mc=40

reconnaissance comme syndicat d'employeurs est présentée comme un sujet de débats en interne. L'argument est qu'une participation à ces négociations collectives impliquerait, en tant que syndicat d'employeurs, une position contradictoire avec les syndicats de salariés dans les négociations collectives, un positionnement en décalage avec le modèle porté d'alliance possible entre salariés et indépendants agricoles. Toutefois, cette reconnaissance donnerait au syndicat un pouvoir plus important pour agir sur les conditions de travail des salariés agricoles.

Les accords collectifs doivent être ratifiés par des syndicats représentant au moins 30% des salariés de la branche, et ne doivent pas être dénoncés par des syndicats représentants plus de 50% des salariés de la branche. Au vu des taux de représentativité des syndicats sur la période 2017-2021 par exemple[206], seule la CGT pourrait adopter seule un accord du côté des salariés, les autres syndicats devant s'allier entre eux. De même, dénoncer un accord ne pourrait être fait que par une alliance de 2 à 4 syndicats. Cela pousse à une collaboration nécessaire entre syndicats pour ratifier ou dénoncer un accord, collaboration qui n'est pas évidente du fait des divergences entre les modèles de développement agricole qu'ils défendent. Plusieurs accords collectifs nationaux présentés à la figure 6.1 n'ont pas été ratifiés par tous les syndicats en présence, et attestent de ces difficultés.

Il y a donc asymétrie entre les pouvoirs des représentants des employeurs et de ceux des salariés dans ces négociations collectives. La représentation des exploitants agricoles employeurs, des entrepreneurs de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation du matériel agricole est faite par un seul syndicat dans chaque instance de négociations collectives. Par conséquent, la diversité des modèles de développement portés par les syndicats d'agriculteurs n'est pas représentée dans ces négociations collectives. A l'inverse, dans ces trois branches, du côté des salariés, les 5 syndicats représentatifs dans la production agricoles sont représentés. Ce mode de représentation des exploitants agricoles est cohérent avec la domination du modèle de la FNSEA dans les politiques publiques en place mise en évidence précédemment.

II.1.ii) Des conventions collectives peu contraignantes pour les employeurs, en particulier au niveau national et concernant les salariés précaires

Avant 2020, les négociations collectives sont fragmentées géographiquement avec 180 conventions collectives locales aux niveaux régional, départemental ou multi-départemental et s'appliquant à une ou plusieurs productions agricoles spécifiques. Ces conventions locales portent principalement sur des avantages en termes de salaire direct ou indirect (transport, primes, logement, congés payés), ou sur les conditions de travail ou de protection sociale[207]. Ces conventions locales sont encadrées par une convention collective nationale depuis 2020, visant à assurer ces droits au niveau national sans, a priori, remettre en cause les acquis locaux. La même situation existe pour les

[206] Pour la période 2017 : la Confédération générale du travail (CGT) (37,23%), la Confédération française démocratique du travail (CFDT) (24,08%), la Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (14,86%), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (13,60%) et la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) (10,22%) (Arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche de la production agricole)

[207] IRESA – FNAF CGT (2017) Recensement des acquis sociaux dans les 180 conventions collectives agricoles répertoriées

conventions de salaires, auparavant locales et harmonisées nationalement en 2020[208]. En plus de ces conventions collectives, il existe des accords conventionnels spécifiques établis au niveau national. Ces accords portent sur des dispositions en termes de SST, de logement, de la protection sociale et de recrutement agricole (Figure 6.1). Ces mesures peuvent être ciblées sur tous les salariés agricoles, les permanents ou, plus rarement, les précaires uniquement.

Ces dispositions des conventions collectives nationales correspondent à des points sur lesquels les modèles portés par les acteurs institutionnels divergent le moins. Les accords nationaux portent ainsi surtout sur des avancées sur les conditions de formation et de salaire indirect des emplois agricoles permanents ou précaires en contrats de plus de 6 mois (c'est-à-dire, au vu des résultats du chapitre 4, plutôt des salariés qualifiés résidents en France). C'est sur ces points de convergence des modèles que la négociation collective nationale avance, au bénéfice principal des salariés permanents.

Le cas de la convention collective nationale et de la grille de salaire qu'elle fixe pour tous les salariés agricoles est un bon exemple. Cette grille mise en place au niveau national en 2020 permet une meilleure valorisation des salaires des techniciens et ingénieurs agricoles, mais reste au niveau du SMIC pour les ouvriers agricoles, même qualifiés, situation dans laquelle se retrouvent la majorité des précaires. Cette situation conforte l'idée abordée à la fin du Chapitre 4 d'un marché du travail segmenté : un segment pour les salariés permanents qualifiés où les exploitants sont confrontés à une offre limitée de travail poussant à la hausse des salaires ; et un segment pour les salariés précaires, qualifiés ou non, où cette offre de travail est très diversifiée avec des possibilités de recours à de la main-d'œuvre étrangère, limitant la capacité des salariés à imposer des hausses de salaire.

Les thématiques abordées par ces accords nationaux concernant les salariés précaires sont limitées à l'amélioration des conditions de logement et de prévention des risques professionnels. Nous avons vu (Chapitre 5) que ce dernier domaine souffrait d'une mise en application et d'un contrôle limités, constat corroboré par plusieurs travaux (Decosse, 2011 ; Darpeix, 2010). Cette difficulté à faire appliquer la réglementation existante est visible dans le cas de la mise en place des commissions paritaires d'hygiène, de santé et de conditions de travail départementales (CPHSCT), jugées essentielles pour assurer la prévention des salariés des petites exploitations agricoles dépourvues de CHSCT d'entreprises (Figure 6.1). Etablis par un accord national en 2001, ces CPHSCT voient l'utilité de leur mise en place réaffirmée par des accords en 2008 et 2012. Ces derniers constatent que ces instances de prévention n'ont de fait été mises en place que dans peu de départements par les organisations syndicales locales, sans que des mesures contraignantes ne soient mises en place par ces accords successifs pour en assurer le développement. La mise en place effective de ces normes conventionnelles visant à améliorer la prévention SST des salariés agricoles court alors le risque d'être peu appliquée.

[208] Convention collective nationale de la production agricole et coopératives d'utilisation du matériel agricole du 15 septembre 2020, Légifrance, https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043036630

La situation est différente pour les accords faits au niveau local. 153 conventions collectives locales (département ou région, appliquées à une ou plusieurs orientations productives) couvraient en 2017 la production agricole de tous les départements français. Elles contiennent davantage de mesures visant à améliorer spécifiquement les conditions de travail des salariés précaires par rapport aux codes Rural et du Travail que la convention collective nationale. En 2017, 35% de ces conventions locales donnent une protection sociale en prévoyance maladie aux salariés précaires en contrat de moins de 6 mois, longueur minimale pour bénéficier de ces droits au niveau national ; 27 % encadrent la rémunération à la tâche[209] ; 25% d'entre elles leur permettent de conserver leur ancienneté en cas de retour l'année suivante dans la même entreprise ; 15% de ces conventions améliorent les conditions de transports des précaires ; 5% étendent aux contrats saisonniers les primes de fin de contrats ; et 5% améliorent leurs conditions de logement (IRESA, 2017). A ce niveau local, des accords collectifs sont donc conclus pour un ensemble plus étendu de garanties qu'au niveau national : protection sociale, conditions de travail et salaires. Les intérêts spécifiques des salariés précaires apparaissent ainsi être promus dans ces négociations collectives de manière plus aisée localement qu'au niveau national. La convention collective nationale garantit pour le moment le maintien de toutes ces garanties locales plus avantageuses.

II.2) Les organisations professionnelles gérées par les représentants syndicaux

Il existe d'autres lieux d'échanges entre syndicats d'employeurs et de salariés agricoles. Ces lieux sont les organisations professionnelles agricoles qui sont gérées par les représentants des employeurs et des salariés agricoles, parfois avec des représentants de l'Etat (Tableau 6.3). Ces organisations se distinguent des lieux de négociations collectives de par leurs missions et leur fonctionnement :

- Certaines de ces organisations fonctionnent selon une gestion paritaire syndicale et sous statut associatif, comme l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA), dédiée à la promotion de l'emploi agricole salarié[210] ; et l'Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires (OCAPIAT), dédié à la formation professionnelle[211]. Ces institutions paritaires (OCAPIAT ou ANEFA), où la représentation des intérêts des salariés et des employeurs sont équilibrées, n'ont toutefois que des prérogatives de construction institutionnelle limitées à la formation des salariés et à la promotion de l'emploi agricole salarié[212], dont on a montré auparavant qu'elle était déjà un sujet de convergence relative entre acteurs syndicaux.

[209] La rémunération à la tâche est autorisée en France dans la mesure où la rémunération finale horaire est au moins égale au SMIC. Il s'agit donc, dans le cadre de la loi, d'un dispositif d'incitation à la productivité au-dessus de ce seuil du SMIC (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 25 mai 2005).

[210] Les missions de l'ANEFA sont la promotion de l'emploi et de la formation agricole, le développement de l'emploi salarié agricole et la mise en contact des employeurs et des salariés lors de besoins en recrutements (ANEFA, 2021, Qui sommes-nous ? ; https://www.anefa.org/lassociation/qui-sommes-nous/)

[211] Les missions de l'OCAPIAT consistent principalement à promouvoir la formation professionnelle entre autres dans l'agriculture ; à faciliter l'accès de tous les salariés, y compris peu qualifiés et y compris des TPE à ces formations ; et à prendre en charge financièrement avec des cotisations sociales dédiées ces formations. (OCAPIAT, 2021, Missions d'OCAPIAT ; https://www.ocapiat.fr/missions-docapiat/)

[212] Ces organisations paritaires destinées à la gestion du recrutement et de la formation des salariés agricoles sont

Tableau 6.3 : Adhésion des organisations syndicales aux instances de négociations collectives ou aux organisations professionnelles du secteur agricole (Sources : sites officiels des organisations)

Instances de négociations collectives / Organisations professionnelles — Organisations syndicales	Négociations collectives exploitations agricoles et CUMA	Négociations collectives Entreprises de Travaux Agricoles	Mutualité Sociale Agricole (MSA)	Chambres d'Agriculture	Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA)	Fédération Nationale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux (FNGEAR)
Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)	**X**		**X**	**X**	**X**	**X**
Jeunes Agriculteurs			**X**	**X**		
Coordination Rurale			**X**	**X**		
Confédération Paysanne			**X**	**X**		
Fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT)		**X**	**X**		**X**	**X**
Fédération nationale des coopératives d'utilisation du Matériel Agricole (FNCUMA)	**X**		**X**	**X**	**X**	**X**
Fédération nationale agroalimentaire et forestière - Confédération générale du travail (FNAF-CGT)	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	
Fédération Générale Agroalimentaire - Confédération française démocratique du travail (FGA-CFDT)	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, du tabac et des services annexes - Force ouvrière (FGTA-FO)	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	
Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles / Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (SNCEA/CFE-CGC)	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens Agriculture (CFTC-Agri)	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	

- La Mutualité Sociale Agricole (MSA) est un réseau de caisses locales de sécurité sociale appliquant les politiques de protection sociale dans le secteur agricole, doublé une caisse centrale nationale permettant le dialogue avec l'Etat et le Ministère de l'Agriculture. La MSA a un statut d'organisme mutualiste privé avec une mission de service public. Ces caisses assurent la prévention des risques professionnels, l'accompagnement des travailleurs agricoles dans l'accès à leurs droits de protection sociale et le contrôle de la réglementation de SST et de protection sociale. Elle s'appuie sur une représentation professionnelle spécifique qui inclut les syndicats présents dans les négociations collectives mais aussi d'autres syndicats professionnels (Confédération paysanne, Coordination Rurale) [213]. Les caisses de MSA rassemblent donc en principe toutes les organisations syndicales du secteur

dirigées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés agricoles reconnues comme significatives dans les négociations collectives, en compagnie d'autres syndicats de branche de l'agroalimentaire ou du paysagisme du fait du périmètre plus important des salariés concernés.

[213]La gestion de cette mutuelle est faite par trois collèges d'élus (présents au niveau des caisses locales et dans la caisse nationale) qui orientent et dirigent l'organisation mutualiste (Article L-723-15 du code Rural) : un collège élu par les salariés agricoles (45% des délégués en 2015), un collège élu par les exploitants et entrepreneurs du périmètre de la MSA n'employant pas de main-d'œuvre salariée à titre permanent et par leurs ayants-droits familiaux (40% des délégués en 2015), et un dernier collège élu par les exploitants et entrepreneurs du périmètre de la MSA employant une main-d'œuvre salariée, à titre permanent (15% des délégués en 2015) (MSA (2015), Guide des délégués MSA)

agricole, mais leur représentation entre les différents collèges est inégale, et favorise les syndicats d'exploitants agricoles, et plus spécifiquement les syndicats reconnus comme représentant les employeurs agricoles, c'est-à-dire la FNSEA, en leur donnant accès à 55% des sièges, là où les salariés, pourtant plus nombreux dans le périmètre de la MSA (MSA, 2016), n'ont que 45% de ces sièges. La MSA constitue donc une instance de confrontation des intérêts des salariés et des employeurs agricoles sur la protection sociale et les conditions de travail des salariés précaires en agriculture, mais qui est à l'avantage des employeurs, du fait des règles de représentation en son sein.

- Les Chambres d'agriculture sont des établissements publics consulaires, visant à structurer la représentation des travailleurs et propriétaires fonciers du secteur agricole sous tutelle de l'Etat. Elles disposent de prérogatives institutionnelles développées en termes de conseil aux entreprises agricoles et d'accompagnement du développement économique sectoriel. Elles existent au niveau départemental et régional, avec une assemblée permanente au niveau national composée des présidents de ces chambres départementales et régionales. Les Chambres d'agriculture rassemblent toutes les organisations syndicales du secteur à l'exception des représentants des entreprises de travaux agricoles, et constituent donc des instances où les contradictions portant sur le fonctionnement des exploitations (niveau de salaire, conditions de travail) peuvent en théorie être discutées par les groupes sociaux représentés. Mais là encore elles sont gérées par plusieurs collèges d'élus[214], dont la répartition confère une représentation beaucoup plus importante aux exploitants agricoles plutôt qu'aux salariés : dans une chambre départementale, sur 33 élus, 18 sont issus du collège des exploitants et seulement 3 du collège des salariés de la production agricole[215]. Ces élections attribuent une majorité absolue à la liste ayant la majorité relative au sein de chaque collège, en lui attribuant 50% des élus d'office, les 50% restants étant attribués à la proportionnelle. Elles contribuent donc à favoriser la représentation des intérêts de la FNSEA, syndicat majoritaire des exploitants agricoles, dans le champ de leurs prérogatives.

Les Chambres d'agriculture et la MSA sont deux organisations professionnelles qui fournissent aux exploitations agricoles conseils et orientations sur les questions d'emploi via les conseillers des Chambres d'agriculture et les services de la MSA (Petit et al., 2011 ; Duclos, 2017). Elles ont une présence territoriale marquée dont le rôle est en partie de former les travailleurs agricoles et, pour la MSA, de contrôler l'application des normes autour de l'emploi dans le secteur agricole. Elles constituent donc des instances de construction institutionnelle sectorielles potentiellement majeures.

Mais la MSA et les Chambres d'agriculture sont construites autour de règles de représentation favorisant la représentation des syndicats d'exploitants agricoles. Plus spécifiquement, leur

[214] Ces collèges sont : les exploitants agricoles, employeurs ou non, les salariés de la production et des groupements professionnels agricoles, les propriétaires fonciers, et les exploitants à la retraite. Les entreprises de travaux agricoles n'y sont pas représentées, car affiliées aux Chambres consulaires de commerce et d'industrie.
[215] Chambres agricultures (2019) Elections 2019 des Chambres d'agriculture https://chambres-agriculture.fr/elections2019/

fonctionnement favorise la FNSEA et les Jeunes Agriculteurs, qui imposent leurs points de vue. Ces modalités de représentation des intérêts des exploitants agricoles sont, comme pour le cas des négociations collectives, contestées par les autres organisations syndicales d'exploitants agricoles[216] et par les syndicats de salariés agricoles[217], qui soulignent l'intérêt institutionnel théorique de ces instances pour peu que ces problèmes de gouvernance soient résolus. Cet état de blocage a plusieurs fois été mentionné lors des entretiens : la représentation inégale des employeurs et des salariés agricoles limite la promotion des intérêts des salariés précaires dans ces instances, qui mobilisent leurs prérogatives institutionnelles à l'intérêt principal des employeurs agricoles.

Les travaux empiriques traitant de l'emploi agricole (exemple : Decosse, 2008) confirment d'ailleurs que ces institutions mettent surtout en place des actions allant résolument dans le sens des intérêts des employeurs agricoles. Cette situation est corroborée sur le terrain du Maine et Loire : les groupements d'employeurs départementaux créés par les Chambres d'agriculture ont pour objectif de former des salariés permanents qualifiés ou de développer le salariat dans l'élevage. Leur objectif n'est donc pas la vocation originelle des groupements d'employeurs (cf. Chapitre 5) de sécuriser les parcours des salariés précaires vers du salariat permanent. De même, l'ANEFA dans le Maine et Loire a mis en place des dispositifs visant à faciliter le recrutement de salariés précaires par les employeurs. A l'inverse, l'action de la MSA pour lutter contre le travail illégal ou les mauvaises conditions de travail des salariés précaires est limitée en termes de moyens, comme montré au Chapitre 5.

Ces organisations professionnelles mènent alors, malgré leur inclusion de la diversité des syndicats d'employeurs et de salariés du secteur agricole, des actions conformes au modèle porté par la FNSEA dans leurs champs de compétences respectifs. Si ces organisations professionnelles sont en théorie des instances de confrontation de la pluralité des modèles discutés à la partie I, leurs modalités de fonctionnement limitent la prise en compte des contradictions apportés par les modèles de développement alternatifs à celui de la FNSEA et peu propice à l'expression et la prise en compte des revendications des salariés agricoles.

II.3) Des salariés précaires aux intérêts marginalisés dans les lieux de construction des politiques publiques les concernant

Les politiques publiques comme les lois d'orientation agricole et les lois de finances, sont élaborées au sein d'autres instances, c'est-à-dire le Parlement (Assemblée Nationale et Sénat) et les Ministères, notamment le Ministère de l'Agriculture. Ces politiques ont été décrites en détail au chapitre précédent. La représentation des syndicats dans les processus d'élaboration de politiques publiques obéit à des règles spécifiques. Celles-ci sont différentes selon que la politique publique soit élaborée en vue d'établir des lois portant sur l'agriculture ou des lois de finances.

[216] Confédération paysanne (2020), Représentativité : nos positions https://www.confederationpaysanne.fr/mc_nos_positions.php?mc=40
[217] CFE-CGC / CFTC-AGRI / FGA-CFDT / FGTA-FO / FNAF-CGT (2020), La MSA à de l'avenir https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-06/29_-_declaration_commune_cfe-cgc_cftc-agri_fga-cfdt_fgta-fo_fnaf-cgt_-_la_msa_a_de_lavenir.pdf

II.3.i) Les lois agricoles et la prise en compte limitée des intérêts des salariés sur la période récente

Depuis les années 60, les lois d'orientation agricole reposent sur la définition de modèles de développement agricoles qui doivent être soutenus par les politiques publiques. Ces lois d'orientations sont un des principaux vecteurs de normes protégeant les droits sociaux des salariés agricoles entre les années 1960 et 2006 (Chapitre 5, Partie I).

On peut ainsi noter que les seules périodes ayant vu une production de lois en faveur des intérêts des salariés précaires, et donc en contradiction avec le modèle porté par la FNSEA ont été les périodes où le Parlement avait une majorité de gauche. Ces majorités, aux positions éloignées de celles de la FNSEA (Ansaloni et Smith, 2021) et plus proches des syndicats de salariés agricoles (Bourquelot, 1991), ont alors permis la mise en place de mesures favorisant la qualité de l'emploi salarié agricole, comme dans les années 80 ou en 1999 (Chapitre 5, Partie I).

Depuis la loi d'orientation de 2006, j'ai montré que ces lois d'orientation agricoles ne traitent quasiment plus des salariés précaires et des politiques afférentes (Chapitre 5, Partie I). L'émergence du modèle de l'exploitation agricole comme entrepreneuriat agricole compétitif s'est en effet accompagnée d'un recentrage des lois agricoles sur les mesures de soutien à cette compétitivité en dehors des questions de salariat précaire. Les mesures influant sur le coût du recours au salariat agricole précaire sont gérées dans des lois séparées après 2006.

Les syndicats d'exploitants agricoles et de salariés agricoles représentatifs dans les Chambres d'agriculture ont confirmé lors des entretiens être systématiquement consultés dans l'élaboration de ces lois sectorielles, comme dans le cas de la loi d'avenir de 2014 ou des Etats généraux de l'agriculture précédant la loi Egalim de 2018. Pour autant, si l'on prend l'exemple de cette dernière loi, cette concertation n'a toutefois pas débouché sur la création d'ateliers dédiés à la question du salariat agricole dans ces consultations[218]. Cette place de partie prenante donnée aux syndicats de salariés agricoles dans les consultations préliminaires à ces lois ne mène donc pas à une prise en compte des revendications des salariés précaires dans les politiques publiques. Cette situation est soulignée par les organisations syndicales elles-mêmes[219]. Si les syndicats de salariés sont consultés, ils ont donc peu de possibilité pour faire entendre les intérêts des salariés agricoles précaires dans ces instances de création de lois agricoles générales. Comme dans les négociations collectives et les organisations professionnelles, les instruments créés par les lois d'orientation agricoles ont été le plus souvent proches des demandes portées dans les modèles de développement de la FNSEA.

II.3.ii) Les lois de finances, une élaboration impliquant peu les syndicats de salariés agricoles

Depuis 2002, certains instruments de politiques publiques affectant le salariat précaire agricole comme le TO/DE et le contrat vendanges, c'est-à-dire les instruments influant sur les

[218] Ministère de l'agriculture (2018) Communiqué de presse - Présidence des ateliers des États généraux de l'Alimentation

[219] FNAF-CGT / CGT-INRA / SYAC-CGT / UNECCA-CGT (2014), Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la foret une loi qui ne répond pas aux enjeux majeurs http://cgtca.net/article.php3?id_article=328&calendrier_mois=8&calendrier_annee=2016

finances publiques via des exonérations de cotisations sociales, sont établis et amendés non plus au sein de lois agricoles, mais au sein de lois de finances (Chapitre 5). Pour ces lois, la consultation formelle des syndicats de salariés et d'employeurs intervenant dans le secteur agricole n'est pas systématiquement réalisée dans la phase d'élaboration de la loi. Une partie des acteurs sectoriels est consultée dans cette élaboration[220], selon une liste dont les critères discrétionnaires ne sont pas publics.

Si l'on prend l'exemple des syndicats cités dans les rapports appuyant les lois de finances, cette liste évolue selon les années, seuls des syndicats d'exploitants agricoles sont consultés systématiquement, mais pas les représentants d'autres entreprises agricoles ou des salariés agricoles. Sont consultés également des représentants des organisations professionnelles comme les chambres d'agriculture, dont le mode de fonctionnement de ces organisations favorise la représentation du modèle promu par la FNSEA. Ce système de consultation double donc la représentation effective donnée au modèle porté par la FNSEA, tout en limitant celle des représentants des salariés agricoles et des autres employeurs agricoles.

Ces modalités de consultation sont mises en place y compris pour des lois de finances comme celles de 2015 et de 2019, défendant respectivement la fin de l'extension des exonérations TO/DE aux entreprises de travaux agricoles et la remise en question de ces TO/DE pour les exploitants[220]. Ainsi, les demandes de maintien des soutiens TO/DE formulées en 2019 par les représentants des exploitants agricoles, consultés lors de l'élaboration de la loi, ont été acceptées, contrairement aux demandes identiques formulées par les représentants des entreprises de travaux agricoles en 2015, alors non consultés en commission parlementaire en amont de la loi. La représentation d'un groupe social dans le processus d'élaboration de la loi conduit alors logiquement à une meilleure prise en compte de ses intérêts.

Ces instances de production de lois, dotées d'un pouvoir de création institutionnelle important, ne sont donc pas non plus un lieu où les revendications des salariés précaires peuvent être entendues.

II.4) Peu de prise en compte des intérêts des salariés précaires au niveau de l'Union Européenne

Les trois premiers points ont mis en évidence les capacités différenciées des groupes sociaux du secteur agricole à défendre leurs intérêts, menant à une faible prise en compte de l'intérêt des salariés précaires eux-mêmes. Toutefois, une partie de la construction du rapport social d'activité est déterminée par un cadre réglementaire européen (voir chapitre 2). Dans quelle mesure ce niveau de régulation institutionnelle considère-il les intérêts des salariés précaires ? Les normes produites à ce niveau peuvent-elles influencer le rapport social d'activité dans l'agriculture française ?

La réglementation européenne est construite dans différentes instances selon le type de normes considérées. Dans chacune d'elle les modalités de représentation des organisations diffèrent.

[220] Projet de loi de finances pour 2015 : Agriculture, alimentation, forêts et affaires rurales https://www.senat.fr/rap/a14-109-1/a14-109-1.html / Projet de loi de finances de finances pour 2019 : Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales http://www.senat.fr/rap/a18-148-1/a18-148-1_mono.html#toc349

II.4.i) Un circuit de négociations collectives verrouillé

L'instance en charge des négociations collectives sur les conditions de travail sectorielles en Europe est le « Dialogue Social Sectoriel Européen ». La représentation des salariés et employeurs dans le « Dialogue Social Sectoriel Européen » est fixé via des critères de représentativité nationale dans les Etats membres et de capacité logistique de négociation à Bruxelles[221]. Dans le secteur agricole, le Groupe d'Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles (GEOPA) représente les exploitants agricoles employeurs de salariés au sein du Comité des organisations professionnelles agricoles (syndicat européen COPA), qui porte un modèle de maintien d'un cadre réglementaire européen peu contraignant pour les agricultures des Etats-Membres[222]. Du côté des salariés agricoles européen, c'est la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) qui les représente, portant un modèle d'action publique communautaire plus forte pour harmoniser les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles[223]. Les acteurs nationaux français membres de ces instances sont la FNSEA du côté du GEOPA, et 4 des syndicats de salariés représentatifs au niveau national : la CFDT, la CFTC, la FO et la CFE-CGC (Tableau 6.4).

Des organisations importantes sont exclues de ces consultations : la CGT pour les salariés, la Confédération Paysanne et la Coordination rurale pour les agriculteurs. Ce faisant, la position hégémonique de la FNSEA se reproduit à cette échelle. Toutefois, les acteurs exclus du « Dialogue Social Sectoriel Européen » sont représentés au niveau européen par d'autres organisations : la FNAF-CGT est affiliée à la Fédération Syndicale Mondiale qui possède un bureau européen, et la Confédération paysanne est représentée par la Via Campesina, qui possède aussi un bureau européen. Ils ne peuvent donc intervenir sur les pouvoirs publics européens qu'en dehors du cadre du « Dialogue Social Sectoriel Européen ». Les entreprises de travaux agricoles ont un statut particulier : leur syndicat européen, La Confédération Européenne des Entrepreneurs de Travaux Techniques Agricoles, Ruraux et Forestiers (CEETTAR), est associé au « Dialogue Social

[221] Document de travail des services de la commission sur le fonctionnement et le potentiel du « Dialogue Social Sectoriel » européen (2010) https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5591&langId=fr

[222] Le GEOPA défend le cadre de concurrence internationale existant, avec le maintien de garanties en termes de politiques publiques européennes quant à la rentabilité des exploitations agricoles des différents Etats-Membres. Les positions communes défendues au niveau européen par les employeurs agricoles concernent alors des mesures bénéficiant à tous ces employeurs, c'est à dire le maintien d'une offre de travail salarié précaire diversifiée pour tous les employeurs agricoles dans l'UE. Le modèle défendu par le GEOPA est donc celui du maintien d'un cadre européen légalement peu contraignant afin d'assurer une régulation essentiellement au niveau national. (GEOPA et Centre d'Etude et de Prospective Stratégique (2019), Le coût de la main-d'œuvre en agriculture : étude comparative)

[223] Du côté de l'EFFAT, le modèle porté par ces représentants des salariés européens défend une convergence par le haut entre les situations des salariés européens. Cette convergence des droits du travail et de protection sociale a été présentée en entretien comme étant, au-delà d'un enjeu de qualité de travail pour les salariés concernés, un enjeu de compétitivité à long terme de l'agriculture. Le développement du salariat précaire est en effet associé à une perte de productivité et de compétences pour le secteur agricole. Ainsi, les revendications portées par EFFAT concernent : la mise en place de garanties de l'accès à leurs droits pour les salariés, l'amélioration des conditions de SST, la lutte contre le travail illégal et le dumping social entre Etats Membres, ainsi que la réorientation de la PAC vers des politiques soutenant le développement d'un emploi salarié décent et de qualité, notamment via une conditionnalité sociale des aides européennes. Il y a donc des contradictions majeures entre ce modèles et celui porté par le GEOPA. (EFFAT (2018) Together for decent work and fair pay from farm to fork, https://effat.org/wp-content/uploads/2019/03/effat-together-for-decent-work-and-fair-pay-2014-brochure-European-elections.pdf)

Sectoriel Européen », mais en tant que membre observateur[224]. Ces confédérations européennes défendent des modèles qui reprennent grandement les positions défendues par les organisations nationales qui en sont membres.

Tableau 6.4 : Inclusion des organisations syndicales françaises aux organisations européennes et participation éventuelle au « dialogue social sectoriel européen » (Sources : statuts officiels des organisations)

Organisations européennes / Organisations syndicales françaises	Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles (GEOPA) (**Consultée** dans le Dialogue social sectoriel européen)	Confédération Européenne des Entrepreneurs de Travaux Techniques Agricoles, Ruraux et Forestiers (CEETAR) (**Membre observateur** du Dialogue social sectoriel européen)	Via Campesina Europe (**Non consultée** dans le Dialogue social sectoriel européen)	Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) (**Consultée** dans le Dialogue social sectoriel européen)	Fédération Syndicale Mondiale – Europe (**Non consultée** dans le Dialogue social sectoriel européen)
Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)	**X**				
Jeunes Agriculteurs					
Coordination Rurale					
Confédération Paysanne			**X**		
Fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT)		**X**			
Fédération nationale des coopératives d'utilisation du Matériel Agricole (FNCUMA)					
Fédération nationale agroalimentaire et forestière - Confédération générale du travail (FNAF-CGT)					**X**
Fédération Générale Agroalimentaire - Confédération française démocratique du travail (FGA-CFDT)				**X**	
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, du tabac et des services annexes - Force ouvrière (FGTA-FO)				**X**	
Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles / Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (SNCEA/CFE-CGC)				**X**	
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens Agriculture (CFTC-Agri)				**X**	

Les instances de « Dialogue Social Sectoriel Européen » ont en théorie un pouvoir coercitif sur les institutions européennes pour les forcer à se saisir d'un sujet, et peuvent produire des accords contraignants (Degryse, 2015 ; Degryse, 2018). Dans les faits, depuis 2005, seul des engagements non contraignants pour les syndicats signataires concernant les conditions de travail pour les salariés agricoles ont été promulgués[225]. Cette absence de production de

[224] CEETTAR (2020), About us, https://www.ceettar.eu/about.php

[225] Com. européenne (2021), « Dialogue Social Sectoriel »–Agriculture https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr&intPageId=1824

normes contraignantes a été décrite en entretien comme provenant d'un blocage de la part des représentants des employeurs et à la mise en place de règles communes dans une UE contenant des agricultures diversifiées avec des législations nationales très différentes. Ce blocage, combiné à une représentation limitée de la diversité des représentants des salariés et des exploitants agricoles font que le « Dialogue Social Sectoriel Européen » n'est pas une instance où les intérêts des salariés précaires et des agriculteurs se confrontent réellement.

II.4.ii) Des instances européennes en charge des politiques sociales à l'action limitée en agriculture

Hors des réglementations produites par le « Dialogue Social Sectoriel Européen », d'autres types de politiques européennes concernent le travail agricole. Si l'emploi n'est en effet pas une compétence européenne, la mobilité internationale des salariés, leur égalité de traitement et la régulation de la prestation de services internationale le sont. Ces politiques européennes sont alors sous la responsabilité des DG Emploi, Migration et Marché intérieur. Plusieurs formes d'interventions publiques en agriculture en France dépendent de ce circuit de construction institutionnelle, notamment les directives Détachement[226] et Saisonniers[227] présentées en Annexe 7.2. C'est aussi le cas des politiques assurant le respect des droits fondamentaux des travailleurs et des droits de SST, discutées au Chapitre 5.

Cette réglementation européenne est produite dans une perspective d'application à tous les secteurs de l'économie. En entretien, des représentants syndicaux européens des salariés agricoles ont toutefois pointé des verrouillages dans l'action de ces administrations communautaires spécifiquement sur le secteur agricole. Un exemple donné a été la thématique de la lutte contre le travail illégal en agriculture. Les interlocuteurs rencontrés estimaient que les difficultés rencontrées pour mobiliser des dépenses dédiées étaient liées à l'importance perçue de ce travail illégal en agriculture et à l'opacité généralisée sur les conditions de travail effective des salariés au niveau européens[228]. Ces verrouillages limiteraient la capacité de mobilisation budgétaire ou réglementaire des organisations européennes sur les thématiques liées au salariat précaire en agriculture.

Au final, sur ces quelques prérogatives européennes, les instances de construction institutionnelle associées aux DG Emploi, Migration et Marché intérieur n'ont donc pas une action susceptible de prendre en compte les contradictions identifiées au niveau national autour de la protection sociale et du respect de la réglementation du travail.

II.4.iii) La PAC et le Parlement européen, seule instance où les revendications des salariés précaires dans l'agriculture sont prises en compte ?

La Parlement européen est le lieu où la mobilité des salariés précaires agricoles en Europe a été réactivée en urgence lors de la crise de la COVID-19, en contrepartie de la reconnaissance du

[226] Procédure 2012/0061/COD (2021), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/HIS/?uri=celex:32014L0067
[227] Procédure 2010/0210/COD (2021), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/HIS/?uri=celex:32014L0036
[228] En effet, une plateforme de lutte contre le travail illégal en Europe a été mise en place en 2016. Or malgré l'importance du travail illégal en Europe dans le secteur agricole, celui-ci n'a pas fait partie des secteurs concernés par le premier programme de travail de la plateforme, mais n'a été ciblé que deux ans plus tard. Le secteur agricole serait alors une priorité secondaire pour les administrations européennes par rapport à des secteurs où le travail illégal était jugé plus aisé à combattre. (European Platform Undeclared Work, coord Williams C et Horodnic A. (2018) Tackling undeclared work in the agricultural sector ; European Platform Undeclared Work (2019) Work Programme 2019-2020)

statut de travailleur essentiel des salariés agricoles précaires et de la mise en place d'une garantie communautaire sur le respect des droits de SST de ces travailleurs en temps de pandémie[229]. Du fait de ce type d'action, et des blocages identifiés précédemment du côté des Etats-Membres et des représentants de leurs employeurs agricoles, le Parlement apparait l'instance communautaire où peuvent être le plus pris en compte les intérêts des salariés précaires.

Le Parlement est aussi en partie en charge de l'élaboration de la PAC. La PAC ne met pas directement le travail agricole salarié au centre de ses interventions. Seuls certains instruments de politiques publiques de la PAC ont des impacts directs sur les conditions de recours au travail salarié précaire, comme l'inclusion au sein du dispositif de conseil agricole Farm Advisory System (FAS) d'un volet de formation de SST (Magnan et Laurent, 2019).

Comme au niveau français, la construction de cette réglementation agricole communautaire passe par une phase de consultation des syndicats par le Parlement[230]. Malgré cette consultation, l'inclusion de la dimension salariale dans le projet social de la PAC reste limitée (Hunt, 2014). La conditionnalité sociale des aides de la PAC, c'est à dire la nécessité de respecter la réglementation du travail, est ainsi une mesure qui est présente dans les propositions de réformes de la PAC formulées par le Parlement depuis 2003, et demandée depuis longtemps par l'EFFAT[231].

La diversité forte des situations nationales en termes de législation du travail agricole, et l'opposition des employeurs agricoles (COPA-COGECA)[232], a entraîné le rejet de cette conditionnalité par les représentants des Etats-Membres jusqu'à 2021 (Laurent et Magnan, 2019). En 2021, cette conditionnalité a cependant été imposée dans la nouvelle PAC post-2021 sous la pression du Parlement Européen, et acceptée par le Conseil Européen le 25 juin 2021[233]. Les Etats-Membres auront la charge de contrôler la présence de fraudes pour les relayer aux administrations européennes[234].

L'effectivité en France d'une telle mesure, au vu de l'application et du contrôle limité des réglementations en vigueur en matière de STT et de droit du travail (Chapitre 5), nécessiterait

---

[229] European Parliament resolution of 19 June 2020 on European protection of crossborder and seasonal workers in the context of the COVID-19 crisis (2020/2664(RSP))

[230] Ainsi, l'instance européenne de représentation des salariés agricoles consultée dans le cadre de la PAC est, comme pour le « Dialogue Social Sectoriel Européen », la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme. Mais du côté des employeurs, ce n'est pas le Groupe d'Employeurs des Organisations Professionnelles Agricoles qui représente les employeurs agricoles, mais la COPA-COGECA, dont le GEOPA est une organisation membre. Cette dissociation de la représentation patronale entre deux organisations entraine un cloisonnement de fait entre les interlocuteurs du « Dialogue Social Sectoriel Européen » et de la PAC. Ce cloisonnement a pu être pointé en entretien comme limitant la capacité d'inclure un volet sur le recours au travail salarié dans la PAC, le GEOPA n'étant pas reconnu compétent pour discuter des politiques agricoles, et symétriquement la COPA ne souhaitant pas discuter directement ces questions de travail.

[231] EFFAT (2019) Open Letter: The new CAP needs Social Conditionality https://effat.org/in-the-spotlight/press-release-open-letter-the-new-cap-needs-social-conditionality

[232] Euractiv (2021), Social conditionality set to be sticking point in CAP negotiations https://www.euractiv.com/section/agriculture-food/news/social-conditionality-set-to-be-sticking-point-in-cap-negotiations/

[233] Commission européenne (2021) Political agreement on new Common Agricultural Policy: fairer, greener, more flexible https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2711

[234] Parlement Européen (2021) How should EU farm policy be made fairer? https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201019BKG89682/eu-farm-policy-reform-as-agreed-by-the-parliament-and-council/1/how-should-eu-farm-policy-be-made-fairer

l'augmentation des moyens affectés à ces contrôles de l'application du Code du Travail. L'application de cette mesure critiquée par la FNSEA[235], devrait cependant, en l'état des négociations entre syndicats de salariés et d'exploitants agricoles fin 2021, concerner uniquement les normes européennes sur les conditions de santé des travailleurs, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les droits minimaux, et pas les dispositions de droit du travail nationales, et ne pas impliquer de contrôles supplémentaires. Ces projets de transposition nationales de la conditionnalité sociale engendrent des premières réactions favorables du côté des syndicats d'employeurs agricoles[236], mais les syndicats de salariés agricoles soulignent qu'ils sont peu à même d'améliorer le respect du droit et des conditions de travail des salariés agricoles[237].

Le Parlement Européen apparait être le seul lieu identifié de production de projets de normes coercitives sur le respect des droits de SST et des conditions du travail des salariés agricoles précaires à l'échelle européenne. Il reprend ainsi après la crise de la COVID-19 et dans son dernier projet de réformes de la PAC des positions portées historiquement par les syndicats de salariés sur la conditionnalité sociale et la mobilité internationale[238]. Malgré cet engagement, les avancées obtenues semblent de peu d'effet au niveau national français du fait de l'application limitée de ces politiques. Ces politiques produites par le Parlement mènent donc de fait à une prise en compte limitée des intérêts des salariés précaires dans les mesures effectivement appliquées.

III) Y-a-t'il un compromis institutionnalisé sur le recours à des salariés agricoles précaires ?

Les résultats présentés sur le fonctionnement des instances de construction institutionnelle permettent de conclure sur l'hypothèse de recherche : celle selon laquelle un compromis institutionnalisé sur les conditions d'exercice de l'activité salariée précaire agricole (salaire, protection sociale, conditions de travail, flexibilité contractuelle) stabiliserait le rapport social d'activité dans l'agriculture française et conduirait à un soutien public au recours à des salariés précaires. Pour rappel, *« les compromis institutionnalisés (CI) résultent d'une situation de tensions et de conflits entre groupes socio-économiques pendant une période longue, à l'issue de laquelle une forme d'organisation est mise en place, créant des règles, des droits et des obligations pour les parties prenantes.»* (André, 2002)

III.1) Une absence de compromis institutionnalisé sur le recours à des salariés précaires

La première partie de ce chapitre a permis d'établir qu'il y avait des revendications clairement formulées dans des modèles de développement de la part des représentants des salariés précaires. L'existence de ces revendications et des contradictions d'intérêts qui les sous-tendent sont visibles

[235] FNSEA (2021), Réforme de la PAC : pour un accord, « dans les temps », https://www.fnsea.fr/communiques-de-presse/reforme-de-la-pac-pour-un-accord-dans-les-temps/

[236] Coordination Rurale (2021), Plan stratégique national – Conditionnalité sociale des aides PAC, https://www.coordinationrurale.fr/plan-strategique-national-conditionnalite-sociale-des-aides-pac/

[237] FNAF CGT (2021), « Conditionnalité sociale » de la PAC, Un vide et un bide http://www.fnafcgt.fr/IMG/pdf/conditionnalite_sociale_pac_12-2021.pdf

[238] EFFAT (2021), Vers l'inclusion et l'égalité de traitement pour tous les travailleurs mobiles et migrants https://effat.org/wp-content/uploads/2021/07/EFFAT-Demands-for-action-Towards-inclusion-and-equal-treatment-for-all-mobile-and-migrant-workers-FR.pdf

dans des éléments de crise (Partie I.3 de ce chapitre), qui portent sur 4 mécanismes d'exploitation du travail salarié précaire en agriculture (salaire, protection sociale, flexibilité et précarité, conditions de travail et de SST). Il y a bien des « *tensions et de conflits entre groupes sociaux pendant une période longue* » sur ces 4 points des conditions de recours à des salariés précaires.

Cependant, la partie II de ce chapitre montre qu'aucune des instances de construction institutionnelle ne met en place une forme d'organisation « *avec des règles, des droits et des obligations* » à la fois pour les employeurs et les salariés précaires agricoles sur ces 4 sujets :

1) Les niveaux de salaire direct sont déterminés dans les négociations collectives, dont on a vu qu'elles produisaient des arbitrages clairement en faveur des intérêts des employeurs, des arbitrages limités en faveur des salariés précaires n'existant qu'à l'échelle locale. Ces niveaux de salaire sont aussi affectés par les lois de finances mettant en place des exonérations de cotisations sociales qui contribuent au maintien de salaires faibles et au report du coût de la protection sociale des salariés précaires des employeurs vers l'Etat. Les représentants des salariés agricoles sont peu consultés lors de l'élaboration de ces lois. La trappe à pauvreté mise en évidence au chapitre 5 n'est donc pas levée par les échanges dans ces instances.
2) Le niveau de protection sociale est déterminé dans les négociations collectives et dans des lois d'orientation agricoles. Les instruments créés sont toutefois à l'avantage principal des employeurs (Chapitre 5). Elles sont appliquées et contrôlées de manière limitée par la MSA quand elles concernent les salariés précaires, malgré la présence minoritaire de représentants des syndicats de salariés dans sa gouvernance. Les problèmes d'accès à la protection sociale et son faible niveau pour les salariés précaires ne sont donc pas résolus dans ces instances.
3) Les instruments de politiques publiques régulant la flexibilité et la sécurisation des contrats, comme le statut des contrats de travail saisonniers et vendanges et les groupements d'employeurs, sont produit par le Parlement. De fait, l'utilisation effective de ces instruments correspond davantage aux besoins des employeurs (flexibilisation du recours au salariat précaire), qu'à ceux des salariés (sécurisation des parcours). Les organisations professionnelles les mettant en place (MSA, Chambres d'agriculture) accordent en effet peu de place aux intérêts des salariés précaires. Ces instances ne produisent donc pas une sécurisation des parcours des salariés précaires le souhaitant, et ne réduisent pas la flexibilité d'utilisation des contrats salariés précaires par les employeurs.
4) La question des mauvaises conditions de travail et de SST est abordée au niveau national et européen dans plusieurs instances. Les normes conventionnelles portant sur ces conditions (exemple : mise en place des CPHSCT) sont caractérisées par leur application limitée par les employeurs. Les normes de SST produites au niveau européen sont peu contraignantes une fois transposées au niveau national français, et les moyens existant pour contrôler l'application de cette réglementation restent limités. Les mauvaises conditions de travail ne sont donc pas réduites par ces normes dans la configuration actuelle des instances.

Au final, les instances de construction des politiques publiques et des normes conventionnelles i) soit écartent une partie des groupes sociaux du secteur et de leurs représentants, et notamment ceux des salariés précaires ; ii) soit intègrent les représentants de ces salariés mais n'intègrent pas ou peu leurs intérêts dans l'élaboration institutionnelle. Ainsi, elles favorisent toutes fortement l'expression des intérêts du syndicat majoritaire chez les exploitants agricoles, en l'occurrence la FNSEA (Partie II, Chapitre 6), et produisent des politiques publiques soutenant leurs intérêts (Chapitre 5). La contradiction forte entre les intérêts des salariés précaires et les employeurs, visibles dans les modèles de développement ne produit donc que peu d'instruments de politiques publiques tenant compte de ces contradictions et visant à les résoudre. Le contrôle et l'application limités de ces quelques instruments en faveur des intérêts des salariés précaires les rend de plus peu contraignantes pour les employeurs.

Ainsi, malgré la présence de « *tensions et de conflits entre groupes sociaux pendant une période longue* », aucune des instances ne met en place une forme d'organisation « *avec des règles, des droits et des obligations* » à la fois pour les employeurs et les salariés précaires agricoles, faute de droits établis pour les salariés et d'obligations mises en place pour les employeurs. En conséquence, ces tensions et conflits clairement identifiés entre groupes sociaux autour du recours à des salariés précaires en agriculture ne débouchent pas sur la mise en place d'un compromis institutionnalisé sur le salaire, la protection sociale, la flexibilité et précarité contractuelle ou les conditions de travail des salariés précaires. L'hypothèse de recherche est donc rejetée.

III.2) Un accord sur le recours à des salariés permanents ?

La convergence des intérêts des salariés permanents avec ceux des salariés précaires n'est pas évidente : les travaux sur la segmentation du marché du travail montrent que les travailleurs des segments permanents et qualifiés de l'offre de main d'œuvre peuvent voir leurs intérêts diverger de ceux des travailleurs présents sur les autres segments du marché du travail (Doeringer et Piore, 1975; Sauze, 2006). De fait dans l'agriculture française, les conditions de travail et de revenu des permanents et des précaires sont clairement séparées dans les accords nationaux des conventions collectives[1] et dans les lois (Chapitre 5). Un accord sur les modalités d'emploi de ces salariés peut donc exister séparément.

Il y a une relative convergence des modèles de développement agricole portés par les syndicats d'employeurs et de salariés sur l'idée d'accroitre le recours à des salariés permanents dans l'agriculture française. Cette idée se présente cependant sous des formes différentes selon les groupes sociaux qui portent ces modèles de développement. Ces divergences font émerger des contradictions entre les syndicats d'employeurs et de salariés sur quatre points similaires aux contradictions concernant les salariés précaires (Chapitre 6, Partie I) :

- Autour du niveau de salaire direct et notamment sur la question de la rémunération selon la qualification des salariés permanents ;
- Sur la flexibilité et l'amplitude horaire demandée aux salariés permanents ;

- Sur la qualité des conditions de travail, et sur l'intensité du travail des salariés permanents ;
- Sur le niveau de protection sociale et de salaire indirect accessibles aux salariés permanents.

Ces sujets sont discutés dans les mêmes instances où se construisent les institutions relatives au salariat précaire : Parlement, négociations collectives, organisations professionnelles.

Cependant, à l'inverse des précaires, dans le cas des salariés permanents, les réactions des syndicats de salariés ont débouché sur l'institutionnalisation d'accords visant à améliorer leurs situations de travail. On peut penser ici notamment aux conventions collectives et accords conventionnels nationaux obtenus en négociations collectives (Point II.1), ou aux avancées en termes de statut professionnel et de droit de protection sociale obtenus via certaines lois d'orientations (Chapitre 5, Partie I). Les salariés permanents ont ainsi des salaires plus élevés que les salariés précaires, un statut professionnel donnant un accès plus stable à la protection sociale et ont souvent accès à des droits et salaires indirects conventionnels plus importants[239].

Ceci est illustré par le cas des récentes conventions collectives nationales de l'agriculture et des entreprises de travaux agricoles, améliorant la rémunération des permanents qualifiés en échange du maintien et le développement d'une main d'œuvre salariée permanente qualifiée répondant aux besoins des employeurs agricoles. Cette situation est aussi visible dans la mise en place progressive sur les 20 dernières années de dispositifs institutionnels destinés à la formation des salariés permanents (exemple : les Groupements d'Employeurs d'Insertion et de Qualification) et à celle de droits de protection sociale complémentaires pour les salariés permanents[240]. Ces dispositifs sont selon des entretiens avec des responsables de la FNSEA, de la CFTC et de la CFDT mis en place pour augmenter le nombre de salariés permanents qualifiés et éviter leur sortie du secteur en raison de mauvaises conditions de travail et de salaires faibles.

Ainsi, au moins sur la question du salaire direct et indirect, les politiques publiques et conventionnelles existantes réduisent les tensions mises en évidences entre employeurs et salariés et permettent le dépassement des contradictions à la source de ces tensions.

Si les représentants syndicaux des salariés arrivent à obtenir des compromis à l'avantage des salariés permanents, cela est en grande partie lié à la rareté de l'offre de salariés permanents très qualifiés alors que la demande des employeurs agricoles augmente compte tenu de l'agrandissement et de la salarisation du travail dans les exploitations. La nécessité de qualifications élevées est aussi liée en partie à l'évolution technique des matériels. Ces besoins croissants en personnels qualifiés (tractoristes, chefs de culture, …) ont été exprimés par plusieurs des personnes rencontrées lors des entretiens. Il est intéressant de souligner que ce besoin est aussi bien décrit dans les exploitations agricoles que dans les entreprises de travaux agricoles et groupements d'employeurs (Annexe 4 et partie 1 de ce chapitre), qui occupent un rôle de plus en plus central

[239] Exemple selon le territoire : formation, aide au logement, au déplacement, primes (IRESA – FNAF CGT, 2017)

[240] Exemple : la couverture maladie et prévoyance complémentaire obligatoire mise en place en 2010 (Accord national du 18 juin 2008 relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance)

dans l'agriculture française. Les analyses chiffrées convergent entre organisations sectorielles sur l'estimation de l'importance du travail réalisé par les salariés permanents. A l'exception des salariés permanents des entreprises de travaux agricoles, la contribution du travail des salariés permanents à la production agricole est en effet bien évaluée dans les bases statistiques (Annexe 2).

Cette rareté des qualifications donne alors un contrôle sur l'offre de travail aux salariés permanents qualifiés, qui a permis à leurs représentants d'obtenir de meilleures conditions de travail et de rémunération et la mise en place d'outils de formation pour les permanents.

IV) Quel dispositif institutionnel pour stabiliser le régime économique de fonctionnement sectoriel sur le recours à des salariés précaires ?

Les résultats de cette recherche montrent que le développement de l'emploi salarié précaire en agriculture est source de contradictions nouvelles et fortes dans les rapports de travail du secteur agricole. Ces contradictions portent sur le salaire direct et indirect des salariés précaires, leur flexibilité et précarité contractuelle, et leurs conditions de travail. Mais ces contradictions débouchent sur peu de conflits ouverts et peu de débats. Il n'y a pas réellement de recherche de compromis pour les réduire.

Le recours à des salariés précaires s'accroît dans des situations de travail encadrées par des instruments de politiques publiques ne tenant pas compte des éléments de crise qui s'affirment peu à peu. Ceci se fait sans crise ni mobilisations sociales d'ampleur et la poursuite de l'accumulation du capital en agriculture est attestée par de nombreuses études (Exemple : Purseigle et al., 2017). C'est donc que d'autres mécanismes sont à l'œuvre pour réguler les contradictions autour du recours à des salariés précaires. Quelles sont les implications de cette situation pour le régime économique de fonctionnement du secteur ? Des mécanismes alternatifs reposant sur des dispositifs institutionnels spécifiques permettent-ils le dépassement de ces contradictions ?

Trois mécanismes, qui ont été progressivement mis à jour dans ce travail, sont en jeu dans cette régulation (Figure 6.2).

IV.1) L'hétérogénéité des salariés précaires facilite leur mise en concurrence

Le premier mécanisme est la mise en concurrence des salariés précaires entre eux et le maintien d'une fragmentation des statuts professionnels qui rend plus difficile les mobilisations sociales et l'action collective. Cela conduit à ce que des situations d'exploitation similaires pour les salariés précaires aient des conséquences différentes pour les salariés concernés. Ainsi :

- La question du niveau de salaire affecte ainsi différemment les salariés précaires. Les salaires proposés sont majoritairement au niveau de minimum légal, ce qui est problématique pour les salariés résidents en France. Ces salaires peuvent toutefois être plus élevés que les alternatives accessibles aux salariés n'étant pas résidents en France (Chapitre 4). Selon la même logique, la famille de ces salariés ne résidant pas en France bénéficie d'un pouvoir d'achat supérieur à salaire égal que celle des salariés résidents en France (Delaporte, 2018).

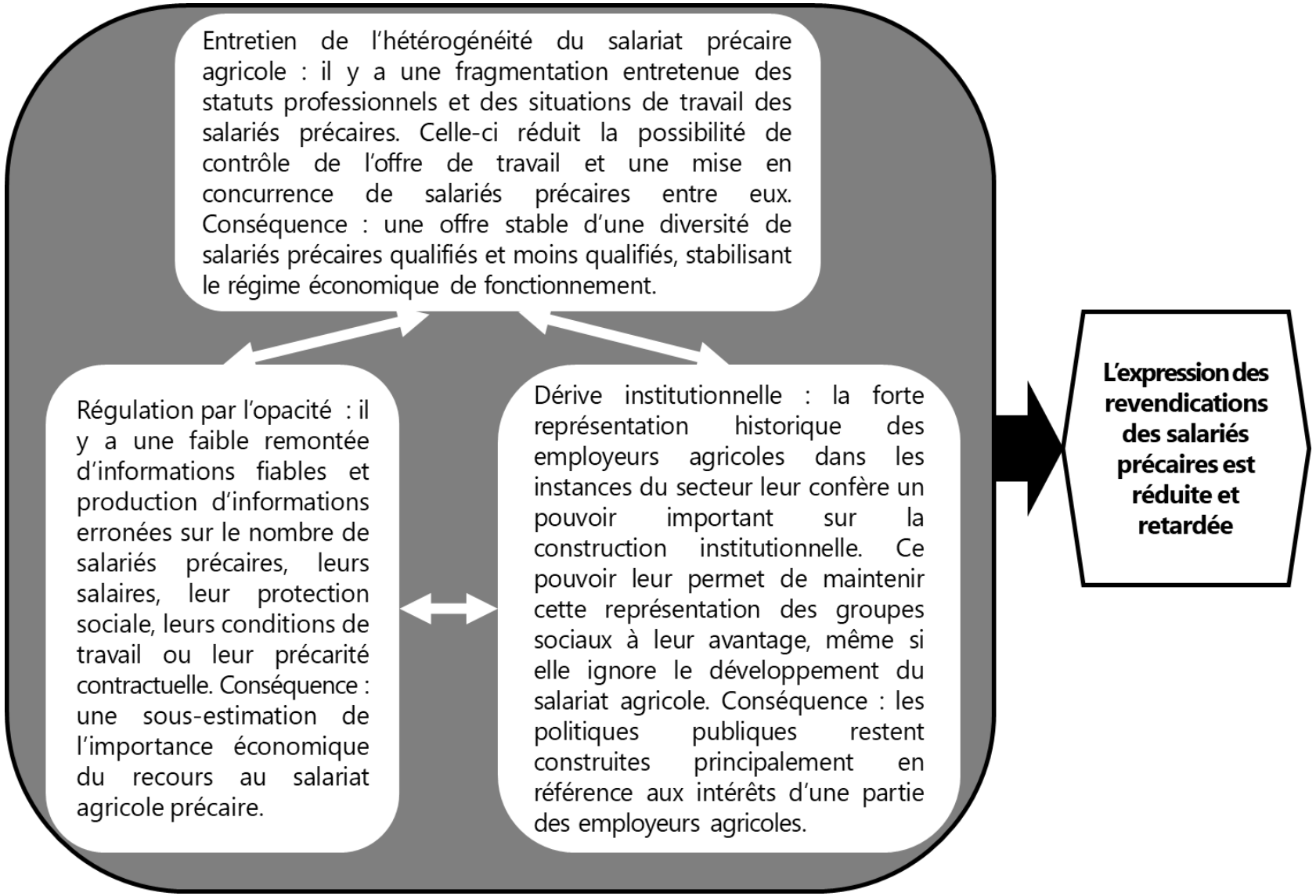


Figure 6.2 : Mécanismes de régulation du recours à des salariés précaires dans le secteur agricole français contemporain

- Sur la question de la protection sociale, les salariés qualifiés résidant en France qui effectuent des saisons régulières et longues (Chapitre 4) ont intérêt à faire reconnaitre et déclarer la totalité de leur revenu et de leurs heures de travail, ainsi qu'à faire reconnaitre leur compétence, pour assurer la continuité de leurs droits sociaux malgré leur précarité contractuelle (Annexe 2). En revanche, les nombreux pluriactifs engagés sur des contrats ponctuels (Chapitre 4) et ayant déjà une protection sociale peuvent ne pas placer l'amélioration de la protection sociale associée à l'emploi agricole précaire comme une priorité. Pareillement, le manque d'harmonisation des systèmes de protection sociale nationaux et les limites des droits sociaux effectivement accessibles (Annexe 7.2) peuvent inciter les salariés migrants à favoriser le travail au gris pour obtenir un revenu direct non dégrevé des cotisations sociales (Mésini, 2008 ; Annexe 4).
- La flexibilité du temps de travail est une autre source d'hétérogénéité d'intérêts. Ainsi, la durée de séjour des saisonniers extra-européens est limitée par leur statut professionnel (Annexe 7.2). Du fait de l'absence potentielle d'autres sources de salaire dans l'année et de l'accès à des droits de protection sociale limitée, cela favorise une volonté de maximisation du salaire direct issu de l'emploi agricole, et donc de multiplication des heures de travail (Rye et al., 2018 ; Decosse, 2011 ; Morice et Michalon 2008). A l'inverse, les salariés résidents en France ont un accès à un système complet de protection sociale, limitant l'intérêt d'une multiplication des heures de travail impliquant des risques professionnels et sans effet sur le revenu indirect. De plus, la nécessité de prendre en charge durant la saison les membres de leur famille vivant en France (enfants, parents âgés) rend la flexibilité horaire possible pour ces travailleurs locaux inférieure à celle possible pour les migrants pendulaires (Delaporte, 2018).
- La précarité contractuelle est problématique pour des personnes souhaitant accéder à un emploi salarié permanent agricole ou n'ayant pas d'alternatives d'emploi. A l'inverse, cette précarité contractuelle est moins problématique pour des personnes ayant d'autres sources de revenus ou de protection sociale (Annexe 4) ou à la recherche d'un emploi à durée déterminée spécifiquement, comme les salariés migrants pendulaires (Michalon et Potot, 2008).
- Les salariés précaires sont confrontés à des risques professionnels importants, touchant surtout les salariés les plus âgés, les plus jeunes ou les moins expérimentés (Chapitre 4). Ces salariés, surtout quand ils sont résidents en France et peu qualifiés sont ainsi décrits dans le Maine et Loire comme abandonnant en masse les emplois agricoles précaires du fait de leurs mauvaises conditions de travail (Annexe 4). Ils ont donc intérêt à faire réduire cette intensité de travail et à exiger l'application de leurs droits de prévention SST. La qualification des salariés plus expérimentés, et l'accès limité à la protection sociale en plus de la durée de séjour limitée pour les migrants pendulaires peuvent les mener à l'inverse à favoriser la maximisation du revenu et des heures de travail dans un temps donné plutôt que la baisse de l'intensité du travail.

La nature prise par l'exploitation du travail diffère donc d'un type de salariés précaires à l'autre. Le développement de l'emploi via la prestation de services et des groupements d'employeurs accroit encore davantage cette diversité de situations. Les salariés précaires peuvent ainsi en première analyse sembler ne pas correspondre à une communauté de personnes partageant des conditions de travail similaires, mais à une superposition de collectifs ayant des intérêts différents en termes d'évolution des politiques publiques.

Cette recherche, en montrant des blocages communs à la prise en compte de leurs intérêts dans ce chapitre, démontre la convergence in fine de leurs intérêts, qui est masquée par la mise en concurrence des salariés précaires entre eux. Cependant, cette hétérogénéité de situations et de statuts professionnels réduit considérablement la possibilité pour les salariés précaires de construire des actions collectives avec des revendications partagées et d'organiser un contrôle de l'offre de travail. Cette hétérogénéité complexifie aussi leur capacité à défendre leurs intérêts dans les quelques instances de négociation institutionnelle qui prennent en compte ces intérêts.

Cette hétérogénéité est activement entretenue par les politiques publiques (Chapitre 5) : politiques de mobilité internationale, incitation au recrutement de pluriactifs, multiplication des statuts, développement de la prestation de service… Ce mécanisme assure au final aux employeurs agricoles de pouvoir puiser selon leurs besoins dans une diversité de salariés précaires dont certains sont très qualifiés et reviennent régulièrement sur les mêmes exploitations d'années en années et de contrats en contrats. Elle permet aussi de pouvoir remplacer facilement un type de salariés donné (par exemple des salariés contestataires) sans perturber l'organisation de la production, et sans avoir d'opposition unifiée et organisée de tous les types de salariés précaires accessibles. En tant que telle, cette hétérogénéité stabilise donc le régime économique de fonctionnement du secteur.

Ce mécanisme explique d'ailleurs que le recours croissant et important à des salariés précaires ne débouche pas sur des pertes de compétences et de capacité d'innovation à long terme pour les exploitations agricoles par rapport au recours à des salariés permanents. Le soutien public au recours au salariat précaire, issu de la traduction en politiques publiques du modèle de développement de la FNSEA, permet pour les exploitants l'accès à une diversité de salariés précaires très qualifiés. Cet accès est permis tout en maintenant une opacité sur leur niveau de compétences réel, permettant le maintien de salaires faibles, et coupe leur possibilité de réclamer de meilleures conditions d'emploi. Cela évite alors un ralentissement de la productivité liée au recours à des salariés précaires, risque pointé par Dosi et al. (2017 ; 2018).

IV.2) Une opacité autour des situations de travail

Le second mécanisme, fortement lié au premier, est un mécanisme de régulation par l'opacité (Laurent et Landel, 2017) : la construction délibérée d'ignorance sur les évolutions du travail agricole.

Cette construction délibérée d'ignorance est visible dans la diffusion de données erronées par des canaux officiels. La DARES a ainsi publié en 2019 un document fondé sur des sources parcellaires et erronées qui sous-estime de 260 000 le nombre de saisonniers employés

directement par les exploitations agricoles et ne prend pas en compte les saisonniers des groupements d'employeurs et autres employeurs[241,242]. Les réactions qui ont suivi la publication de ces chiffres n'ont pas conduit la DARES à modifier ce document. Il y a simplement désormais sur la page web de présentation du document (et non dans le document lui-même) un avertissement sur le caractère incomplet des données (mais sans en préciser l'ampleur), aucune correction publique des chiffres n'a été réalisée. Ces chiffres sont régulièrement repris par la presse[243] y compris des mois après publication de cet avertissement[244]. D'une façon générale les chiffres relatifs aux travailleurs précaires de l'agriculture varient ainsi d'un type de rapport à l'autre.

L'usage très particulier de la notion d'« employeur » qui est retenu à la MSA est une autre source de confusion assez grande. En effet seuls sont ainsi décomptés les employeurs directs de salariés permanents. Un exploitant employant ses salariés exclusivement via un groupement d'employeurs (situation décrite comme fréquente en entretiens) n'est pas décompté dans cette catégorie (Magnan et Laurent, 2018). Cette situation contribue certainement à ce que le nombre d'exploitations considéré comme relevant de l'inspection du travail soit bas (Gubian et al., 2016) au regard du nombre de salariés répertoriés dans le secteur (Chapitre 4). Au-delà du salariat, l'opacité totale constatée autour du nombre et de la nature des stages en exploitations agricoles (Chapitres 3 et 4) mène à ce que les stagiaires sont a priori exclus de tout dispositif de contrôle de leurs conditions de travail.

La confusion est d'autant plus facile à entretenir que les données statistiques ne permettent pas de saisir les recompositions en cours. Un exemple en est donné par les premiers résultats publiés du recensement agricole 2020[245]. Ils montrent qu'en volume de travail fourni, la place des salariés permanents employés par les exploitations agricoles augmente, et que celle des salariés non permanents reste stable. Cependant, entre autres limites[246], ce décompte i) n'inclut pas les salariés précaires avec des contrats de plus de 8 mois ; ii) ne prend pas en compte l'évolution du volume de travail fourni par les salariés travaillant sur l'exploitation avec d'autres employeurs, notamment les prestataires de service ; et iii) agrège les salariés des exploitations et des groupements d'employeurs, invisibilisant la croissance de ces derniers. En revanche, les données sur la main d'œuvre familiale continuent d'agréger les exploitations des cotisants solidaires (environ 90 000 exploitations) à la population totale des exploitations, majorant fortement l'estimation du nombre d'indépendants agricoles.

---

[241] Données issues uniquement sur les Déclaration Sociales Nominatives des plus grandes exploitations agricoles et ignorant toutes les embauches réalisées via la procédure TESA

[242] Limon E. (2019) Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? DARES, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quelle-place-occupe-l-emploi-saisonnier-en-france

[243] Ruello A. (04/12/2019) Les travailleurs saisonniers représentent un tiers des emplois agricoles, https://www.lesechos.fr/economie-france/social/les-travailleurs-saisonniers-representent-un-tiers-des-emplois-agricoles-1153781

[244] Bernard-Bacot C (07/07/2020), Dans le Sud, des conditions de travail compliquées pour les saisonniers agricoles, Le Figaro, https://www.lefigaro.fr/economie/dans-le-sud-des-conditions-de-travail-compliquees-pour-les-saisonniers-agricoles-20200707

[245] Ministère de l'agriculture (2021), Agreste primeur Recensement agricole 2020, décembre 2021 n°5, https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/Pri2105/Primeur%202021-5_Recensement-Agricole-2020.pdf

[246] Ministère de l'agriculture (2021), Questionnaire Recensement agricole 2020, https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/methode/S-RA%202020/RA2020_Questionnaire%20complet%20metropole_specimen.pdf .

Les données sur l'importance relative des salariés précaires sont donc souvent incomplètes et contradictoires entre elles comme nous l'avions vu au chapitre 1. L'hétérogénéité croissante du salariat précaire et le développement de la prestation de service et des groupements d'employeurs, y contribuent mais elle n'est pas seule en cause. Ainsi se superposent des images contradictoires du réel qui peuvent être mobilisées de façon ad hoc en fonction des besoins. Cette confusion rend la situation très difficile à interpréter pour les non-spécialistes, mais aussi pour certains services de l'Etat et pour les organisations syndicales.

Cette construction délibérée de l'opacité a des impacts directs sur les politiques publiques : faute de connaitre l'importance démographique et économique des salariés précaires et leurs situations de travail, il est impossible de dimensionner les mesures de politiques publiques. Cette opacité favorise l'attribution de moyens insuffisants pour les dispositifs de contrôle du droit du travail, comme pour la mise en œuvre de mesures de formation SST (Magnan et Laurent, 2018).

Cette situation mène à ce que les salariés eux-mêmes ne puissent estimer le caractère général des problèmes auxquels ils sont confrontés, et à ce qu'ils minimisent les ressources à leur disposition pour faire valoir leurs intérêts. Cela a été montré au Chapitre 5 et dans plusieurs travaux empiriques sur le sujet (Decosse 2011 ; Mésini, 2013). De plus, l'opacité observée sur le terrain autour de ces situations de travail limite la production de preuves sur lesquelles les syndicats de salariés peuvent s'appuyer pour défendre les intérêts des salariés précaires.

Du fait de cette opacité entretenue, les contradictions existantes sont alors moins reconnues ou discutées dans les instances chargées de réguler le recours à des salariés précaires, et sont évacuées du processus de construction institutionnelle. Cette mise à l'écart de l'agenda politique des problèmes liés à la croissance et à l'importance du recours à des salariés précaires minimise de manière importante la visibilité de ces problèmes, et le besoin d'en tenir compte. Ce maintien actif de l'opacité sur les situations de travail des salariés précaires, et les éléments de crises qui en émergent, ont des effets performatifs qui contribuent à stabiliser le régime économique de fonctionnement sectoriel.

IV.3) L'écart croissant entre les institutions et la réalité : la dérive institutionnelle

Le troisième mécanisme est une dérive institutionnelle des instances et instruments de politiques publiques sectorielles, au sens d'Hacker et al. (2015) : « *Une dérive [institutionnelle] se produit lorsque des institutions ou des politiques publiques sont délibérément maintenues en place alors que leur contexte évolue d'une manière qui modifie leurs effets. [...] Ceux qui souhaitent opérer des changements par dérive n'ont qu'à empêcher la mise à jour des règles existantes*. » (Hacker et al., 2015, p.180)

La configuration institutionnelle actuelle présente en effet une représentation biaisée des intérêts des groupes sociaux du secteur agricole, issue du fonctionnement d'instances sectorielles menant les politiques publiques à être établie en référence au modèle de développement agricole porté par le syndicalisme majoritaire des exploitants agricoles, c'est-à-dire la FNSEA.

Ces instances et leur fonctionnement interne ont été fixés à une époque où la focalisation administrative et statistique des pouvoirs publics était sur l'agriculture familiale (voir par exemple Barthez (1987)). Dans ce cadre, les instances de création institutionnelles du secteur agricole ont été créés dans l'objectif favoriser la représentation des intérêts des exploitants agricoles familiaux (comme vu à la partie II de ce chapitre). Cette représentation plus importante des intérêts des exploitants agricoles dans les instances a évolué au cours du temps pour inclure progressivement les salariés agricoles, mais beaucoup moins vite que l'accroissement effectif du recours au salariat (Bourquelot, 1991 ; Hacquemand et Plet, 1997).

Ainsi, la croissance du recours à des salariés précaires, et au salariat tout court, dans le secteur agricole ne s'est pas accompagné d'une transformation du rôle de ces instances sectorielles. Les organisations professionnelles auraient dû progressivement devenir des espaces de représentation contradictoire des intérêts des salariés et des employeurs agricoles, mais les évolutions démographiques et économiques majeures montrées dans ce travail ont été peu répercutées sur la structure de ces instances. La MSA et les Chambres d'agricultures restent de fait des organisations où les représentants des exploitants ont un poids sans relation avec leur importance démographique réelle. Ce phénomène est par exemple dénoncé par la Cour des comptes dans son dernier rapport sur la MSA[247]. Le même type de phénomène est visible dans la préparation des lois, comme montré à la partie I du chapitre 5 et II de ce chapitre : les exploitants agricoles restent les principaux interlocuteurs des pouvoirs publics, même quand les lois concernent les prestataires de services ou les salariés agricoles directement. De même, la représentation unitaire de la FNSEA dans les négociations collectives traduit d'abord l'application de choix discrétionnaires de l'Etat, et l'évolution vers des règles plus transparentes a débouché sur la mise en place de seuils favorisant la représentation unique de la FNSEA (point II.1.i).

La FNSEA étant l'acteur dominant dans toutes ces instances (Partie II du chapitre), cette position leur permet d'appliquer leur modèle de développement, et d'arbitrer les politiques publiques par rapport aux intérêts de la part des exploitants agricoles qu'ils représentent. Comme noté précédemment dans le chapitre, les autres syndicats d'employeurs agricoles et les syndicats de salariés demandent l'évolution de la représentation des groupes sociaux du secteur dans ces instances[248]. Ces syndicats fournissent de nombreux témoignages de l'opposition active de la FNSEA à ces évolutions[249]. La capacité de la FNSEA à limiter l'évolution de la

[247] Cour des comptes (2020), La Mutualité Sociale Agricole https://www.ccomptes.fr/system/files/2020-05/20200526-rapport-MSA.pdf

[248] Confédération paysanne (2020), Représentativité : nos positions https://www.confederationpaysanne.fr/mc_nos_positions.php?mc=40
Coordination Rurale (2014), La démocratie bafouée, https://www.coordinationrurale.fr/lettre-ouverte-la-democratie-bafouee/
CFE-CGC / CFTC-AGRI / FGA-CFDT / FGTA-FO / FNAF-CGT (2020), La MSA à de l'avenir
https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-06/29_-_declaration_commune_cfe-cgc_cftc-agri_fga-cfdt_fgta-fo_fnaf-cgt_-_la_msa_a_de_lavenir.pdf

[249] On peut ainsi noter que la FNSEA dispose depuis 2019 d'un partenariat avec la Cellule Déméter de la gendarmerie nationale permettant de réprimer "*des actions de nature idéologique, qu'il s'agisse de simples actions symboliques de dénigrement du milieu agricole ou d'actions dures ayant des répercussions matérielles ou physiques*" qui est pointé par les autres syndicats agricoles comme un moyen de limiter la contestation du modèle de développement promu par la FNSEA. (France Culture (2021), Cellule Demeter : enquête sur les dérives de la lutte contre les violences agricoles, https://www.franceculture.fr/emissions/l-enquete-des-matins-du-samedi/cellule-demeter-enquete-sur-les-derives-de-la-lutte-contre-les-violences-agricoles

gouvernance de ces instances face à ces évolutions est facilitée par l'hétérogénéité des salariés précaires, limitant leur capacité à se mobiliser pour réclamer ces évolutions, et par l'opacité limitant la production de données quantifiées pouvant appuyer ces demandes d'évolution.

En présence d'opposition active au changement institutionnel qu'implique l'évolution du public concerné, il y a donc bien dérive institutionnelle. Cette dérive permet à la FNSEA de garder le contrôle des Chambres d'agriculture, de la MSA, et de la production de politiques agricoles alors même que les normes produites par ces instances concernent en majorité des salariés agricoles. Cette dérive contribue donc activement à étouffer l'expression et la prise en compte des contradictions engendrées par le développement du salariat précaire en agriculture, et à accroitre l'inertie, au moins provisoirement, du régime économique de fonctionnement du secteur.

IV.4) Synthèse : Trois mécanismes complémentaires menant à une régulation fragile

Ces mécanismes forment ensemble un dispositif institutionnel très spécifique au rapport social d'activité sectoriel actuel, qui permet de réduire l'expression à court-terme des contradictions existantes autour du recours à des salariés. Ce faisant, ce dispositif permet le maintien et le développement du recours élevé à des salariés précaires dans l'agriculture sans remettre en cause leurs conditions de travail, de protection sociale et de rémunération, et en autorisant un certain niveau d'accumulation de capital dans le secteur.

Ces trois mécanismes se complètent : l'hétérogénéité des situations de travail complexifie la levée de l'opacité, alors que les incertitudes autour du niveau de recours au salariat précaire stabilisent la dérive institutionnelle et alimentent le discours autour des pénuries de main d'œuvre, discuté au chapitre 1. Or, ce discours est au cœur du modèle de développement défendu par la FNSEA et il alimente la mise en place de politiques publiques qui stabilisent l'hétérogénéité et l'opacité autour du salariat précaire. Et de fait, la mise en place de ces politiques favorables à une fraction des employeurs agricoles est facilitée par la dérive institutionnelle.

Pour autant, la fonction régulatrice de ces mécanismes apparait fragile car ils ne permettent pas de dépasser les contradictions qui émergent mais seulement d'en retarder et d'en limiter l'expression (Figure 6.2).

D'abord, car ce dispositif institutionnel tend à favoriser un recours pérenne et croissant à des salariés précaires. L'augmentation de cette population de salariés précaires les rend de plus en plus visibles, ainsi que leurs situations de travail. Cette réalité est mise en évidence par le succès d'initiatives visant à obtenir la levée de l'opacité autour de ces situations et l'application des normes garantissant le salaire et la protection sociale des salariés agricoles. Ces initiatives existent, soit au niveau national sur des thématiques spécifiques, comme sur l'exposition aux pesticides (point I.1.iv de ce chapitre), soit à l'échelle locale.

Ces mobilisations sociales locales des salariés agricoles concernent souvent des demandes d'application du code du travail, un point sur lequel les intérêts des salariés agricoles précaires

convergent malgré leur hétérogénéité. Elles ont été conduites avec l'appui d'acteurs associatifs ou syndicaux locaux, comme dans le cas du CODETRAS (Decosse, 2011), ou du procès actuel contre l'entreprise de détachement Terra Fecundis[250]. Ces mobilisations peuvent aussi porter sur l'application ou le renforcement de normes de SST et bénéficier de l'appui d'une partie des exploitants agricoles[251], comme le montre le cas des manifestations contre l'exposition aux pesticides[252] et la constitution de Phytovictimes. Un autre exemple dans le Maine et Loire est le cas d'échanges entre syndicats de salariés agricoles français et syndicats de salariés agricoles des principaux pays d'origine des migrants travaillant du département (Bulgarie notamment) qui ont été réalisés par certains syndicats de salariés français. Cela a permis de partager de l'information et d'harmoniser les positions et actions syndicales de prévention SST pour les salariés agricoles locaux et migrants venant travailler dans le département. Ces mobilisations locales sont à même de produire des arbitrages en faveur des salariés précaires dans les négociations collectives ou les organisations professionnelles, comme le montre le cas des conventions collectives locales plus avantageuses (point II.1 de ce chapitre).

La situation actuelle apparait aussi fortement vulnérable à toute perturbation exogène au secteur qui aurait pour conséquence de raréfier la main d'œuvre qualifiée disponible et donc d'augmenter le coût du travail. Ce type de crise a été décrit plusieurs fois dans ce travail : localement dans le Maine et Loire quand le taux de chômage local baisse (Annexe 4), nationalement lors de la crise de la COVID-19 (Chapitre 1).

Conclusion

Les résultats de ce chapitre ont permis de caractériser la dernière composante du rapport social d'activité de l'agriculture française, à savoir les mécanismes de construction institutionnelle.

Il y a en France une pluralité de modèles de développement agricoles, portés par les organisations syndicales (salariales et patronales) et associatives du secteur agricole. Ces organisations convergent notamment sur le constat du recours croissant au salariat dans l'agriculture, sur l'importance du soutien au recours à des salariés permanents et sur l'importance de l'action publique pour encadrer et soutenir le recours à différents statuts professionnels agricoles. Ces organisations divergent toutefois sur l'ampleur à donner et les conditions de recours au salariat précaire spécifiquement : conditions de salaire, de protection sociale, de flexibilité et précarité contractuelle et de travail et la nature du soutien public à apporter pour encadrer ces conditions sont des sujets de contradictions forts entre modèles.

---

[250] Le Monde (2021), Affaire Terra Fecundis : le procès de la fraude au travail détaché https://www.lemonde.fr/politique/article/2021/05/17/affaire-terra-fecundis-le-proces-de-la-fraude-au-travail-detache_6080453_823448.html

[251] Confédération Paysanne (2019), Migrant.e.s saisonniers : au procès des exploiteurs, la Conf' soutient les travailleurs.euses de la terre, 10.12.2019 http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=9513&PHPSESSID=ivqo3biuuvkn6s7j67d5t2e117

[252] Agrisur (2016) Manifestation anti-pesticides à Bordeaux https://agrisur.fr/generales/manifestation-anti-pesticides-bordeaux/
La 1ère Martinique (2021), Les ouvriers agricoles dans les rues de Fort-de-France pour obtenir "justice" et "réparation" https://la1ere.francetvinfo.fr/martinique/les-ouvriers-agricoles-dans-les-rues-de-fort-de-france-pour-obtenir-justice-969673.html

Ces contradictions révèlent des mécanismes de crise : les situations de travail existantes sont insoutenables pour des salariés précaires de plus en plus nombreux, et des contestations se multiplient.

Malgré cette diversité, un seul modèle s'impose clairement dans les politiques publiques en place : celui porté par la FNSEA. Le salariat précaire, sa qualification, sa flexibilité et son faible coût y sont considérés comme des leviers majeurs pour assurer la compétitivité internationale de l'agriculture française. La FNSEA défend des politiques publiques soutenant la mobilisation de cette main d'œuvre salariée précaire. Ce modèle a des implications fortes pour les salariés précaires : flexibilité, disponibilité et compétences sont attendues de salariés dont le salaire doit être faible et dont la qualité des conditions de travail et de vie n'est pas un sujet.

La plupart des lieux de concertations ne rassemblent pas tous les acteurs syndicaux sectoriels, à l'exception de la MSA, où les représentations des différentes organisations syndicales sont déséquilibrées en faveur des employeurs agricoles. Ces instances limitent la représentation des modèles portés par les syndicats minoritaires des exploitants agricoles et des syndicats de salariés. Dans les instances où ils sont consultés, les syndicats de salariés sont confrontés à un seul type de proposition émanant des employeurs, celui de la FNSEA. Les instances de négociations collectives, les organisations professionnelles sectorielles et les instances parlementaires française ne sont donc pas le siège de la prise en compte des revendications des salariés précaires.

Au niveau européen, les instances existantes ne permettent pas davantage cette confrontation. Le Parlement Européen est l'instance principale produisant des règles visant à protéger les droits des salariés précaires, comme cela a été montré avec le débat sur la conditionnalité sociale. Cependant, les Etats-Membres sont en charge de l'application de ces règles. En France, il semble que l'état actuel des discussions entre acteurs syndicaux et publics débouche sur l'objectif de réduire un maximum la portée de ces règles lors de leur transposition nationale.

Il n'y a donc pas de recherche de compromis qui permettrait d'établir des droits et obligations nouvelles pour les salariés précaires et les employeurs. Seule la situation des salariés permanents résulte d'une telle dynamique. Ce n'est donc pas la recherche d'un tel compromis institutionnalisé qui fonde les politiques publiques soutenant le recours à des salariés précaires dans l'agriculture française, contrairement à l'hypothèse de recherche faite au départ.

En l'absence de recherche de compromis sur la situation des salariés précaires, une relative stabilité du régime de fonctionnement du secteur est entretenue par la conjonction de trois mécanismes. Le premier est le maintien d'une hétérogénéité forte de situations des salariés précaires qui mène à leur mise en concurrence et affaiblit leur capacité à défendre leurs intérêts. La seconde est une régulation par l'opacité, c'est-à-dire le maintien actif d'une absence de données précises sur le nombre de salariés précaires, leurs situations de travail et leurs intérêts

concrets. Elle contribue à limiter la prise en compte de ces situations dans les organisations du secteur agricole et à sous-dimensionner les mesures de politiques publiques protégeant les droits des salariés précaires. Enfin, le maintien d'une gouvernance institutionnelle qui donne à la FNSEA une importance déconnectée du rôle effectif des employeurs agricoles qu'elle représente dans l'organisation productive actuelle révèle une dérive institutionnelle d'ampleur qui empêche notamment les salariés précaires de faire entendre leurs revendications.

Cette forme de régulation et les mécanismes qui la composent ne font toutefois que réduire et reporter la prise en compte des contradictions existantes sans les régler. Elle semble donc instable à moyen terme, car ces contradictions s'amplifient au fur et à mesure que le recours à des salariés précaires croit. De fait, des contestations locales ou sur des thématiques spécifiques où les intérêts des salariés précaires convergent avec celles d'autres travailleurs agricoles, comme les risques professionnels, se multiplient. Une crise du régime économique de fonctionnement est donc probable à moyen-terme.

Conclusion générale

Ce travail de recherche visait à comprendre comment le soutien public au recours à des salariés précaires peut s'expliquer alors que ce recours est associé à des impacts négatifs sur les salariés concernés et incertains sur les exploitations agricoles et la société. La réponse apportée par cette recherche est claire : ce soutien a été mis en place au bénéfice principal des employeurs agricoles. L'ampleur démographique et le rôle économique des salariés précaires a été minimisés, et la prise en compte de leurs intérêts et des impacts négatifs de ce recours fortement limitée.

Les salariés précaires représentent en effet en nombre de personnes plus de 54% des travailleurs agricoles (765 000 personnes), et 22% des heures de travail réalisées en 2016. Il y a un développement important du salariat précaire sur la période étudiée de 2003-2016, qui en fait le seul statut professionnel en croissance en nombre de personnes et d'heures de travail. Cette croissance est aussi due à l'essor de la prestation de service et des groupements d'employeurs : en 2016, les salariés de ces entreprises représentent près de 20% de l'ensemble des salariés du secteur agricole, contre 6% en 2003. Cette évolution témoigne du rôle économique croissant de la sous-traitance dans le secteur agricole et du rôle central des salariés précaires dans ce processus. Cette croissance globale du salariat précaire compense en partie la réduction du travail agricole indépendant et familial, et mène à la stabilisation du nombre total de travailleurs agricoles et de la quantité de travail qu'ils réalisent, mettant fin à une tendance longue de réduction depuis l'après-guerre.

Nous observons également que si la majorité des travaux de recherche monographiques sur le salariat précaire agricole en France portent sur les salariés migrants, ceux-ci ne forment qu'une partie limitée (21%) des salariés précaires agricoles. La diversité effective de ces salariés implique aussi la mobilisation de salariés résidents en France, qualifiés ou moins qualifiés, souvent bénéficiant d'une autre source de protection sociale et complétant leurs revenus par l'activité salariée agricole précaire. Cette hétérogénéité des situations personnelles et économiques des salariés précaires est une caractéristique centrale du rapport social d'activité sectoriel.

Ce travail de recherche a montré que les questions des journalistes et syndicats de salariés sur le soutien des politiques publiques au recours à des salariés précaires sont légitimes : ce soutien est élevé et multiforme malgré des effets attendus négatifs sur les salariés précaires. Il ne s'agit pas de quelques situations anecdotiques mais d'un état de fait concernant tout le secteur agricole français. Les instruments de politiques publiques mis en place favorisent l'intensification du travail agricole et la multiplication du recours à des contrats précaires courts. Les exonérations TO/DE, réduisent le coût du recours à des salariés précaires pour les employeurs et transfèrent la prise en charge de la part patronale du coût de leur sécurité sociale des salariés des exploitants agricoles vers les finances publiques. Ces exonérations n'étant possibles que pour les très bas salaires, elles fonctionnent comme une trappe à pauvreté maintenant les revenus des salariés précaires à un niveau faible. Ils. Ce soutien public au recours aux salariés précaires s'est

progressivement accru avec le temps, jusqu'à constituer aujourd'hui en termes de dépenses publiques l'une des principales politiques agricoles nationales. Cette situation constitue une mise à jour importante des travaux étudiant les politiques publiques agricoles du secteur agricole français.

D'un autre côté, on observe que si les instruments de politiques publiques limitant et encadrant les droits du travail et de la protection sociale de ces salariés sont appliqués systématiquement, ceux qui garantissent ces droits ont une application limitée. Ainsi les dispositifs de contrôle des conditions de travail et de l'application des politiques de prévention SST des salariés précaires ont des moyens réduits alors que de nombreuses situations où le droit du travail n'est pas respecté sont constatées.

Cette situation perdure malgré la coexistence d'une diversité de modèles de développement agricoles contradictoires sur les conditions de travail, de salaire, de protection sociale et de flexibilité contractuelle des salariés précaires. En effet, la confrontation de ces modèles au sein des instances dédiées (négociations collectives, organisations professionnelles, Parlement, organisations européennes) ne permet pas la représentation des intérêts des salariés précaires, ou ne les prennent que peu en compte face aux intérêts des employeurs agricoles. Ces organisations professionnelles et les pouvoirs publics produisent alors des politiques publiques en référence au modèle porté par la FNSEA, qui soutient le développement d'une agriculture mobilisant de manière importante les salariés précaires. Cette domination des intérêts d'une fraction des employeurs agricoles est en décalage avec la réalité de l'organisation de la production dans le secteur, où les salariés sont désormais majoritaires. Cela traduit une dérive institutionnelle : les institutions et politiques publiques sectorielles sont maintenues en place alors que l'essor du recours au salariat, notamment précaire, entraine une évolution du public cible de ces politiques et de leurs effets. Cette dérive est liée au maintien actif par les représentants des exploitants agricoles d'instances et de règles de représentations minimisant l'importance de la place centrale des salariés, notamment précaires, dans la production agricole. Ainsi, l'apparente absence de débats autour de la place du recours au salariat précaire dans le secteur agricole pointée au Chapitre 1 peut être reliée à la configuration des instances sectorielles, qui mène à la domination d'un unique modèle de développement. L'imposition de ce modèle dans les politiques publiques permet d'éviter la discussion des conditions du recours à des salariés précaires.

Malgré l'existence d'éléments forts de crises (conditions de travail dégradées, défauts de protection sociale, flexibilité accrue, rémunération très faibles) il y a donc une absence générale de prise en compte institutionnelle des intérêts des salariés précaires. La fragmentation des situations de travail rend difficile l'organisation de revendications collectives. La situation ne débouche donc pas sur une crise, du fait de la mise en place d'une régulation permettant de contrarier et de dissimuler ces éléments de crise.

Cette régulation fonctionne à partir de 3 mécanismes complémentaires qui ont émergé des résultats obtenus. Le premier est le maintien délibéré, via les politiques publiques en place, d'une hétérogénéité importante des situations contractuelles des salariés agricoles précaires qui limite

leur capacité à se coordonner pour contrôler l'offre de travail et faire valoir leurs droits. Le second est l'opacité activement entretenue autour des situations de travail de ces salariés précaires et de leur importance démographique qui limite la prise de conscience du phénomène de leur exploitation et qui réduit la capacité de ces salariés et des syndicats de salariés à obtenir la prise en compte de leurs intérêts. La troisième est une dérive institutionnelle minimisant la prise en compte des intérêts des salariés en maintenant des instances où leurs intérêts ne sont pas pris en comptes alors qu'ils représentent la majorité des travailleurs agricoles. Ces trois mécanismes permettent donc de laisser dans l'ombre à court terme les situations et les revendications de ces salariés et d'éviter qu'une crise ne s'installe.

Un exemple des effets induits par cette régulation est l'opacité activement entretenue autour des situations de travail des salariés précaires et de leur importance démographique. Celle-ci a limité jusqu'à présent l'évaluation de l'ampleur des situations localisées de mauvaises conditions de travail décrites par des journalistes et sociologues. Cela a alimenté les discours détachés de la réalité sur les pénuries de salariés précaires décrits au début de ce travail de recherche. Ces discours portés par les employeurs agricoles sont fortement relayés du fait de leur dominance dans les instances sectorielles. Ils s'appuient sur la régulation par l'opacité qui empêche de montrer que ces pénuries sont limitées, et sur la possibilité de mise en concurrence d'une diversité de salariés précaires pour réclamer l'accès à des collectifs de salariés précaires qualifiés spécifiques.

La crise de la COVID 19 illustre l'articulation de ces trois mécanismes. Pendant cette période, la limitation de la mobilité des salariés précaires a bloqué de fait les mécanismes de maintien d'une diversité importante de salariés agricoles précaires. Les situations relevées par les médias, discutées au début de ce travail de recherche, soulignaient alors que cette réduction de la mise en concurrence des salariés agricoles précaires menaient à une chute de la productivité moyenne de ces salariés, ainsi qu'à une remise en question croissante de leurs conditions de travail. La mobilisation de plusieurs syndicats d'employeurs agricoles, organisations les plus présentes dans les instances de construction institutionnelle nationales et européennes du fait de la dérive institutionnelle, a permis la restauration rapide de l'accès des employeurs aux salariés précaires migrants, malgré les risques pour leur santé. Le Parlement Européen a cependant couplé la réouverture des frontières pour les salariés précaires à des dispositions visant à renforcer les moyens de contrôle de l'application de leurs droits de SST en période de pandémie. Nombre de situations caractérisées par une absence d'application de ces droits de prévention STT des salariés précaires ont été rapportées dans les médias, mais l'opacité autour de leurs situations de travail n'a pas permis d'en quantifier l'ampleur, limitant la réaction politique et syndicale. Ce choc exogène qu'est l'épidémie de COVID-19 a donc été dépassé en réduisant la visibilité des problèmes rencontrés par les salariés concernés et sans avoir à tenir compte des demandes portant sur l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les conséquences à court terme de cette crise, qui a éprouvé les vulnérabilités du régime économique de fonctionnement sectoriel en place, semblent donc minimes. Mais les conséquences

à long terme sont en revanche à discuter. Par exemple, les situations de travail problématiques connues par les salariés agricoles européens ont été un exemple mis en avant par un ensemble d'acteurs syndicaux et associatifs pour demander la mise en place d'une conditionnalité sociale de la PAC, qui sera finalement appliquée à partir de 2025[253]. D'une manière générale, les mécanismes de régulation mis au jour ne dépassent ni ne réduisent les éléments de crise préexistants, ils ne font que les dissimuler. Or les contradictions existant autour du recours à des salariés précaires ne font, elles, que s'accroitre avec la hausse du recours à ces salariés.

Ainsi, même si les premières discussions sur la conditionnalité sociale en France mènent à penser que ses impacts seront dans les faits limités en France, cette remise en question progressive menace la régulation actuelle. Sous l'effet conjugué de remises en question locales ou sur des sujets spécifiques comme les risques chimiques, l'opacité et l'hétérogénéité peuvent être dépassées, et la dérive institutionnelle stoppée. La stabilité à long terme du régime économique de fonctionnement est donc limitée.

Ces résultats permettent plusieurs apports à l'état actuel des connaissances scientifiques.

D'abord, ce travail de recherche a permis de montrer qu'une méthodologie adaptée, fondée sur le recoupement de données administratives, syndicales, réglementaires, statistiques et monographiques permet de dépasser le caractère fragmentaire des données préexistantes. Ce travail a permis, au-delà du discours sur l'invisibilité statistique et institutionnelle des salariés précaires pointé au Chapitre 1, de démontrer l'importance démographique et économique du salariat précaire. Il est donc possible de traiter, de manière quantifiée et détaillée, d'un recours au salariat précaire agricole décrit largement comme impossible à caractériser, et donc de dépasser l'opacité institutionnelle existante.

Cette recherche se fonde sur des travaux empiriques –à qui il doit beaucoup- qui portent sur des formes de salariat agricole spécifiques ou sur des situations locales (exemple : Elyakime, 2007 ; Decosse, 2011 ; Morice et Michalon, 2008 ; Mésini, 2015). Ce travail de recherche a permis de montrer l'existence de mécanismes sectoriels de régulation impliquant que le caractère difficilement soutenable des situations de travail des salariés précaires apparait constitutif de la situation du secteur au niveau national. Le travail de terrain mené dans le Maine et Loire a fourni un contrepoint intéressant aux données précédemment évoquées qui portent surtout sur le pourtour méditerranéen, en détaillant des configurations institutionnelles et des organisations du travail locales partiellement différentes.

Ce travail permet aussi de nourrir la littérature internationale croissante (Duarte-Malanski et al., 2021) sur l'émergence mondiale d'un salariat agricole internationalement mobile, aux caractéristiques différentes selon les pays concernés et leurs politiques publiques (Annexe 1).

[253] EFFAT, ETUC, IUF, ITUC et al. (2021) The new CAP needs social conditionality. End exploitation and raise labour standards in European agriculture https://effat.org/wp-content/uploads/2021/02/Open-Letter-The-new-CAP-needs-Social-Conditionality-With-signatories-1.pdf

L'originalité apparente du cas Français est le maintien d'une force de travail majoritairement locale, dont seul le cas espagnol semble proche (Izcara-Palacios, 2007). La situation française semble hybride entre les situations des pays du Nord de l'Europe où le recours à des salariés agricoles précaire et sa diversité sont fortement administrés (Scott, 2013 ; Rye et al., 2018), et celles de pays comme l'Italie où le rôle de la régulation par l'opacité est décrit comme plus marqué (Filhol, 2013).

Cette recherche a aussi permis des apports plus théoriques à l'état de l'art. La littérature régulationniste sur le secteur agricole (par exemple : Bartoli et Boulet, 1990, Allaire et Boyer, 1995 ; Laurent et Dutertre, 2008, Touzard et Labarthe, 2016) relève que la régulation sectorielle de l'agriculture en France est caractérisée par i) son caractère fortement administré par les politiques publiques ; et ii) par l'influence du syndicalisme majoritaire des exploitants, en l'occurrence la FNSEA, sur le modèle de développement porté par ces politiques publiques. Ce sont des caractéristiques que l'on retrouve dans le rapport social d'activité décrit par ce travail, et qui sont au cœur des mécanismes de régulation mis en évidence. Mais l'originalité majeure de la dynamique sectorielle étudiée ici par rapport à ces analyses antérieures est la place inédite du salariat, recomposant fortement le rapport social d'activité de l'agriculture et rapprochant son rapport social d'activité d'autres secteurs davantage fondés sur le salariat.

Ce travail permet aussi d'apporter des éléments nouveaux au programme de recherche régulationniste de manière plus large, en détaillant une situation d'évitement d'une crise sectorielle grâce à la conjonction de mécanismes permettant de réduire l'expression des contradictions capital-travail existantes sans réduire ces contradictions elles-mêmes. La configuration de ce mécanisme est intéressante car son analyse a nécessité de mobiliser des concepts issus de programmes de recherche différents initialement : une étude de la segmentation et de l'hétérogénéité de l'offre de travail issue de l'économie marxiste (Reich et al., 1973) et de l'économie institutionnelle du travail (Gautié, 2004 ; Sauze, 2006), une régulation par l'opacité issue des développements récents des études régulationnistes (Laurent et Landel, 2017), et un concept de dérive institutionnelle emprunté aux relations professionnelles (Streek and Thelen, 2005) et à l'institutionnalisme historique (Hacker et al., 2015). Ce travail apporte donc des éléments originaux à l'étude de la diversité des régulations sectorielles, au-delà de la simple étude du secteur agricole français.

Les mécanismes économiques mis en évidence contribuent à ce que le recours à des salariés précaires soit plus intéressant économiquement que de mobiliser d'autres formes de travail en agriculture. Cela amène à un rapport social d'activité où, dans la configuration actuelle des politiques publiques, une agriculture fondée sur le salariat, notamment précaire, serait à même de soutenir l'accumulation du capital dans les exploitations agricoles. Il est intéressant de noter que cette configuration va à l'encontre des conclusions des travaux focalisés sur la mobilisation de la main d'œuvre familiale en agriculture et son efficience économique supérieure au sein d'autres organisations de la production agricole (exemple : Chayanov, 1926 ; Faure, 1977 ; Bernstein, 2019). Ces résultats impliquent la remise en question des mécanismes sous-tendant l'avantage économique de l'agriculture familiale face à l'agriculture capitalistique. En

l'occurrence, le soutien financier développé des pouvoirs publics au recours à des salariés précaires et le maintien de l'accès stable et flexible à des salariés précaires qualifiés à faible coût rend l'exploitation de ces salariés plus rentable que l'auto-exploitation du travail familial. Ce résultat vient appuyer d'autres résultats semblables obtenus dans des pays en voie de développement (Pye, 2019) ou dans d'autres pays européens (Rye et al., 2018).

Ces mécanismes économiques d'accumulation du capital fondés sur le recours croissant à de la main d'œuvre salariée précaire sont comparables à ceux décrit dans d'autres secteurs, comme dans les services à la personne (Devetter et Puissant, 2018) ou l'industrie (Sauze, 2006). D'ailleurs, le recours croissant au salariat précaire en agriculture s'accompagne du développement de l'externalisation de la gestion du salariat précaire via la sous-traitance comme montré dans le cas de ces deux secteurs (Devetter et Valentin, 2021 ; Tinel et al., 2007). Comme dans d'autres secteurs, le caractère limité de l'application de la législation du travail amène aussi au développement dans les exploitations agricoles de formes de sous-traitance du travail proches du marchandage, avec des prestataires de service ayant de fait un rôle de mise à disposition de salariés pour l'exploitant agricole. L'analyse du cas des salariés précaires de l'agriculture apporte alors de nouveaux éléments à ce champ d'études institutionnalistes en économie du travail mais aussi à l'économie agricole. En effet, l'analyse du travail dans le secteur agricole est rarement reliée à la situation des autres secteurs, vers laquelle elle converge toutefois en partie.

Les pistes de poursuite de ce travail sont multiples.

L'exploration des conséquences à long-terme du recours généralisé au salariat précaire dans l'agriculture, et de la résilience de la régulation mise au jour constitue une première piste pour la réalisation de travaux complémentaires à ce travail de recherche. Poursuivre dans cette direction impliquerait notamment des comparaisons internationales entre les rapports sociaux d'activités des pays européens. Le travail exploratoire mené sur la Pologne, l'Espagne et la Belgique a en effet permis de constater l'importante diversité entre des situations nationales sur le sujet des politiques de prévention SST, avec une capacité limitée des institutions communautaires à imposer des règles communes. Il semble en effet y avoir convergence de ces situations uniquement sur l'importance du recours à des travailleurs précaires dans la production agricole, mais des rapports sociaux d'activité très différents. L'analyse comparée de ces situations nationales permettrait de mieux discuter de la stabilité relative de ces différentes régulations coexistant au sein de l'Union Européenne.

Une seconde piste d'approfondissement de ce travail de recherche serait de poursuivre l'analyse sur la stabilité à long-terme du régime économique de fonctionnement du secteur agricole français en mobilisant une analyse au-delà du secteur. Le rapport social d'activité en place limite les possibilités internes au secteur de réduction des contradictions générées par le recours à des salariés précaires. Une crise ou une évolution du rapport social d'activité pourrait alors venir d'autres secteurs vers lesquels se tourneraient les personnes n'obtenant plus d'emploi dans des conditions acceptables dans l'agriculture. Cette remise en cause pourrait

aussi être issue de pressions externes d'organisations ou d'instances transsectorielles, la croissance du recours aux salariés agricoles qualifiés non-résidents en France étant par exemple simultanée d'une tension progressive du débat public autour du sujet des travailleurs migrants. Ce type de travaux devrait mobiliser des données qualitatives et quantitatives intersectorielles, qui permettraient d'analyser plus en détail les caractéristiques économiques des ménages de salariés précaires agricoles.

L'analyse de l'impact des politiques publiques et du caractère fortement administré du secteur agricole serait une autre piste à poursuivre pour mieux comprendre les formes prises actuellement par le recours au salariat précaire en agriculture. Ces instruments paraissent avoir un impact décisif, plus important que les contraintes de flexibilité du travail apportées par la saisonnalité. De fait, d'autres secteurs reposent soit sur des mobilisations différentes du salariat précaire, avec davantage de sous-traitance, comme le nettoyage (Devetter et Valentin, 2021), soit sur du travail précaire indépendant, comme les plateformes (Montalban et al, 2019). Les situations des travailleurs précaires de ces secteurs, salariés ou indépendants, partagent des caractéristiques qui favorisent leur surexploitation (flexibilité, présence d'intermédiaires de sous-traitance, absence de représentation institutionnelle, respect limité de leurs droits du travail et de la protection sociale). Quelle est la raison du recours à des salariés précaires dans des exploitations qui s'agrandissent sans cesse plutôt que le développement d'une agriculture fondée sur des agriculteurs indépendants par exemple ? Pourquoi ce soutien public fort à certaines formes spécifiques de salariat précaire ? Ce type d'analyse pourrait prendre la forme d'une comparaison intersectorielle. Etudier l'impact de ce fort niveau de soutien public sur l'organisation sectorielle du travail permettrait d'apporter des éléments nouveaux à la littérature en économie du travail, en relations professionnelle et dans les approches en termes de régulation sur les interactions entre rapport social d'activité et intervention publique.

Une autre manière d'approcher cette question de l'impact des politiques publiques régulant le salariat précaire est d'analyser l'articulation du dispositif institutionnel favorisant le recours à des salariés précaires avec le reste du rapport social d'activité sectoriel et le modèle de développement de l'agriculture entrepreneuriale. Le recours à des salariés précaires ne constitue qu'une partie limitée des dispositifs institutionnels sectoriels et du régime économique de fonctionnement. Il en constitue toutefois une composante centrale, et les mécanismes économiques reliant ces mutations du travail aux autres recompositions de l'agriculture pourraient être discutées. Il serait notamment possible d'approfondir l'étude de la régulation économique du secteur agricole en étudiant les mécanismes économiques articulant la configuration du rapport social d'activité avec le développement de l'agriculture de firme et de la sous-traitance agricole (Purseigle et al., 2017). Cette analyse permettrait alors de discuter de l'impact des instruments de politiques publiques soutenant le recours à des salariés précaires sur l'accumulation de capital, l'agrandissement et la restructuration des exploitations agricoles.

Bibliographie

Articles scientifiques :

ABVV HORVAL (2017). *Crisette dans le secteur horticole*. https://www.horval.be/fr/secteurs/horticulture/actualites/crisette-dans-le-secteur-horticole

Acar, M. (2003). Agricultural unskilled labor mobility: does it matter? *Journal of Economic Integration*, 18(1), 164-187.

ADEFA 49 (2007). Les salariés saisonniers de Maine-et-Loire. http://www.emploi-saisonnier49.fr/les-saisons-en-anjou/les-salaries-saisonniers-de-maine-et-loire/?L=898

AFP (2018). Travail saisonnier : La FNSEA vent debout contre la fin des exonérations de charges. *L'Express,* 24/08/2018. https://lentreprise.lexpress.fr/actualites/1/actualites/travail-saisonnier-la-fnsea-vent-debout-contre-la-fin-des-exonerations-de-charges_2032276.html

AFP (2019). Agriculture : les dérives du recours aux travailleurs détachés. *La Croix,* 27/06/2019. https://www.la-croix.com/Economie/Agriculture-derives-recours-travailleurs-detaches-2019-06-27-1301031972

Agrisur (2016). *Manifestation anti-pesticides à Bordeaux*. https://agrisur.fr/generales/manifestation-anti-pesticides-bordeaux

Agudelo-Suarez, A., Gil-Gonzalez, D., Ronda-Perez, E., Porthe, V., Paramio-Perez, G., Garcia, A., et Gari, A. (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social science & medicine*, 68(10), 1866-1874.

Albertini, A. (2020). Pour sauver la récolte de clémentines de Corse, rien de moins qu'un pont aérien. *Le Monde,* 07/10/2020. https ://www.lemonde.fr/planete/article/2020/10/07/un-pont-aerien-pour-sauver-la-recolte-de-clementines-de-corse_6055101_3244.html

Albertini, A. (2018). *Les Invisibles*. Editions JCLattès, 200p.

Allaire, G., et Boyer, R. (1995). *La grande transformation de l'agriculture. Lectures conventionnalistes et régulationnistes.* INRA-Economica, 448p.

Allaire, G. (1988). Le modèle de développement agricole des années 1960. *Économie rurale*, 184(1), 171-181.

Amable, B. (2005). *Les cinq capitalismes. Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*. Seuil, 384p.

Amable, B., et Palombarini, S. (2009). A neorealist approach to institutional change and the diversity of capitalism. *Socio-economic review*, 7(1), 123-143.

André, C. (2002). État providence et compromis institutionnalisés. Des origines à la crise contemporaine. *In* Boyer, R., Saillant, Y. *Théorie de la régulation, l'état des savoirs.* La Découverte, 144-152.

Andries, A., et Garcia Azcarate, T. (2015). Agriculture, PAC et droit de la concurrence : une vision historique. *Revue de l'Union Européenne*, 585, 83-92.

ANEFA (2021). *Qui sommes-nous ?* https://www.anefa.org/lassociation/qui-sommes-nous/

ANIA, COOP de France, FNSEA (2019). *Pacte Productif 2025*. https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2019/10/Pacte_producutif_2025.pdf

Ansaloni, M., et Smith, A. (2021). *L'expropriation de l'agriculture française. Pouvoirs et politiques dans le capitalisme contemporain.* Editions du Croquant, 300p.

APCA (2019). Résultats des élections 2019 des chambres d'agriculture. https://chambres-agriculture.fr/elections2019/resultats-des-elections-2019-des-chambres-dagriculture/

Arcury, T. A., et Quandt, S. A. (2007). Delivery of health services to migrant and seasonal farmworkers. *Annual Review of Public Health,* 28, 345-363.

Arcury, T. A., et Quandt, S. A. (2017). Community-based participatory research and occupational health disparities: pesticide exposure among immigrant farmworkers. *In* F. T. Leong, D. E. Eggerth, C.-H. (D.) Chang, M. A. Flynn, J. K. Ford, & R. O. Martinez (éd.)*, Occupational health disparities: Improving the well-being of ethnic and racial minority workers,* American Psychological association, 89–111.

Arena, R., et Lazaric, N. (2003). La théorie évolutionniste du changement économique de Nelson et Winter : Une analyse économique rétrospective. *Revue économique,* 54(2), 329-354.

Arendt, H. (1961). *Condition de l'homme moderne.* Calmann-Lévy, 504p.

Aubert, M., et Perrier-Cornet, P. (2009). Quelle classification des agriculteurs dans les fichiers administratifs et statistiques : les cotisants solidaires de la MSA sont-ils des agriculteurs ? *Journées de recherches en sciences sociales*. 09-11 décembre 2009, Montpellier, France.

Avallone, G., et Ramírez-Melgarejo, A. J. (2017). Living labour, technology and agriculture in Southern Europe. A comparison between the Plana del Sele in Salerno (Italy) and the Vega Alta del Segura in Murcia (Spain). *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rurales*, (23), 131-161.

Barbier, J. C. (2002). A survey of the use of the term précarité in French economics and sociology. *Document de travail Centre d'études de l'emploi*, 19, 1-37.

Barbier, J. C. (2005). La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue française de sociologie*, 46(2), 351-371.

Barthez, A. (1987) Du labeur paysan au métier d'agriculteur : l'élaboration statistique en agriculture. *Cahiers d'économie et de sociologie rurales*, (3), 45-72.

Bartoli, P., et Boulet, D. (1990). Conditions d'une approche en termes de régulation sectorielle : le cas de la sphère viticole. *Cahiers d'Economie et de Sociologie Rurales (CESR)*, 17, 7-38.

Basok, T. (2000). He Came, He Saw, He Stayed. Guest Worker Programmes and the Issue of Non-Return. *International Migration,* 38(2), 215-238.

BastaMag (2020). Faire respecter le droit du travail dans le monde agricole devient de plus en plus dangereux. https://www.bastamag.net/Faire-respecter-le-droit-du-travail-violences-zone-rurale-secteur-agricole-inspection

Bastian, J.-P., Massat, F., et Saillant, S. (2016). Rapport final Assemblée nationale et Mission Contrôles en agriculture. *Assemblée Nationale,* 164p. http://docplayer.fr/40044489-Jean-paul-bastian-frederique-massat-simone-saillant.html

Batifoulier, P. (dir.) (2001). Théorie des conventions. *Economica*, 328p.

Belgium.be (2021). *Contrat de travail.* https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail

Bélières, J. F., Bonnal, P., Bosc, P. M., Losch, B., Marzin, J., Sourisseau, J. M., ... et Léonard, E. (2013). *Les agricultures familiales du monde : définitions, contributions et politiques publiques.* AFD, 195p.

Belkacem, R., Kornig, C., Michon, F., Nosbonne, C., et Scalvinoni, B. (2017). Les détachements transfrontaliers d'intérimaires du Luxembourg vers la Lorraine. *La Revue de l'Ires*, 93, 51-78.

Bellit, S. (2014). The career paths of agricultural workers: What is the impact of temporary contracts? *Agricultural Economics (Zemedelská Ekonomika)*, 60(12), 553-569.

Bellit, S., et Détang-Dessendre, C. (2014). Les salariés agricoles. Entre ancrage sectoriel et précarité. *Economie rurale*, 342, 87-106.

Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., et Amable, M. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? *Occupational and environmental medicine*, 63(6), 416-421.

Benjamin, C., et Kimhi, A. (2006). Farm work, off-farm work, and hired farm labor: estimating a discrete-choice model of French farm couples' labor decisions. *European review of agricultural economics*, 33(2), 149-171.

Bento de Carvalho, L. (2016). Wwoofing et droit du travail : le bonheur est-il dans le pré ? *Droit social*, 2016(1), 71.

Bernstein, H. (2019). *L'agriculture à l'ère de la mondialisation ; transformations agraires et dynamiques de classes*. Editions Critiques, 168p.

Berriet Solliec, M., Deprès, C., et Trouvé, A. (2008). La territorialisation de la politique agricole en France, vers un renouvellement de l'intervention publique en agriculture. *In* Laurent, C., et Du Tertre, C. *Secteurs et territoires dans les régulations émergentes*. L'harmattan, 121-136.

Berteau, F. (2011). Dans l'agriculture, la précarité des saisonniers étrangers s'accroît. *La Croix,* 19/07/2011. https://www.la-croix.com/Actualite/France/Dans-l-agriculture-la-precarite-des-saisonniers-etrangers-s-accroit-_NG_-2011-07-19-690755

Besson, A., et Dedinger, P. (2015). Réalité des écarts de compétitivité dans les secteurs agricole et agroalimentaire liés au coût du travail avec certains européens et analyse des dispositifs de protection sociale des salariés et non-salariés, *Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales,* n°2015-009R, 145p.

Bevort, A., Lallement, M., Jobert, A., et Mias, A. (2011). *Dictionnaire du travail*. PUF, 880p.

Bignebat, C., Delame, N., Hugonnet, M., Legagneux, B., Nguyen, G., et Piet, L. (2019). Trois tendances structurantes : concentration, sous-traitance et diversification des exploitations. *In* Ministère de l'Agriculture (coordonné par Forget V. et al.). *Actif'Agri : Transformations des emplois et des activités en agriculture*. Documentation Française, 30-47.

Billaudot, B. (2006). Économie des conventions et théorie de la régulation : de la comparaison à la confrontation. *Économie et institutions*, 8, 55-93.

Bissuel, B. (2021). Affaire Terra Fecundis : le procès de la fraude au travail détaché. *Le Monde*, 17/05/2021. https://www.lemonde.fr/politique/article/2021/05/17/affaire-terra-fecundis-le-proces-de-la-fraude-au-travail-detache_6080453_823448.html

Blanc, M., Cahuzac, E., Elyakime, B., et Tahar, G. (2008). Demand for on-farm permanent hired labour on family holdings. *European Review of Agricultural Economics*, 35(4), 493-518.

Blanchard, O., et Tirole, J. (2003). *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*. La documentation française, 76p.

Blanchemanche, S., Laurent, C., Mouriaux, M. F., et Peskine, E. (2000). Multifonctionnalité de l'agriculture et statuts d'activité. *Économie rurale*, 260(1), 41-51.

Bocquet, E. (coord.) (2013). *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur les normes européennes en matière de détachement des travailleurs*. Sénat, 527, 45p.

Boerenbond (2020). *Europese Commissie ondersteunt vrij verkeer van seizoenarbeiders*. https://www.boerenbond.be/actualiteit/europese-commissie-ondersteunt-vrij-verkeer-van-seizoenarbeiders

Bondoux, S., Boukaka, A., Chazal, P., Daoulas, C., Drouet, J.-M., Eliard, E., Joly, P., Lerbourg, J., Patry, M.-N., Rousseau, C., Santos, F., et Vachier, A.-M. (2011). *Panorama de l'Enseignement Agricole 2011*. Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche.

Bosch, G., Mayhew, K., et Gautié, J. (2010). Industrial relations, legal regulations, and wage setting. *In* Gautié, J., et Schmitt, J. (Editors). *Low-wage work in the wealthy world*. The Russel Sage Foundation, 91-146.

Bourquelot, F. (1972). Les salariés agricoles et leurs organisations. *In* Tavernier, Y., Gervais, M., et Servolin, C. *L'Univers Politique des Paysans*, Presses de Sciences Po, 533-557 .

Bourquelot, F. (1991). Les syndicats de salariés de la production agricole : la conquête de l'égalité sociale. *Economie rurale*, 201, 12-15.

Boussiron, D. (2018). Coût du travail saisonnier : chaque euro compte. *Communiqué FNSEA/JA. FDSEA 49*, 26/10/2018. https://agri49.fr/cot-du-travail-saisonnier--chaque-euro-compte-actualite-numero-6063.php

Boyer, R. (1990). Les problématiques de la régulation face aux spécificités sectorielles. Perspectives ouvertes par la thèse de Pierre Bartoli et Daniel Boulet. *Cahiers d'Economie et de Sociologie Rurales*, 17, 39-76.

Boyer, R. (2015). *Économie politique des capitalismes. Théorie de la régulation et des crises*. La Découverte, 378p.

BPG (2018). Contract for harvesting work in Poland. https://www.bpg.pl/en/news/contrac-for-harvesting-work-in-poland,388

Brunarska, Z., Kindler, M., Szulecka, M., et Toruńczyk-Ruiz, S. (2016). Ukrainian Migration to Poland: A "Local" Mobility? *In* Fedyuk, O., et Kindler, M. *Ukrainian Migration to the European Union*. Springer, 115-131.

Cahuc, P., et Zybelberg, A. (1996). *Économie du travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage*. Decitre, 608p.

Cahuc, P., Charlot, O., et Malherbet, F. (2016). Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover. *International Economic Review*, 57(2), 533-572.

Cahuzac, É., et Détang-Dessendre, C. (2011). Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts. *Économie Rurale*, 323, 82-92.

Cai, W., et Pandey, M. (2015). The agricultural productivity gap in Europe. *Economic Inquiry*, 53(4), 1807-1817.

Callejón-Ferre, A. J., Pérez-Alonso, J., Sánchez-Hermosilla, J., et Carreño-Ortega, A. (2009). Ergonomics and psycho-sociological quality indexes in greenhouses, Almería (Spain). *Spanish journal of agricultural research*, 1, 50-58.

Camarero, L. (2017). Trabajadores del campo y familias de la tierra. Instantáneas de la desagrarización. Ager : Revista de estudios sobre despoblación y desarrollo rural. *Journal of depopulation and rural development studies*, 23, 163-195.

Cannizzaro, S., et Corinto, G. L. (2012). Can the Horticultural District in South-East Sicily benefit from migrant workers to achieve an efficient internationalization pattern? *New Medit: Mediterranean Journal of Economics, Agriculture and Environment*, 11(3), 59.

Caraes, D. (2019). Agribashing : un terme à proscrire pour comprendre la relation agriculture et société. *Chambres d'Agriculture*, 09/05/2019. https://chambres-agriculture.fr/actualites/toutes-les-actualites/detail-de-lactualite/actualites/agribashing-un-terme-a-proscrire-pour-comprendre-la-relation-agriculture-et-societe/

Carnet, P. (2008). Entre contrôle et tolérance : Précarisation des migrants dans l'agriculture d'Almería. *Etudes rurales*, 182, 201-218.

Castracani, L., Decosse, F., et Nieto, J. M. (2021). Les travailleurs détachés dans l'agriculture provençale. *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 18. http://journals.openedition.org/nrt/8378

CCOO Industria (2020). *Es necesario impulsar la negociación colectiva en el sector agrario y defender los grupos migratorios ordenados y con derechos.* https://industria.ccoo.es/noticia:441171--CCOO_valora_las_medidas_del_Gobierno_pero_reclama_una_mesa_de_negociacion

CEETTAR (2020). *About us.* https://www.ceettar.eu/about.php

CFE-CGC / CFTC-AGRI / FGA-CFDT / FGTA-FO / FNAF-CGT (2020). *La MSA à de l'avenir*. 28/05/2020. https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-06/29_-_declaration_commune_cfe-cgc_cftc-agri_fga-cfdt_fgta-fo_fnaf-cgt_-_la_msa_a_de_lavenir.pdf

CFTC AGRI (2013). *Emploi : Le déséquilibre entre l'offre et la demande…des actions PROVEA pour y répondre.*

CFTC AGRI (2015). *Communiqué de presse du 17 mars 2015, Pacte de responsabilité L'agriculture va s'engager à créer 15 000 emplois nets d'ici à 2017.*

CFTC AGRI (2020). *Cahier d'acteur CFTC ImPACtons !*

CGT (2021). *Des ouvriers agricoles pas reconnus.* https://www.cgt.fr/actualites/france/situation-demploi-precarisee/des-ouvriers-agricoles-pas-reconnus

Chabanet, G., Dedieu, B., Servière, G., Tchakérian, E., et Lémery, B. (2000). Le salariat partagé : caractéristiques et fonctionnement des groupements d'employeurs en région d'élevage d'Auvergne et du Limousin. *Cahiers Agricultures*, 9(1), 23-28.

Chaillan, P. (2015). Peut-on se passer de l'agriculture industrielle pour nourrir la planète ? *L'Humanité*, 27/02/2015. https://www.humanite.fr/peut-se-passer-de-lagriculture-industrielle-pour-nourrir-la-planete-566842

Chambre d'agriculture Pays de la Loire (2018). *L'agriculture en Maine et Loire en 2016*. https://pays-de-la-loire.chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/Pays_de_la_Loire/2018_l_agriculture_en_Maine_et_Loire_en_2016.pdf

Chambres agricultures (2019). *Elections 2019 des Chambres d'agriculture*. https ://chambres-agriculture.fr/elections2019/

Chastand, J.-B. (2015). Une saison en enfer. *Le Monde*, 31/05/2015. https://www.lemonde.fr/europe/article/2015/04/14/une-saison-en-enfer_4615557_3214.html

Château, P. (2018). La France confrontée à une pénurie de saisonniers. *Le Figaro*, 13/08/2018. https://www.lefigaro.fr/conjoncture/2018/08/13/20002-20180813ARTFIG00005-la-france-confrontee-a-une-penurie-de-saisonniers.php

Chavance, B. (2001). Organisations, institutions, système : types et niveaux de règles. *Revue d'économie industrielle*, 97(1), 85-102.

Chayanov, A. (1926). *The theory of peasant economy*. American Economic Association, 416p.

Chesney, T., Evans, K., Gold, S., et Trautrims, A. (2019). Understanding labour exploitation in the Spanish agricultural sector using an agent-based approach. *Journal of Cleaner Production*, 214, 696-704.

Chevalier, X., Théodose, F., et Etienne, G. (2021). Les ouvriers agricoles dans les rues de Fort-de-France pour obtenir "justice" et "réparation". *La 1ère Martinique*, 27/03/2021. https://la1ere.francetvinfo.fr/martinique/les-ouvriers-agricoles-dans-les-rues-de-fort-de-france-pour-obtenir-justice-969673.html

Chiron, E., Roquelaure, Y., Ha, C., Touranchet, A., Chotard, A., Bidron, P., ... et Ledenvic, B. (2008). Les TMS et le maintien en emploi des salariés de 50 ans et plus : un défi pour la santé au travail et la santé publique. *Santé publique*, 20(hors série), 19-28.

Choin, A.-L. (2020). Le Covid-19 révèle la dépendance de l'agriculture à la main-d'œuvre étrangère. *France Culture*, 03/03/2020. https://www.franceculture.fr/economie/le-Covid-19-revele-la-dependance-de-lagriculture-a-la-main-doeuvre-etrangere

CLEISS (2021). *Les conventions bilatérales de sécurité sociale*. https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html

COAG (2019). *La subida del SMI disparará un 50,4% los costes laborales para los agricultores*. http://coag.chil.me/post/la-subida-del-smi-disparara-un-50425-los-costes-laborales-para-los-agricultores-281209

Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386-405.

Commission européenne (2010). *Document de travail des services de la commission sur le fonctionnement et le potentiel du « Dialogue Social Sectoriel Européen » européen*. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5591&langId=fr

Commission européenne (2020). *Communication de la Commission, Lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52020XC0330(03)

Commission Européenne (2020). *Farm structure (ef), Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS)*. https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ef_esms.htm

Commission Européenne (2020). *Glossary: Farm labour force - non family labour*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Farm_labour_force_-_non_family_labour

Commission européenne (2021). *Political agreement on new Common Agricultural Policy : fairer, greener, more flexible*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2711

Commission européenne (2021). *« Dialogue Social Sectoriel Européen » –Agriculture* https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr&intPageId=1824

Commission Européenne (2021). *Emploi, affaires sociales et inclusion - Dialogue social*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr

Commission Européenne (2021). *Emploi, affaires sociales et inclusion - Bouger et travailler en Europe*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1172&langId=fr

Commission Européenne (2021). *Emploi, affaires sociales et inclusion - Sécurité et santé au travail*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=fr&

Commission Européenne (2021). *Politique agricole commune*. https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy_fr

Commons, J. R. (1934). *Institutional Economics : Its Place in Political Economy*. Routledge, nouvelle édition (1990), 686p.

Commons, J. R. (1924). *Legal Foundations of Capitalism*. University of Wisconsin Press, 394p.

Confédération Paysanne (2013). *Paysans et travailleurs saisonniers migrants, quel lien ? Agriculture paysanne et travailleurs saisonniers migrants* http://www.agricultures-migrations.org/about/paysans-et-travailleurs-migrants-quel-lien/

Confédération Paysanne (2015). *Migrants saisonniers, exploités dans les vignes et vergers français*. 26/06/2015. http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=3680&PHPSESSID=6jqih4kh93gv4l8isbsllvm2i7

Confédération Paysanne (2017). *L'OMC tue encore les paysans*. 13/12/2017. http://confederationpaysanne.fr/actu.php?id=6470&PHPSESSID=0g1t78n5lb9snv4nn7corophu2

Confédération Paysanne (2018). *Fruits et légumes : défendre les paysan.ne.s et en finir avec les distorsions de concurrence*. 16/07/2018. http://www.confederationpaysanne.fr/rp_article.php?id=7435

Confédération Paysanne (2019). *Migrant.e.s saisonniers : au procès des exploiteurs, la Conf' soutient les travailleurs.euses de la terre*. 10/12/2019. http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=9513&PHPSESSID=ivqo3biuuvkn6s7j67d5t2e117

Confédération paysanne (2020). *Affaiblir le droit du travail ne sauvera pas les paysan.ne.s*. 26/03/2020. https://www.confederationpaysanne.fr/rp_article.php?id=9950

Confédération paysanne (2020). *Représentativité : nos positions*. https://www.confederationpaysanne.fr/mc_nos_positions.php?mc=40

Confédération Paysanne (2021). *Procès Terra Fecundis : la Confédération paysanne partie civile*. 17/05/2021. https://www.confederationpaysanne.fr/rp_article.php?id=11446

Confédération paysanne (2020). *Emploi saisonnier : Affaiblir le droit du travail ne sauvera pas les paysan.ne.s*. https://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=9951

Confédération Paysanne (2020). *L'agriculture paysanne, une agriculture au service de la société*. http://www.confederationpaysanne.fr/gen_article.php?id=10&t=Qui%20sommes-nous%20

Coordination Européenne Via Campesina (2017). *Mouvements migratoires et monde rural en Europe : document de base de la Coordination Européenne Via Campesina sur la migration et le travail rural salarié*. http://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2017/04/ECVC-2017-04-Document-on-Migration-and-Rural-Labour-FR.pdf

Coordination Rurale (2014). *La démocratie bafouée*. https://www.coordinationrurale.fr/lettre-ouverte-la-democratie-bafouee/

Coordination Rurale (2018). *Employeurs de Main d'œuvre*. https://www.coordinationrurale.fr/main-doeuvre/

Coordination Rurale (2018). *Financiarisation de l'agriculture*. https://www.coordinationrurale.fr/financiarisation/

Coordination Rurale (2018). *La Coordination Rurale ne lâche rien sur le dossier TO/DE !* https://www.coordinationrurale.fr/la-coordination-rurale-ne-lache-rien-sur-le-dossier-tode/

Coordination Rurale (2018). *Statut de l'agriculteur*. https://www.coordinationrurale.fr/statut-de-lagriculteur/

Coordination Rurale (2018). *Suppression du TO/DE : toujours pas de réelle compensation !* 24/10/2018. https://www.coordinationrurale.fr/suppression-to-de-toujours-de-reelle-compensation/

Coordination Rurale (2020). *Accords de Libre Echange*. https://www.coordinationrurale.fr/accords-de-libre-echange/

Coordination Rurale (2020). *PAC*. https://www.coordinationrurale.fr/pac/

Coordination Rurale (2020). *TVA Sociale*. https://www.coordinationrurale.fr/tva-sociale/

Coordination Rurale (2021). *Plan stratégique national – Conditionnalité sociale des aides PAC*. https://www.coordinationrurale.fr/plan-strategique-national-conditionnalite-sociale-des-aides-pac/

Coordination Rurale (2021). *Vision du Métier*. https://www.coordinationrurale.fr/vision-du-metier/

Cormery, P., et Brault, M. (2017). Une gouvernance autre : l'exemple de la MSA. *Regards*, 52, 107-119.

Cour des comptes (2020). *La Mutualité Sociale Agricole*. https://www.ccomptes.fr/system/files/2020-05/20200526-rapport-MSA.pdf

Courleux, F., Dedieu, M. S., Grandjean, A., et Wepierre, A. S. (2017). Agriculture familiale en France métropolitaine. Éléments de définition et de quantification. *Économie rurale*, 357-358, 87-99.

Cross, P., Edwards, R. T., Hounsome, B., et Edwards-Jones, G. (2008). Comparative assessment of migrant farm worker health in conventional and organic horticultural systems in the United Kingdom. *Science of the total environment*, 391(1), 55-65.

DARES (2016). *DARES Analyses La syndicalisation en France : Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique*. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/Dares-2016-025.pdf

Darpeix, A. (2010). *La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications*, Montpellier Supagro, 367p.

Darpeix, A. (2013). La main-d'œuvre salariée en agriculture : histoire d'une invisibilité. *Demeter 2013*, p.269-296.

Darpeix, A. (2008). Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI. *Etudes rurales*, 182, 69-86.

Darpeix, A., Bignebat, C., et Perrier-Cornet, P. (2014). Demand for seasonal wage labour in agriculture: what does family farming hide? *Journal of Agricultural Economics*, 65(1), 257-272.

De Wispelaere F. et Pacolet J. (2017). *Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2016*. European Commission, 56p.

Décosse, F. (2011). *Migrations sous contrôle. Agriculture intensives et saisonniers marocains sous contrat "OMI"*. EHESS, 552p.

Décosse, F. (2008). La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique ? *Etudes rurales*, 182, 103-120.

Décosse, F. et Desalvo, A. (2017). Les détachés de l'agriculture intensive. *Plein droit*, 2(2), 7-10.

Degryse, C. (2015). Dialogue Social Sectoriel Européen: une ombre au tableau ? *Working Paper* ETUI, 2015.02, ETUI.

Degryse, C. (2018). Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale « triple A ». *La Revue de l'IRES*, 96-97, 65-84.

Delaporte, I. (2018). *Les raisins de la misère*. Editions Rouergue, 208p.

Delphine, J. (2020). « Nous avons besoin des saisonniers étrangers », estime Didier Guillaume. *Terre.net*. 13/05/2020. https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/politique-syndicalisme/article/nous-avons-besoin-des-saisonniers-etrangers-estime-d-guillaume-205-169024.htm

Delphine, J. (2020). Un dynamisme et une reconnaissance qui se confirment. *Terre.net*. 17/12/2020. https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/politique-syndicalisme/article/un-dynamisme-et-une-reconnaissance-qui-se-confirment-205-174785.html?fbclid=IwAR0hzWcaXGzMZKRfs4o2QmYGNhoyP6qrdiN-FkEe684Jl8FavsD_Jb6BwMI

Depeyrot, J.-N., Magnan, A. Michel, D.-A., Laurent, C. (2019). Emplois précaires en Agriculture. *Notes et Etudes Socio-Economiques*, 45, 7-56.

Devetter, F. X., et Valentin, J. (2021). *Deux millions de travailleurs et des poussières ; l'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste*. Les Petits Matins, 155p.

Devetter, F. X., et Puissant, E. (2018). Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile. *Travail et emploi*, 155-156, 31-64.

Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur (2020). *ÉTUDE 2020. Attirer et protéger les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en France*. https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/124935/1000220/file/Etude_travailleurs_saisonniers_final_FR.pdf

Direction Générale du Travail (2016). *Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2015*. Ministère du Travail.

Direction Générale du Travail (2018). *Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2017*. Ministère du Travail.

Direction Générale du Trésor (2016). *Concurrence sociale des travailleurs détachés en France : fausses évidences et réalités*. Lettre Trésor-Eco, n°171.

Doeringer, P. B., et Piore, M. J. (1975). Unemployment and the dual labor market. *The Public Interest*, 38, 67.

Dosi, G. (1982). Technological paradigms and technological trajectories: a suggested interpretation of the determinants and directions of technical change. *Research policy*, 11(3), 147-162.

Dosi, G., Pereira, M. C., Roventini, A., et Virgillito, M. E. (2017). When more flexibility yields more fragility: The microfoundations of keynesian aggregate unemployment. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 81, 162-186.

Dosi, G., Pereira, M. C., Roventini, A., et Virgillito, M. E. (2018). What if supply-side policies are not enough ? The perverse interaction of flexibility and austerity. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 162, 360-388.

DREETS (2021). *L'organisation territoriale de l'inspection du travail en Maine-et-Loire*. https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/L-organisation-territoriale-de-l-inspection-du-travail-en-Maine-et-Loire

Dries, L., Ciaian, P., et Kancs, d'A. (2012). Job creation and job destruction in EU agriculture. *Food Policy*, 37(6), 600-608.

Duarte-Malanski, P. D., Dedieu, B., et Schiavi, S. (2020). Mapping the research domains on work in agriculture. A bibliometric review from Scopus database. *Journal of Rural Studies*, 81, 305-314.

Duclos, F. (2017). L'action de la MSA dans le champ des AT/MP. Médecine du travail et service médical. *Regards*, 51, 147-155.

Duménil, G., Löwy, M., et Renault, E. (2009). *Lire Marx*. Presses universitaires de France, 304p.

Dumont, A. M., et Baret, P. V. (2017). Why working conditions are a key issue of sustainability in agriculture? A comparison between agroecological, organic and conventional vegetable systems. *Journal of rural studies*, 56, 53-64.

Dupraz, P., et Latruffe, L. (2015). Trends in family labour, hired labour and contract work on French field crop farms: The role of the Common Agricultural Policy. *Food Policy*, 51, 104-118.

Dupre, L. (2010). Distinctive features of wage labour in family livestock farming: an initial approach based on a case study in the Northern Alps (France). *Cahiers Agricultures*, 19(5), 366-370.

EFFAT (2018). *Together for decent work and fair pay from farm to fork*. 4/12/2018. https://effat.org/publications/together-for-decent-work-and-fair-pay-from-farm-to-fork/

EFFAT (2019). *Open Letter: The new CAP needs Social Conditionality*. 17/02/2021. https://effat.org/in-the-spotlight/press-release-open-letter-the-new-cap-needs-social-conditionality

EFFAT (2021). *Vers l'inclusion et l'égalité de traitement pour tous les travailleurs mobiles et migrants*. https ://effat.org/wp-content/uploads/2021/07/EFFAT-Demands-for-action-Towards-inclusion-and-equal-treatment-for-all-mobile-and-migrant-workers-FR.pdf

EFFAT, ETUC, IUF, ITUC et al. (2021). *The new CAP needs social conditionality. End exploitation and raise labour standards in European agriculture*. https://effat.org/wp-content/uploads/2021/02/Open-Letter-The-new-CAP-needs-Social-Conditionality-With-signatories-1.pdf

Ekers, M. (2019). The curious case of ecological farm interns: on the populism and political economy of agro-ecological farm work. *The Journal of Peasant Studies*, 46(1), 21-43.

Elyakime, B. (2007). Groupement d'employeurs agricoles : quelle aide publique locale ? *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, 5, 861-880.

Emery, S. B., Hart, A., Butler-Ellis, C., Gerritsen-Ebben, M. G., Machera, K., Spanoghe, P., et Frewer, L. J. (2015). A Review of the Use of Pictograms for Communicating Pesticide Hazards and Safety Instructions: Implications for EU Policy. *Human and ecological risk assessment: an international journal*, 21(4), 1062-1080.

Escudier, J. L. (2019). Ouvrières agricoles et conventions collectives : de la discrimination à la reconnaissance ? (1950-2018). *Revue de la régulation* [En ligne], 25. https://journals.openedition.org/regulation/14486

Euractiv (2021). *Social conditionality set to be sticking point in CAP negotiations*. 5/02/2021. https://www.euractiv.com/section/agriculture-food/news/social-conditionality-set-to-be-sticking-point-in-cap-negotiations/

European Platform Undeclared Work (2019). *Work Programme 2019-2020*.

European Platform Undeclared Work, coord Williams, C., et Horodnic, A. (2018). *Tackling undeclared work in the agricultural sector*. European Platform Undeclared Work, 79p.

Faure, C. (1977). La production paysanne et l'exploitation capitaliste. *L'Homme et la société*, 45-46, 51-68.

Favereau, O. (1999). Salaire, emploi et économie des conventions. *Cahiers d'économie politique/Papers in Political Economy*, 34, 163-194.

FGA-CFDT (2011). *La FGA CFDT a trois propositions contre le dumping social*. 03/2011. https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire/salle-de-presse/presse-2011/la-fga-cfdt-a-trois-propositions-contre-le-dumping-social-recette_38030

FGA-CFDT (2020). *Quels types d'agricultures demain ?* https://fga.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/quels_types_dagricultures_demain.pdf

FGA-CFDT (2020). COVID-19 - *Travail en agriculture : l'action et la responsabilité d'abord !* 01/04/2020. https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire/salle-de-presse/presse-2020/Covid-19-travail-en-agriculture-l-action-et-la-responsabilite-d-abord-srv2_1107262

Filhol, R. (2013). Les travailleurs agricoles migrants en Italie du Sud. Entre incompréhension, instrumentalisation et solidarités locales. Hommes & migrations. *Revue française de référence sur les dynamiques migratoires*, 1301, 139-147.

Findlay, A., et McCollum, D. (2013). Recruitment and employment regimes: Migrant labour channels in the UK's rural agribusiness sector, from accession to recession. *Journal of Rural Studies*, 30, 10-19.

Fischer, S. (2020). « On est traités comme des animaux » : à Beaucaire, les saisonniers étrangers, entre conditions de vie difficiles et crainte du coronavirus. *Le Monde*. 13/06/2020. https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/06/13/a-beaucaire-les-saisonniers-etrangers-entre-conditions-de-vie-difficiles-et-crainte-du-coronavirus_6042770_3244.html

Florczak, I., et Wujczyk, M. (2018). POLAND - Harvest Help Agreement - A New Type of Contract Under Polish Law. *American Bar Association*. https://www.americanbar.org/groups/labor_law/publications/ilelc_newsletters/issue-august-2018/poland-harvest-help-agreement/

FNAF-CGT (2012). *Salariés agricoles, Ensemble pour les revendications*. http://www.fnafcgt.fr/IMG/pdf/02-2012_LIVRET_SALARIES_AGRICOLES.pdf

FNAF-CGT (2015). *Travailleurs détachés. Les esclaves du 21ème siècle !* 07/07/2015. https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article418

FNAF-CGT (2019). *Agriculture et capitalisme. Des convergences à construire*. 18/12/2019. https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article603

FNAF-CGT (2020). *Travail saisonnier : Pour de vrais emplois !* 26/08/2020. https://www.fnafcgt.fr/spip.php?article624

FNAF-CGT (2021). *« Conditionnalité sociale » de la PAC, Un vide et un bide*. http://www.fnafcgt.fr/IMG/pdf/conditionnalite_sociale_pac_12-2021.pdf

FNAF-CGT / CGT-INRA / SYAC-CGT / UNECCA-CGT (2014). *Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la foret une loi qui ne répond pas aux enjeux majeurs*. 06/02/2014. http://cgtca.net/article.php3?id_article=328&calendrier_mois=8&calendrier_annee=2016

FNCUMA (2017). *Projet politique FNCUMA Fédération Nationale des Cuma*. http://www.cuma.fr/sites/default/files/projet_politiquev4.pdf

FNCUMA (2019). *Chiffres clés CUMA édition 2019*. 22/03/2019. http://www.cuma.fr/actualites/chiffres-clefs-des-cuma-edition-2019

FNEDT (2014). *Suppression de la mesure TO/DE pour les entreprises de travaux agricoles et forestiers*. https://www.fnedt.org/suppression-de-la-mesure-TO/DE-pour-les-entreprises-de-travaux-agricoles-et-forestiers

FNEDT (2015). *Se battre pour affirmer notre rôle d'acteur majeur du soutien aux productions agricoles*. 11/12/2015. https://www.fnedt.org/2015-0

FNEDT (2016). *La FNEDT demande à être davantage consultée sur les questions agricoles*. https://www.fnedt.org/2016

FNEDT (2016). *Le nouveau Bureau de la FNEDT en ordre de marche pour relever les défis de la délégation de travaux dans les territoires*. *https://www.fnedt.org/sites/default/files/CP%20FNEDT%20-%20Nouveau%20Bureau%20de%20la%20FNEDT.pdf*

FNEDT (2016). *Rapport d'activité FNEDT 2016*. https://www.fnedt.org/rapport-d-activite

FNEDT (2018). *La prestation de travaux agricoles contribue à la compétitivité de l'agriculture*. 24/09/2018. https://www.fnedt.org/2019

FNEDT (2019). *87ème Congrès EDT : « Les compétences au bénéfice des agriculteurs »*. 06/02/2018. https://www.fnedt.org/2018

FNGEAR (2021). *Qu'est-ce qu'un Groupement d'Employeurs Agricole et Rural ?* https://www.fngear.fr/quest-ce-quun-groupement-demployeurs-agricole-et-rural/

FNSEA (2019). *Des intentions de recrutement records en agriculture pour 2019, FNSEA Emploi et Formation*. 24/04/2019. https://www.fnsea.fr/actualit%C3%A9s/plus-de-250-000-projets-de-recrutement-en-agriculture-en-2019/

FNSEA (2020). *L'emploi salarié en augmentation dans la branche agricole*. https://www.fnsea.fr/actualit%C3%A9s/lemploi-salarie-en-augmentation-dans-la-branche-agricole/

FNSEA (2021). *Manifeste pour une souveraineté alimentaire solidaire*. https://www.fnsea.fr/wp-content/uploads/2020/06/Manifeste-FNSEA_lespropositions.pdf

FNSEA (2021). *Nouvelle campagne saisonnière en agriculture : la FNSEA mobilisée aux côtés des acteurs de l'emploi agricole*. https://www.fnsea.fr/communiques-de-presse/nouvelle-campagne-saisonniere-en-agriculture-la-fnsea-mobilisee-aux-cotes-des-acteurs-de-lemploi-agricole/

FNSEA (2021). *Réforme de la PAC : pour un accord, « dans les temps »*. https://www.fnsea.fr/communiques-de-presse/reforme-de-la-pac-pour-un-accord-dans-les-temps/

FO FGTA (2017). *Agriculture Agroalimentaire Magazine*, FO FGTA. 7, Juin 2017. https://www.fgtafo.fr/wp-content/uploads/2019/02/FGTA-FO-Agriculture-Agroalimentaire-Magazine-n%C2%B07.pdf

FO FGTA (2019). *Elections 2019 aux chambres d'agriculture, élisez des salariés qui vous représentent*. 16/01/2019. https://www.fgtafo.fr/2019/01/16/elections-2019-aux-chambres-dagriculture-elisez-des-salaries-qui-vous-representent/

Fosse, J. (2019). *Faire de la PAC un levier de la transition agroécologique*. France Stratégie. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-pac-octobre-2019.pdf

Foucart, S., et Horel, S., (2020). « Agribashing » : un levier d'influence pour une partie du monde agricole. *Le Monde*, 11/02/2020. https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/02/13/agribashing-un-levier-d-influence-pour-une-partie-du-monde-agricole_6029444_3244.html

Fouquet, A. (2011). Travail, emploi, activité–Une histoire sociale. *Annales des Mines-Réalités Industrielles*, 1, 11-15.

France Bleu (2020). Des bras pour ton assiette : 15.000 contrats signés et des échecs car le travail agricole est "trop difficile. *France Bleu*, 11/05/2020. https://www.francebleu.fr/infos/agriculture-peche/des-bras-pour-ton-assiette-15-000-contrats-signes-et-des-echecs-car-le-travail-agricole-est-trop-1589207554

FWA (2018). *L'agriculture- un acteur central de notre société*. https://www.fwa.be/communique-de-presse/lagriculture-un-acteur-central-de-notre-societe /

Garrigou, A., Laurent, C., Berthet, A., Colosio, C., Jas, N., Daubas-Letourneux, V., ... et Judon, N. (2020). Critical review of the role of PPE in the prevention of risks related to agricultural pesticide use. *Safety science*, 123, 104527.

Garrone, M., Emmers, D., Olper, A., et Swinnen, J. (2019). Jobs and agricultural policy: Impact of the common agricultural policy on EU agricultural employment. *Food Policy*, 87, 101744.

Gautié, J. (2004). Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires. *Revue française d'économie*, 18(4), 33-62.

Gautié, J., Westergaard-Nielsen, N., Schmitt, J., et Mayhew, K. (2010). The impact of institutions on the supply side of the low-wage labor market. *In* Gautié, J., et Schmitt, J. (ed.). *Low-wage work in the wealthy world*. The Russel Sage Foundation , 147-180.

Gazier, B., et Gautié, J. (2011). The transitional labour markets' approach: theory, history and future research agenda. *Journal of Economic & Social Policy*, 14(1), 96-123.

GEOPA et Centre d'Etude et de Prospective Stratégique (2019). Le coût de la main-d'œuvre en agriculture : étude comparative.

Gesualdi-Fecteau, D. (2016). Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 71(4), 611–638.

Gialis, S., et Herod, A. (2014). Of steel and strawberries: Greek workers struggle against informal and flexible working arrangements during the crisis. *Geoforum*, 57, 138-149.

GISTI (2011). *Liberté de circulation : un droit, quelles politiques ?* http://www.gisti.org/publication_pres.php?id_article=2126

GISTI (2016). *Précarisation du séjour, régression des droits.* http://www.gisti.org/publication_pres.php?id_article=5227

GISTI (2016). *La protection sociale des étrangers en France.* https://www.gisti.org/IMG/pdf/unafo-analyse_juridique_protection-toweb.pdf

GISTI, SNTEFP-CGT, Sud-Travail, Union syndicale Solidaires, UD-CGT-Paris (2016). *Oui, une réforme du code du travail s'impose.* http://www.gisti.org/spip.php?article5300

Godelier, M. (1981). Le travail et ses représentations. *Journal des anthropologues*, 5(1), 10-14.

Górny, A., et Kaczmarczyk, P. (2018). A known but uncertain path: The role of foreign labour in Polish agriculture. *Journal of Rural Studies*, 64, 177-188.

Gorz, A. (1988). *Métamorphoses du travail : Critique de la raison économique*. Folio essais, 448p.

Guadalupe, M. (2003). The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents. *Labour economics*, 10(3), 339-357.

Gubian, A., Hagneré, C., et Mahieu, R. (2017). *La mesure du travail dissimulé et ses impacts pour les finances publiques*. CNIS, Rapport n°145, 167p.

Hacker, J. S., Pierson, P., et Thelen, K. (2015). Drift and conversion: Hidden faces of institutional change. *In* Mahomey, J., et Thelen, K. (Editors). *Advances in comparative-historical analysis*. Cambridge University Press,180-208.

Hacquemand, J., et Plet, F. (1997). Les salariés des exploitations agricoles dans les élections aux Chambres d'agriculture. *Strates. Matériaux pour la recherche en sciences sociales* [en ligne], 9. https://journals.openedition.org/strates/641

Hall, P. A., et Taylor, R. C. (1996). Political science and the three new institutionalisms. *Political studies*, 44(5), 936-957.

Hartman, T. (2008). States, markets, and other unexceptional communities: informal Romanian labour in a Spanish agricultural zone. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 14(3), 496-514.

Hellio, E. (2008). Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva). *Etudes rurales*, 182, 185-200.

Hellio, E. (2014). *Importer des femmes pour exporter des fraises ? : Flexibilité du travail, canalisation des flux migratoires et échappatoires dans une monoculture intensive globalisée : le cas des saisonnières marocaines en Andalousie*, Université Nice Sophia Antipolis, Ecole doctorale LASH, Laboratoire URMIS, 576p.

Hennebry, J., McLaughlin, J., et Preibisch, K. (2016). Out of the loop:(in) access to health care for migrant workers in Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 17(2), 521-538.

Herman, P. (2013). Travailleurs saisonniers, la ronde infernale. *Le Monde Diplomatique,* 02/2013. https://www.monde-diplomatique.fr/2013/02/HERMAN/48736

Herth, A. (2015). *Rapport fait au nom de la commission des affaires économiques, sur la proposition de loi, adoptée par le Sénat, en faveur de la compétitivité de l'agriculture et de la filière agroalimentaire*. (n° 3340), Assemblée nationale, Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 janvier 2016.

Hofmann, J. N., Crowe, J., Postma, J., Ybarra, V., et Keifer, M. C. (2009). Perceptions of Environmental and Occupational Health Hazards Among Agricultural Workers in Washington State. *AAOHN Journal*, 57(9), 359-371.

Hopkins, B. (2017). Analysing the 'migrant work ethic' – Comparing managers' perceptions of local workers and Central and Eastern European migrants in the United Kingdom. *European Urban and Regional Studies*, 24(4), 442–452.

Houpert, A., et Botrel, Y. (2018). *Rapport général n° 147 de la Commission des Finances du Sénat pour le projet de loi de finances pour 2019 : Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales.*

Huber, P., Landesmann, M., Robinson, C., et Stehrer, R. (2010). Migrants' skills and productivity: a european perspective. *National Institute Economic Review*, 213(1), 20-34.

Hubscher, R. et Farcy, J.-C. (1996). *La Moisson des autres : Les salariés agricoles aux XIXe et XXe siècles*, Rencontres à Royaumont, Créaphis, 363 p.

Hunt, J. (2014). Making the CAP fit: responding to the exploitation of migrant agricultural workers in the EU. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(2), 131-152.

INSEE (2011). *La Méthodologie de l'Enquête Emploi en Continu*. https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/fichier/methodologie_emploi_continu.pdf

IRESA – FNAF CGT (2017). *Recensement des acquis sociaux dans les 180 conventions collectives agricoles répertoriées*.

Ivancheva, M., Lynch, K., et Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work et Organization*, 26(4), 448-462.

Izcara-Palacios, S. P. (2007). Welfare benefits and social exclusion in southern Spain. *South european society & politics*, 12(2), 165-182.

Jamal, K., et Abdallah, Z. (2016). À propos de la notion de précarité. *Sciences Actions Sociales*, 3, 8-18.

Jeunes Agriculteurs (2017). *Les mesures sociales agricoles doivent être préservées !* 24/11/2017. https://www.jeunes-agriculteurs.fr/mesures-sociales-agricoles-temps-de-rectifier-tir/

Jeunes Agriculteurs (2020). *Protéger la trésorerie des agriculteurs : la piste des cotisations sociales*. https://www.jeunes-agriculteurs.fr/proteger-la-tresorerie-des-agriculteurs-la-piste-des-cotisations-sociales/

Jeunes Agriculteurs (2021). *Installation en agriculture*. https://www.jeunes-agriculteurs.fr/nos-positions-2/installation-en-agriculture/

Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and occupations*, 30(2), 154-175.

Karafolas, S. (2012). The annual demand for seasonal immigrant labor in Greece and its influence on the entrance of Albanian workers. *Transition Studies Review*, 19(2), 179-194.

Konstantinidis, C. (2018). Capitalism in Green Disguise: The Political Economy of Organic Farming in the European Union. *Review of Radical Political Economics*, 50(4), 830-852.

Kritzinger, A., Barrientos, S., et Rossouw, H. (2004). Global production and flexible employment in South African horticulture: experiences of contract workers in fruit exports. *Sociologia Ruralis*, 44(1), 17-39.

Krugman, P. R. (1991). Increasing returns and economic geography, *Journal of Political Economy,* 99, 483–499.

L. Cl. (2005). Le secteur est soumis à des problèmes de main-d'œuvre. *Le Monde*, 09/07/2005. https://www.lemonde.fr/economie/article/2005/07/09/le-secteur-est-soumis-a-des-problemes-de-main-d-oeuvre_671241_3234.html

L'Opinion (2020). Les travailleurs saisonniers de l'UE autorisés en France sous conditions. *L'Opinion*, 20/05/2020. https://www.lopinion.fr/edition/economie/travailleurs-saisonniers-l-ue-autorises-en-france-conditions-217618

La Creuse Agricole (2017). Statut de l'agriculteur : la définition de la FNSEA. *La Creuse Agricole*, 11/01/2017. http://creuse-agricole.com/actualites/statut-de-l-agriculteur-la-definition-de-la-fnsea:PR022GE1.html

Labrousse, A. (2014). Comment l'économie politique peut s'inspirer de la sociologie et renouer ainsi avec des traditions délaissées, mais fécondes. *Revue francaise de socio-économie*, 13, 225-240.

Allaire, G., et Boyer, R. *La grande transformation de l'agriculture : lectures conventionnalistes et régulationnistes*. INRA Editions/Economica ,442p.

Lambert, B., Bourquelot, F., et Mathieu, N. (1989). Paroles de Bernard Lambert : un paysan révolutionnaire. *Strates. Matériaux pour la recherche en sciences sociales* [en ligne], 4. https://journals.openedition.org/strates/4732

Laplante, M. (2014). *L'agriculture familiale*. Les avis du CESE, 74p.

Laura (2019). Dans le mystère du Bordelais avec Ixchel Delaporte. *Numéro Une*, 29/10/2019. https://www.numero-une.com/elles-racontent/ixchel-delaporte/

Laurent, C. (1992). *L'agriculture et son territoire dans la crise*. Université de Paris VII, 520p.

Laurent, C. (2013). The Ambiguities of French Mediterranean Agriculture. Images of the multifunctional agriculture to mask social dumping? *Research in Rural Sociology and Development*, 19, 149–171.

Laurent, C. et Magnan, A. (2019). *Prévention des risques de santé professionnelle en agriculture en Europe et mise en œuvre des règlements sur les systèmes nationaux de conseil agricoles (FAS)*, Rapport de la convention entre le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation et l'Institut de recherches économiques et sociales relative aux « Dispositifs de conseil relatifs à la prévention des risques de santé professionnelle en agriculture en Europe ».

Laurent, C., et Du Tertre, C. (2008). *Secteurs et territoires dans les régulations émergentes*. L'harmattan. 236p.

Laurent, C., et Landel, P. (2017). Régimes de connaissances et régulation sectorielle en agriculture. *In* Allaire, G., et Daviron, B. *Transformations agricoles et alimentaires*. Editions Quae, 432p.

Laurent, C., et Mouriaux, M. F. (2006). Secteur, Territoire, rapport social d'activité. Combinaison d'activités professionnelles et multifonctionnalité de l'agriculture : Une résurgence de la dimension territoriale ? *Document de travail du Centre d'Etude de l'Emploi*, 70, 9-23.

Laurent, C., et Remy, J. (2002). L'exploitation agricole en perspectives. *Le courrier de l'environnement de l'INRA*, 41, 5-22.

Lazar, S., et Sanchez, A. (2019). Understanding labour politics in an age of precarity. *Dialectical Anthropology*, 43(1), 3-14.

Le Guen, J. (2005). *L'impact de la concurrence sur l'emploi dans le secteur agricole - Etude comparée au niveau européen*. La Documentation française, Collection des rapports officiels, 73p.

Le Monde avec AFP (2016). Travailleurs détachés : un vaste système de fraude mis au jour dans le secteur agricole. *Le Monde*, 06/07/2016. https://www.lemonde.fr/planete/article/2017/07/06/travailleurs-detaches-un-vaste-systeme-de-fraude-mis-au-jour-dans-le-secteur-agricole_5156920_3244.html

Legagneux, B., et Olivier-Salvagnac, V. (2017). Quelle main-d'œuvre contractuelle dans les exploitations agricoles ? À la base de l'éclatement du modèle familial. *Économie rurale*, 357-358, 101-116.

Li, D. (2015). Toxic spring: the capriciousness of cost-benefit analysis under FIFRA's pesticide registration process and its effect on farmworkers. California Low Review, 103(5), 1405-1448.

Limon, E. (2019). Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? *DARES analyses*, 57.

Liu, K., et Liu, W. (2015). The development of EU law in the field of occupational health and safety: a new way of thinking. *Management and Labour Studies*, 40(3-4), 207-238.

LM. (2020). Dans les landes, des saisonniers face aux abus. *Agrapresse*, 27/07/2020.

Losch, B. (2004). Debating the multifunctionality of agriculture: from trade negotiations to development policies by the South. *Journal of agrarian change*, 4(3), 336-360.

Luneau, G. (2019). Agribashing : « Les paysans ont perdu la bataille culturelle contre la ville ». *Le Monde*, 07/11/2019. https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/11/08/agribashing-les-paysans-ont-perdu-la-bataille-culturelle-contre-la-ville_6018479_3232.html

MacDonald, R., et Giazitzoglu, A. (2019). Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the 'gig economy'? *Journal of Sociology*, 55(4), 724-740.

Magnan, A., et Laurent, C. (2018). *Les publics cibles du conseil santé - sécurité au travail en agriculture*. Rapport de la convention entre le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation et l'Institut de recherches économiques et sociales relative aux « Publics cibles des services de conseil en santé et sécurité au travail en agriculture ».

Mahé, M., Perron, D., et Ramanantsoa J. (2019). Chapitre 10. Politiques et dispositifs sociaux et fiscaux affectant l'emploi agricole. *In* Ministère de l'griculture (coordonné by Forget V. et al.) (2019). *Actif'Agri : Transformations des emplois et des activités en agriculture*. Documentation Française, 166-181.

Majone, G. (1993). The European Community Between Social Policy and Social Regulation. *Journal of Common Market Studies*, 31(2), 153-170.

Marglin, S. A. (1974). What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production. *Review of radical political economics*, 6(2), 60-112.

Marsal, L. (2019). *Impacts des transformations du travail agricole non familial et précaire sur le fonctionnement des systèmes de production actuels*. Diagnostic agraire dans le Haut-Anjou, Maine-et-Loire, France. Mémoire d'Ingénieur AgroParisTech. 154p.

Marx, K. (1875). *Le capital (Vol. 1)*. Gallimard (1963). 1053p.

McLaughlin, J., et Hennebry, J. (2013). Pathways to precarity: structural vulnerabilities and lived consequences for migrant farmworkers in Canada. *In* Goldring, L., et Landolt, P. (Editors). *Producing and negotiating non-citizenship: Precarious legal status in Canada*. University of Toronto press, 175-194.

Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition* ? Flammarion (2010), 396p.

Medland, L. (2017). Misconceiving 'seasons' in global food systems: The case of the EU Seasonal Workers Directive. *European Law Journal*, 23(3-4), 157-171.

Mesini, B. (2013). Flexi-insécurité dans un secteur en tension : processus de segmentation statutaire et ethnique du marché des saisonniers étrangers dans l'agriculture. *Asylon(s)*, n°4.

Mésini, B. (2015). Le détachement transnational dans l'agriculture européenne. *Anthropology of food*, 23(4), 619-629.

Mésini, B. (2008). Contentieux prud'homal des étrangers saisonniers dans les Bouches-du-Rhône. *Études rurales*, 182, 121-138.

Michalon, B., et Potot, S. (2008). Quand la France recrute en Pologne : Réseaux transnationaux et main-d'oeuvre agricole. *Études rurales*, 182, 87-102.

Ministère de l'Agriculture (2010). *Méthodologie – Questionnaires du recensement agricole 2010*. http://agreste.agriculture.gouv.fr/recensement-agricole-2010/methodologie

Ministère de l'Agriculture (2017). Les États généraux de l'alimentation. *Alim'agri* n°1566 https://agriculture.gouv.fr/telecharger/87134?token=1067c8417896dce1f17199aca578e1e2

Ministère de l'agriculture (2018). *Communiqué de presse - Présidence des ateliers des États généraux de l'Alimentation*.

Ministère de l'agriculture (2018). *Méthodologie du RICA*.

Ministère de l'Agriculture (coordonné by Forget V. et al.) (2019). *Actif'Agri : Transformations des emplois et des activités en agriculture*. Documentation Française, 242p.

Ministère de l'agriculture (2020). *Les concours publics à l'agriculture en 2019*. Rapport de la Session du 3 juillet 2020 de la Commission des Comptes de l'Agriculture de la Nation.

Ministère de l'agriculture (2021). *Recensement agricole 2020*. Agreste primeur n°5, décembre 2021. https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/Pri2105/Primeur%202021-5_Recensement-Agricole-2020.pdf

Ministère du travail (2017). *La première mesure de l'audience patronale*. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_mesure_de_l_audience_patronale.pdf

Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones (2021). *Bases y tipos de cotización 2021*. https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537?changeLanguage=es#SEA%20Inactividad

Mnif, W., Hassine, A. I. H., Bouaziz, A., Bartegi, A., Thomas, O., et Roig, B. (2011). Effect of endocrine disruptor pesticides: a review. *International journal of environmental research and public health*, 8(6), 2265-2303.

Montalban, M., Frigant, V., et Jullien, B. (2019). Platform economy as a new form of capitalism: a Régulationist research programme. *Cambridge Journal of Economics*, 43(4), 805-824.

Morel, S., Stroobants, J.-P., Bran, M., Iwaniuk, J. et Hauteville, J.-M. (2020). Coronavirus : la pénurie de saisonniers paralyse l'agriculture européenne. *Le Monde*, 07/04/2020. https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/04/07/coronavirus-la-penurie-de-saisonniers-paralyse-l-agriculture-europeenne_6035779_3234.html

Moriarty, E., Wickham, J., Krings, T., Salamonska, J., et Bobek, A. (2012). 'Taking on almost everyone? Migrant and employer recruitment strategies in a booming labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1871-1887.

Morice, A. (2008). Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM. *Etudes rurales*, 182, 61-68.

Morice, A. et Michalon, B. (2008). Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ? Introduction. *Etudes rurales*, 182, 9-28.

MR (2016). Statut de l'agriculteur : les définitions des syndicats. *Agrapresse*, 30/12/2016.

MSA (2010). *Synthèse du Plan SST 2011-2015*. https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2019/01/11234-Synthese-du-plan-SST-2011-2015.pdf

MSA (2015). *Guide des délégués MSA*.

MSA (2015). *Les rémunérations à déclarer*. http://aide.msa.fr/lfy/web/aide-en-ligne/les-remunerations-a-declarer

MSA (2016). *Chiffres utiles MSA 2016*. https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2017/01/Chiffres-utiles-national-%C3%A9dition-2016.zip

MSA (2017). *L'activité 2016 en santé-sécurité au travail*. https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/Activite-2016-en-SST.pdf

MSA (2019). *Le WWOOFing*. https://www.msa.fr/lfy/embauche/wwoofing

MSA (2020). *Elections 2020 des Délégués MSA*. Dossier de Presse, Résultats. https://www.msa.fr/lfp/documents/11566/92156012/Dossier+de+presse+-+R%C3%A9sultats+des+%C3%A9lections+2020+des+d%C3%A9l%C3%A9gu%C3%A9s+MSA

MSA (2020). *Tesa simplifié, DSN ou Tesa+ : quelle solution pour votre entreprise ?* https://www.msa.fr/lfy/employeur/solutions-pas

MSA (2021). *Les exonérations patronales pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles*. https://www.msa.fr/lfy/employeur/exonerations-travailleurs-occasionnels

MSA Alpes du Nord (2016). *La réduction générale de cotisations patronales (réduction Fillon)*. https://alpesdunord.msa.fr/lfp/documents/98790/2181525/La+r%c3%a9duction+g%c3%a9n%c3%a9rale+de+cotisations+patronales

MSA (2021). *La santé-sécurité au travail en agriculture*. 07/10/2021. https://www.msa.fr/lfp/web/msa/votre-msa/sst-en-agriculture

Muller, P. (2000). La politique agricole française : l'État et les organisations professionnelles. *Économie rurale*, 255-256, 33-39.

Mundler, P., et Rémy, J. (2012). L'exploitation familiale à la française : une institution dépassée ? *L'Homme & la Société*, 183-184, 161-179.

Nelson, R. R., et Winter, S. G. (1982). The Schumpeterian tradeoff revisited. *The American Economic Review*, 72(1), 114-132.

Nguyen, G., Lepage, F. et Purseigle, F. (2015). Entrée de capitaux externes en agriculture et évolution des structures d'exploitation. *In* Purseigle, F., Nguyen, G. et Blanc, P., *Le nouveau capitalisme agricole. De la ferme à la firme*. Paris, Presses de Sciences Po, p. 65-96.

Nguyen, G., et Purseigle, F. (2012). Les exploitations agricoles à l'épreuve de la firme. L'exemple de la Camargue. *Etudes Rurales*, 190, 99-118.

Nguyen, G., Purseigle, F., Brailly, J., et Legagneux, B. (2020). Sous-traitance et délégation du travail : marqueurs des mutations de l'organisation de la production agricole. *Note et Etudes Socio-Economiques*, 47, 43-88.

Nieddu, M. (1998). *Dynamiques de longue période dans l'agriculture productiviste et mutations du système agro-industriel français contemporain*. Université de Reims, Faculté de Sciences Economiques et de Gestion.

Nordin, M. (2014). Does the decoupling reform affect agricultural employment in Sweden? Evidence from an exogenous change. *Journal of agricultural economics*, 65(3), 616-636.

Nouveau, C., et Ourliac, B. (2012). *Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2000*. Dares, Documents d'Etudes n°169

Nye, C. (2020). Agriculture's 'other' contingent labour source. Agricultural contractors and relationships of interdependence at the farmer-contractor interface. *Journal of Rural Studies*, 78, 223-233.

OCAPIAT (2021). *Missions d'OCAPIAT*. https://www.ocapiat.fr/missions-docapiat/

Ouest France (2020). Agriculture. Les saisonniers de l'Union européenne autorisés à travailler en France sous conditions. *Ouest France*, 19/05/2020. https://www.ouest-france.fr/economie/agriculture/agriculture-les-saisonniers-de-l-union-europeenne-autorises-travailler-en-france-sous-conditions-6840291

Parlement Européen (2021). *How should EU farm policy be made fairer?* 28/06/2021. https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20201019BKG89682/eu-farm-policy-reform-as-agreed-by-the-parliament-and-council/1/how-should-eu-farm-policy-be-made-fairer

Pascual, J. (2020). Saison agricole : « Si on embauche des locaux, on ne va pas sortir nos récoltes ». *Le Monde*, 15/05/2020. https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/05/15/saison-agricole-si-on-embauche-des-locaux-on-ne-va-pas-sortir-nos-recoltes_6039762_3224.html

Penichou, A. (2018). Les agriculteurs : premiers recruteurs de France en difficulté. *L'Action Agricole Picarde*, 12/07/2018. http://www.action-agricole-picarde.com/actualites/les-agriculteurs-premiers-recruteurs-de-france-en-difficulte:8WYTY54W.html

Perraud, D. (1995). PAC, États, régions : l'articulation des niveaux de politique agricole dans l'UE. *Économie rurale*, 227(1), 2-10.

Perraudin, C., Petit, H., Thevenot, N., Tinel, B., et Valentin, J. (2014). Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance : conséquences sur les relations de travail. *Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne,* 2014(89), 156p.

Perraudin, C., Thevenot, N., Tinel, B., et Valentin, J. (2006). Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique. *Économie et institutions*, 9, 35-55.

Perrier-Cornet, P., et Blanc, M. (2000). Pauvreté et RMI dans l'agriculture. INRA Sciences Sociales, 2000(5), 4p.

Petit, P. (1998). Formes structurelles et régimes de croissance de l'après fordisme. *CEPREMAP Working Papers*, 98(18), CEPREMAP.

Petit, S., Compagnone, C., Lémery, B., Kockmann, F., et Moretty, P. (2011). Les chambres d'agriculture françaises face à la marchandisation du conseil aux agriculteurs. *Cahiers Agricultures*, 20(5), 406-412.

Petrick, M., et Zier, P. (2012). Common Agricultural Policy effects on dynamic labour use in agriculture. *Food policy*, 37(6), 671-678.

Phyto-Victimes (2020). *Nos valeurs.* https://www.phyto-victimes.fr/nos-valeurs/

Phytovictimes / CGT / Confédération Paysanne (2019). *Fonds d'indemnisation pour les victimes des pesticides Une mesure de justice sociale qu'il est urgent de mettre en place !* http://test.confederationpaysanne.fr/sites/1/articles/documents/CP-commun-FIVP-17_04_2019.pdf?PHPSESSID=sjnmiirjg4paebr694kut2elr7

PLOS ONE (2021). *Submission Guidelines.* https://journals.plos.org/plosone/s/submission-guidelines#loc-study-protocols

Poinsot, A., et Henry, M. (2020). Fraude au travail détaché : des agriculteurs français ne voient pas le problème. *Médiapart*, 17/07/2020. https://www.mediapart.fr/journal/france/170720/fraude-au-travail-detache-des-agriculteurs-francais-ne-voient-pas-le-probleme?onglet=full

Potot, S. (2010). La précarité sous toutes ses formes : concurrence entre travailleurs étrangers dans l'agriculture française. In Morice, A., et Potot, S. De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Karthala, Hommes et société, 201-223.

Preibisch, K. (2010). Pick-your-own labor: Migrant workers and flexibility in Canadian agriculture. *International Migration Review*, 44(2), 404-441.

Purseigle, F., Nguyen, G., et Blanc, P. (2017). *Le nouveau capitalisme agricole : de la ferme à la firme*. Presses de Sciences Po, 312p.

Pye, O. (2019). Agrarian Marxism and the proletariat: a palm oil manifesto. *The Journal of Peasant Studies*, 48(4), 807-826.

Quantinet, B., (2021). La FNSEA veut anticiper un potentiel manque de main-d'œuvre. *La France Agricole*. https://www.lafranceagricole.fr/actualites/gestion-et-droit/travaux-saisonniers-la-fnsea-veut-anticiper-un-potentiel-manque-de-main-duvre-1,0,436267051.html

Rau, V., et Mésini, B. (2007). *Segmentation statutaire et ethnique du marché de l'emploi en agriculture : le cas des saisonniers migrants dans la production de fruits et légumes en Méditerranée*. Présentation au colloque international Nouvelles dynamiques migratoires : activités régulières et irrégulières sur le marché du travail européen. 14-39.

Redondo Toronjo, D. (2008). Les « contrats en origine » dans la production intensive des fraises à Huelva. *Etudes rurales*, 182, 169-184.

Refslund, B. (2016). Intra-European labour migration and deteriorating employment relations in Danish cleaning and agriculture: Industrial relations under pressure from EU8/2 labour inflows? *Economic and Industrial Democracy*, 37(4), 597-621.

Reich, M., Gordon, D. M., et Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.

Reigada, A., Delgado, M., Pérez Neira, D., et Soler Montiel, M. (2017). La sostenibilidad social de la agricultura intensiva almeriense: una mirada desde la organización social del trabajo. *Ager, Revista de estudios sobre despoblación y desarrollo rural*, 23, 197-222.

Reltien, P. (2017). Agriculture : la disparition du modèle familial s'accélère. *France Culture*, 21/04/2017. https://www.franceculture.fr/economie/agriculture-la-disparition-du-modele-familial-saccelere

Remoundou, K., Brennan, M., Sacchettini, G., Panzone, L., Butler-Ellis, M. C., Capri, E., … et Frewer, L. J. (2015). Perceptions of pesticides exposure risks by operators, workers, residents and bystanders in Greece, Italy and the UK. *Science of the total environment*, 505, 1082-1092.

Remoundou, K., Brennan, M., Hart, A., et Frewer, L. J. (2014). Pesticide Risk Perceptions, Knowledge, and Attitudes of Operators, Workers, and Residents: A Review of the Literature. *Human and ecological risk assesment : an international journal*, 20(4), 1113-1138.

Rémy, J. (2011). De la célébration de l'agriculture familiale à la promotion de l'agriculteur-entrepreneur : succession ou coexistence ? *Pour*, 5, 165-178.

Réussir (2020). La présidente de la FNSEA monte au créneau pour trouver « 75 000 saisonniers par mois » en agriculture. *Réussir*, 24/03/2020. https://www.reussir.fr/la-presidente-de-la-fnsea-monte-au-creneau-pour-trouver-75-000-saisonniers-par-mois-en-agriculture

Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*. Batoche Books (2001), 333p.

Robinson, R. N., Martins, A., Solnet, D., et Baum, T. (2019). Sustaining precarity: Critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1008-1025.

Rogaly, B. (2008). Intensification of workplace regimes in British horticulture: the role of migrant workers. *Population, space and place*, 14(6), 497-510.

Rossard, M. (2020). Sale temps pour les saisonniers ! *Santé et travail*, 26/06/2020. https://www.sante-et-travail.fr/sale-temps-saisonniers

Roux, B. (2006). Agriculture, marché du travail et immigration. Une étude dans le secteur des fruits et légumes méditerranéens. *Mondes en développement*, 134, 103-117.

Roux, N. (2018). L'insoutenabilité du travail : le cas d'un groupement d'employeurs agricole. *Connaissance de l'emploi n°144*, Centre d'études de l'emploi et du travail. 4p.

Roy-Loustaunau, C. (2011). Le contrat vendanges : ses difficultés ? *Droit Social*, 11, 1031-1038.

Ruello, A. (2019). Les travailleurs saisonniers représentent un tiers des emplois agricoles. *Les Echos*, 04/12/2019. https://www.lesechos.fr/economie-france/social/les-travailleurs-saisonniers-representent-un-tiers-des-emplois-agricoles-1153781

Rye J., Andrzejewska, J. (2010). The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture. *Journal of rural studies*, 26(1), 41-51.

Rye, J .F., et Scott, S. (2017). International Labour Migration and Food Production in Rural Europe: A review of the evidence. *Sociologia Ruralis*, 58(4), 928-952.

Rye, J. F., Slettebak, M. H., et Bjørkhaug, H. (2018). From Family to Domestic and Global Labour? A Decade of Proletarisation of Labour in the Norwegian Horticulture Industry. *European Countryside*, 10(4), 528-542.

Saillard, Y. (2002). Le salaire indirect. *In* Boyer, R., et Saillard, Y. *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*. Paris : La Découverte, 153-161.

Salais, R. (1989). L'analyse économique des conventions du travail. *Revue économique*, 40(2), 199-240.

Sauze, D. (2006). *Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France : Une analyse sur données d'entreprises (1985-2000)*. Université Paris I Panthéon – Sorbonne U.F.R de Sciences Economiques.

Scott, S. (2013). Migrant–local hiring queues in the UK Food industry. *Population, Space and Place*, 19(5), 459-471.

Servent, A. (2018). Emploi saisonnier : 1 600 postes de vendangeurs à pourvoir d'urgence en Alsace. *France 3 Grand Est*, 10/08/2018. https://france3-regions.francetvinfo.fr/grand-est/emploi-saisonnier-1-600-postes-vendangeurs-pourvoir-urgence-alsace-1524660.html

Servolin, C. (1989). *L'agriculture moderne*. Seuil, 318p.

SNCEA CFE-CGC (2019). *Elections aux Chambres D'agriculture, Janvier 2019, Collège 3A*. https://www.sncea.fr/actualites/plaquette-elections-chambre-dagriculture-janvier-2019/

Streeck, W., et Thelen, K. A. (2005). *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*. Oxford University Press ,308p.

Szulczewski, P. (2018). *Zatrudnianie pracowników sezonowych w gospodarstwie rolnym, Agrodoradca*. https://agrodoradca24.pl/specjalny-1/zatrudnianie-pracownikow-sezonowych-w-gospodarstwie-rolnym-4270.html

Szulecka, M. (2016). Regulating Movement of the Very Mobile: Selected Legal and Policy Aspects of Ukrainian Migration to EU Countries. *In* Fedyuk, O., et Kindler, M. *Ukrainian Migration to the European Union*. Springer, 51-72.

Tapie, N. (2020). L'agriculture et l'agroalimentaire face à une crise du recrutement. *La Tribune Bordeaux*, 18/05/2020. https://objectifaquitaine.latribune.fr/agroalimentaire/2018-05-18/pourquoi-les-mondes-agricole-et-agro-alimentaire-ont-du-mal-a-recruter-778909.html

Thelen, K. (2009). Institutional change in advanced political economies. *British Journal of Industrial Relations*, 47(3), 471-498.

Théret, B. (2003). Institutionnalismes et structuralismes : oppositions, substitutions ou affinités électives ? *Cahiers d'économie politique/Papers in Political Economy*, 44, 51-78.

Thèvenot, N., et Valentin, J. (2003). Sous-traitance et précarité de l'emploi-une analyse empirique. Communication présentée au Forum de la régulation 2003, 9-10 Octobre 2003. 11p.

Tinel, B., Perraudin, C., Thevenot, N., et Valentin, J. (2007). La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail. *Actuel Marx*, 41, 153-164.

Tivierge, F. (2018). Exonérations de cotisations patronales en agriculture : pour la FGA-CFDT, une remise à plat s'impose. *FGA-CFDT*, 11/09/2018. https://fga.cfdt.fr/portail/agroalimentaire/salle-de-presse/presse-2018/exonerations-de-cotisations-patronales-en-agriculture-pour-la-fga-cfdt-une-remise-a-plat-s-impose-srv2_615777

Touzard, J. M., et Labarthe, P. (2014). Apports de la théorie de la régulation pour analyser les transformations de l'agriculture : acquis et agenda de recherche. *Renouveler les approches institutionnalistes sur l'agriculture et l'alimentation : la grande transformation.* Institut National d'Etudes Supérieures Agronomiques de Montpellier (Montpellier SupAgro). Jun 2014. 22 p.

Touzard, J. M., et Labarthe, P. (2016). Regulation theory and transformation of agriculture: a literature review. *Revue de la Régulation* [en ligne], 20. https://journals.openedition.org/regulation/12094

Trouvé, A. (2019). *Travail agricole : l'angle mort de la PAC*. Heinrich Böll Stiftung Paris, 11/02/2019. https://fr.boell.org/fr/2019/02/11/travail-agricole-langle-mort-de-la-pac

Trouvé, A. (2007). *Le rôle des Régions européennes dans la redéfinition des politiques agricoles.* Université de Bourgogne, U.F.R. de Sciences Economiques.

Trouvé, A. (2009). Les régions, porteuses de nouveaux compromis pour l'agriculture ? *Revue de la Régulation* [en ligne], 5. https://journals.openedition.org/regulation/7550

UGT FICA (2020). *UGT FICA reclama a las patronales agrarias que empleen a temporeros nacionales y les apliquen el SMI a sus salarios.* https://www.ugt-fica.org/41-ultimas-noticias/3701-ugt-fica-reclama-a-las-patronales-agrarias-que-empleen-a-temporeros-nacionales-y-les-apliquen-el-smi-a-sus-salarios /

Urzi, D., et Williams, C. (2017). Beyond post-national citizenship: an evaluation of the experiences of Tunisian and Romanian migrants working in the agricultural sector in Sicily. *Citizenship studies*, 21(1), 136-150.

Veblen, T. (1899). *The Theory of the Leisure Class*. Macmillian. 400p.

Verschueren, H. (2018). Employment and social security rights of third-country nationals under the EU labour migration directives. *European Journal of Social Security*, 20(2), 100-115.

Vosko, L. F., Zukewich, N., et Cranford, C. (2003). Precarious jobs: A new typology of employment. *Perspectives on labour and income*, 15(4).

Vuillaume, S. (2011). L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers, *Insee première*, 1368. 4p.

Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications: a study in the economics of internal organization.* Free Press. 288p.

Zoeteweij-Turhan, M. H. (2017). The Seasonal Workers Directive: '… but some are more equal than others'. *European Labour Law Journal*, 8(1), 28-44.

Documents juridiques :

Accord du 25 janvier 2011 relatif aux modalités d'application pour la production agricole des dispositions sur la représentativité des organisations syndicales des salariés.

Accord européen sur la formation professionnelle dans l'agriculture (2002), https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=8325&langId=fr

Accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle (2005), https://old.effat.org/sites/default/files/news/9192/musculoskeletal-agreement-fr.pdf

Accord Interbranche agricole relatif au logement en agriculture du 14 mars 2017.

Accord national du 18 juin 2008 relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance.

Accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Accord National sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles du 4 décembre 2012.

Accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail du 16 janvier 2001.

Accord National sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008.

Accord National sur les Groupements d'employeurs agricoles et ruraux du 13 juin 2012.

Accord National sur un pacte de responsabilité en matière d'emploi en agriculture du 17 mars 2015.

Accord sur les saisonniers et l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture du 18 juillet 2002.

Acte unique européen (1987).

Arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche de la production agricole.

Arrêté du 24 octobre 1984 fixant les modalités de la tarification individualisée du régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Avenant du 27 novembre 2009 à l'Accord National sur la médecine du travail et la santé au travail en agriculture.

Avenant du 29 juin 2012 à l'Accord National sur les conditions de travail en agriculture.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000).

Circulaire du 27 juin 1978 concernant l'application de la loi 7849 du 19-01-1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Code de la sécurité sociale, Légifrance. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189

Code du commerce, Légifrance. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000005634379

Code du travail, Légifrance. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050

Code rural et de la pêche maritime, Légifrance. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006071367

Communiqué de presse du Conseil des ministres du 18 mai 2005.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 28 juin 1960, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 18 Juillet 1962, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 11 Décembre 1979, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 23 mai 1985, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 18 décembre 1988, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 24 novembre 1994, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 10 juin 1998, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 5 octobre 1998, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 25 octobre 2001, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 5 octobre 2005, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 2 novembre 2005, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 3 février 2010, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 29 juin 2010, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 6 novembre 2014, Archives de l'Assemblée Nationale.

Compte rendu détaillé des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale, 16 octobre 2018, Archives de l'Assemblée Nationale.

Convention collective de travail du 4 juillet 2019 relative aux conditions de salaire et de travail (travail saisonnier et occasionnel). Service Public Fédéral Emploi. Commission paritaire de l'agriculture, 2019.

Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, Légifrance.

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020, Légifrance.

Décret n° 2017-1311 du 29 août 2017 relatif à la modernisation de la médecine du travail en agriculture.

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Directive 2009/50/CE « Blue Card » du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié.

Directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n ° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Directive 89/392/CEE du Conseil, du 14 juin 1989, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux machines.

Directive relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

European Parliament resolution of 19 June 2020 on European protection of crossborder and seasonal workers in the context of the COVID-19 crisis (2020/2664(RSP)).

Loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificative pour 2010 (2010), Légifrance.

Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002 (2001), Légifrance.

Loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole (2006), Légifrance.

Loi n° 2010-874 du 27 juillet 2010 de modernisation de l'agriculture et de la pêche (2010), Légifrance.

Loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013, (2012), Légifrance.

Loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt (2014), Légifrance.

Loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, (2014), Légifrance.

Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, (2015), Légifrance.

Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017, (2016), Légifrance.

Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 (2018), Légifrance.

Loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous (2018), Légifrance.

Loi n° 60-808 du 5 août 1960 d'orientation agricole (1960), Légifrance.

Loi n° 62-933 du 8 août 1962 complémentaire à la loi d'orientation agricole (1962), Légifrance.

Loi n° 80-502 du 4 juillet 1980 d'orientation agricole (1980), Légifrance.

Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, (1985), Légifrance.

Loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social.

Loi n° 93-953 du 27 juillet 1993 relative au développement de l'emploi et de l'apprentissage, (1993), Légifrance.

Loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole (1999), Légifrance.

Loi no 95-95 du 1er février 1995 de modernisation de l'agriculture (1995), Légifrance.

Procédure 2010/0210/COD (2021). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/HIS/?uri=celex:32014L0036

Procédure 2012/0061/COD (2021). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/HIS/?uri=celex:32014L0067

Projet de loi de finances de finances pour 2019 : Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales. http://www.senat.fr/rap/a18-148-1/a18-148-1_mono.html#toc349

Projet de loi de finances pour 2015 : Agriculture, alimentation, forêts et affaires rurales. https://www.senat.fr/rap/a14-109-1/a14-109-1.html

Proposal for a Regulation of the European parliament and of the council amending Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems and regulation (EC) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16784&langId=en

Règlement (CE) n° 1698/2005 du Conseil du 20 septembre 2005 concernant le soutien au développement rural par le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader).

Règlement (ue) no 1305/2013 du parlement européen et du conseil du 17 décembre 2013 relatif au soutien au développement rural par le fonds européen agricole pour le développement rural (feader) et abrogeant le règlement (ce) no 1698/2005 du conseil.

Relación de Convenios Colectivos de Sector aplicables en ARAGÓN. Gobierno de Aragón, 08/11/2019. https://www.aragon.es/documents/20127/1332300/LISTAWEB+DE+SECTOR.pdf/aa91460a-a90b-3277-d86d-4e22e8cd05ec?t=1573206927530

Resolución definitiva de solicitudes de asesoramiento agrario. Gobierno de Aragon 2019. https://www.aragon.es/documents/20127/674325/1_RESOLUCION_definitiva_ANEXOS.pdf/cb7a120c-d0b8-f18e-c736-9a0ffdfbe7e0

Traité instituant la Communauté Économique Européenne (1957).

Traité sur l'Union européenne, version consolidée (2016).

Bases de données :

Bases de données Recensement Agricole et Enquêtes Strcutures, dernière consultation le 16/01/2022, https://stats.agriculture.gouv.fr/disar

Bases de données INSEE Enquête Emploi 2016, dernière consultation le 17/01/2018, exemple : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2841361/CHOM03.xls

Bases de données MSA salariés et non-salariés, 2002-2016, Convention spécifique INRA-MSA 2020-001.

Glossaire

Activité :

Une activité est une tâche ou ensemble de tâches accomplies par une personne pouvant viser un grand nombre de finalités différentes (activité ludique, culturelle, économique). Contrairement aux notions d'emploi et de travail, la notion d'activité ne présuppose rien sur le contenu productif de cette activité, sa rémunération et sa reconnaissance institutionnelle.

Compromis institutionnalisé :

Le compromis institutionnalisé est un concept régulationniste : *« Les compromis institutionnalisés (CI) résultent d'une situation de tensions et de conflits entre groupes socio-économiques pendant une période longue, à l'issue de laquelle une forme d'organisation est mise en place, créant des règles, des droits et des obligations pour les parties prenantes. Les CI s'imposent comme des cadres par rapport auxquels la population et les groupes concernés adaptent leurs comportements et leurs stratégies et dont les principes de base demeurent inchangés dans la longue durée. Les dispositifs mis en place s'avéreront ainsi particulièrement résistants au changement et exerceront une influence décisive sur la dynamique des interventions publiques. »* (Delorme, 2002)

Le compromis institutionnalisé est donc un dispositif institutionnel régulant des contradictions fortes entre groupes sociaux, qui permet donc d'éviter l'éclatement d'une crise issues de ces contradictions. Le dispositif institutionnel qui résulte de ce compromis s'impose à tous les groupes sociaux du secteur agricole et définit un cadre institutionnel stable.

Détachement :

Contrat permettant à un salarié employé par une entreprise domiciliée à l'étranger de réaliser une prestation de service au sein d'une entreprise dans un pays de l'Union Européenne pour une durée déterminée de 6 mois à 6 ans. Le salarié détaché continue de dépendre du régime social de cotisation et de protection du pays d'origine. La législation du travail qui s'applique pour le salarié détaché, y compris le salaire minimum, est celle du pays de l'entreprise recevant la prestation.

Emploi :

L'emploi est donc une activité qui répond à trois critères : i) qu'elle soit reconnue échangeable et donc reconnue socialement utile ; ii) qu'elle soit individualisable pour s'échanger contre un salaire ; iii) qu'elle soit assortie de garanties et de protection sociale dans la durée. La notion d'emploi dépasse donc le cadre du salariat pour englober toute forme de travail statutairement associée à des garanties de protection sociale.

Entreprises de Travaux Agricoles :

Entreprises prestataires de service réalisant des travaux agricoles, mécanisés ou non, sur les exploitations agricoles.

Groupe social :

Un groupe social est défini comme est un « *ensemble d'agents* [individus et organisations] *hétérogènes rassemblés par la perception d'intérêts communs et l'expression de revendications similaires* » (Amable et Palombarini, 2009, p131). Cette perception d'intérêts communs centrale aux groupes sociaux est issue d'une position dans les rapports sociaux et de domination qui est proche, ancrant la notion de groupe social dans une réalité socio-économique commune aux agents qu'il contient (Amable et Palombarini, 2009). Cette définition fait des groupes sociaux des ensembles « *susceptibles d'être modifiés et restructurés sous l'influence de transformations sociales ou économiques ainsi que de changements dans les idéologies* » (Amable et Palombarini, 2009, p131).

Groupement d'employeurs :

Association ou société coopérative de partage de la main d'œuvre entre plusieurs entreprises, exploitations agricoles ou non. Un groupement d'employeur a la particularité de choisir sa convention collective entre celles des entreprises qui en sont membres (Articles L. 1253-1, L. 1253-2, L. 1253-3 du Code du travail ; articles R. 1253-35 et suivants du Code du travail ; loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 ; loi n° 83-657 du 20 juillet 1983).

Institution :

Pour reprendre la définition proposée par Amable et Palombarini (2009, p.132) « *Les institutions sont les règles du jeu (social) […]. L'existence d'une institution implique celle d'une sanction. Une institution où la sanction est explicitement incorporée dans la règle est une institution formelle ; une institution sans sanction formelle est considérée comme informelle (une convention sociale). En tant que règles du jeu social, les institutions jouent un rôle majeur dans la régulation possible des conflits sociaux. Les institutions (a) contribuent à structurer les relations socio-économiques ; (b) organisent l'espace de représentation politique, c'est-à-dire l'espace au sein duquel l'offre politique va s'affronter ; (c) délimitent, par les contraintes qu'elles définissent, l'espace stratégique dont disposent les acteurs politiques dans leur recherche d'une médiation réussie ; et (d) conditionnent l'impact des politiques publiques sur les dynamiques économiques et, par conséquent, sur les demandes sociales.* »

Précarité :

La précarité est un concept polysémique, sujet d'une littérature diversifiée. La définition de précarité utilisée ici est celle de la précarité de l'emploi (Barbier, 2002). Celle-ci correspond aux formes atypiques de l'emploi, opposées à l'emploi indépendant ou salarié à durée indéterminée à plein temps, considérés comme la norme.

Rapport social d'activité :

Le rapport social d'activité sectoriel correspond à l'ensemble des relations mutuelles entre différents types d'organisation du travail, de mode de vie et de modalités de reproduction des

salariés dans un secteur donné. Le rapport social d'activité inclut différentes dimensions (Laurent et Mouriaux, 2008) :

- *« Les types de moyens de production mobilisés, dont les moyens immatériels, en analysant le renforcement des qualifications et la construction des compétences au fil de la mobilité professionnelle et géographique des individus et en tenant pleinement compte des exigences des nouvelles contraintes qu'engendre cette mobilité (ou son refus) ;*
- *Les formes de la division sociale et technique du travail, dans les entreprises et entre entreprises, mais aussi entre différentes formes (et lieux) d'activité pour comprendre quelles sont les formes de mobilisation du travail dans des situations structurées conjointement par les exigences de développement sectoriel et territorial, et pour comprendre comment l'agencement des statuts et des trajectoires professionnelles est constitutif de cette division ;*
- *Les modalités d'attachement des salariés à leur entreprise mais aussi celles des personnes à des territoires ;*
- *Les déterminants du revenu salarial des ménages et non de chaque salarié, associés aux déterminants des temps de travail, d'un côté, mais aussi les déterminants des revenus d'autres activités professionnelles, la répartition de surplus sociaux non liés à l'exercice d'une activité professionnelle et les déterminants des temps sociaux, de l'autre […];*
- *Les modes de vie qui soutiennent le déploiement des systèmes productifs, plus ou moins liés à l'utilisation des services collectifs hors marché mais aussi à l'accès à des formes d'activité diverses se situant à l'intersection de la sphère productive et de la sphère domestique et permettant notamment la survie des ménages pauvres ;*
- *Les topologies familiales et leur ancrage souvent multiforme dans les secteurs et les territoires »*

Il se traduit par un dispositif institutionnel spécifique à la configuration des situations de travail dans un secteur et aux formes sous lesquelles se manifestent les contradictions d'intérêts économiques entre les acteurs du secteur.

Régime économique de fonctionnement (pour un secteur) :

« *Les régimes économiques de fonctionnement sont compris comme l'ensemble des mécanismes économiques assurant sur une période la reproduction d'une sphère d'activité* » (Bartoli et Boulet, 1990). Ces mécanismes économiques sont définis par la nature des dispositifs institutionnels régulant les contradictions entre groupe sociaux sectoriels et par le mode de développement national hors du secteur (Boyer, 1990). C'est le régime économique de fonctionnement qui assure alors la possibilité de l'accumulation du capital dans le secteur.

Régulation par l'opacité :

Concept régulationniste définit par Laurent et Landel (2017) comme une situation où la construction délibérée de l'ignorance est utilisée pour masquer les contradictions inhérentes au fonctionnement du secteur plutôt que de les documenter et de chercher à les dépasser.

Salaire indirect :

L'ensemble des garanties sociales accessibles à un salarié constitue ce qui est défini dans plusieurs travaux régulationnistes comme un salaire indirect plus ou moins important associé à l'emploi. Cette part socialisée de la rémunération est perçue de manière différée, et versée au travailleur par le système de protection sociale après avoir été socialisée (Saillard, 2002 ; Laurent et Mouriaux, 2008). Elle complète le salaire direct tiré du travail, versé directement au salarié par l'employeur.

Service de remplacement :

Sociétés coopératives ou associatives fournissant des remplaçants pour effectuer le travail des agriculteurs en vacances ou en arrêt maladie.

Statut professionnel

Pour le statut professionnel, je reprends la définition de Laurent et Mouriaux (2006, p.23) :

« Le statut professionnel désigne la position reconnue par la société à une personne en fonction de son travail. Tout statut repose sur une communauté de représentations et une réciprocité des attentes au sein d'un espace donné de légitimation. Il définit les droits et les devoirs de l'individu, il lui dicte des comportements et surtout, il lui confère une identité sociale. Dans certains pays, l'ouverture de droits sociaux particuliers est liée à l'exercice d'une activité professionnelle donnée. Le statut professionnel renvoie alors à une catégorie juridique du droit social permettant de définir les droits et obligations des intéressés. »

Travail :

Par convention, pour cette recherche s'intéressant au recours à des types de statuts professionnels et de travailleurs spécifiques, je définis le travail comme une activité rémunérée réalisée dans le cadre de la production d'un bien ou d'un service socialement échangeable, comme proposé par exemple par Méda (1995). Cette rémunération peut être directe, c'est-à-dire directement versée au travailleur, et/ou indirecte, c'est-à-dire socialisée avant d'être reversée au travailleur. Ainsi, des activités sans visée productive ou sans rémunération, comme la production agricole à but d'autoconsommation ou encore comme les activités de type WWOOFing ne sont pas considérées ici comme du travail par convention.

Travail Agricole :

Une activité, un travail ou un emploi est dit agricole si les tâches qui le concernent se déroulent sur une exploitation agricole, ou dans son prolongement, et contribuent à la production agricole animale ou végétale, ou à son prolongement. La définition précise utilisée par le code rural est la suivante : *« Sont réputées agricoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant*

agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation. » Exercent ainsi une activité agricole tous les travailleurs d'une exploitation, salariés et non-salariés, ainsi que les prestataires salariés et non-salariés intervenant sur l'exploitation. Les activités de transformation et de commercialisation sont dites agricoles seulement si elles sont réalisées sur l'exploitation et en deçà d'un certain seuil du total des activités.

Travail au gris :

Forme de travail illégal. Elle correspond à la situation d'un emploi déclaré, mais sur un volume d'heures inférieur à celui réellement réalisé. Une partie des heures de travail est donc réalisée de manière illégale, avec des impacts négatifs sur la protection sociale et le salaire indirect du salarié.

Travail au noir :

Forme de travail illégal. Le travail au noir recouvre un spectre large de situations de travail non déclarées au fic et aux organismes de sécurité sociales. Ceci va de l'aide régulière non déclarée, à l'emploi d'une personne non déclaré, voire au travail forcé.

UTA :

L'unité de travail annuel (UTA) est le volume de travail effectué par une personne à temps complet durant une année (229 jours). Elle correspond en 2016 à un volume horaire annuel de 1607 heures (Ministère de l'agriculture, 2016). C'est la grandeur utilisée dans les estimations du Ministère de l'agriculture pour définir un temps plein en termes d'heures de travail, pour les salariés, les indépendants, et les ayants-droits familiaux.

WWOOFing :

De WWOOF (Working Week-ends On Organic Farms). Forme d'activité bénévole ayant lieu sur les exploitations faisant de l'agriculture biologique participant à un réseau. La personne est nourrie et logée en échange de sa participation aux travaux de la ferme qui lui permet de se familiariser avec l'agriculture biologique, mais cette participation n'est pas source de rémunération financière ou de protection sociale.

THESE DE DOCTORAT

NNT : 2022UPASB020

université PARIS-SACLAY

Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle

The development of precarious wage labour in French agriculture: an institutional economics approach

Thèse de doctorat de l'université Paris-Saclay

École doctorale n° 581, Agriculture, alimentation, biologie, environnement, santé (ABIES)
Spécialité de doctorat : Sciences économiques
Graduate School : Biosphera. Référent : AgroParisTech

Thèse préparée dans l'UMR **SAD-APT** (Université Paris-Saclay, INRAE et AgroParisTech), sous la direction de **Catherine LAURENT**, Directrice de Recherche, INRAE (Université Paris-Saclay), et le co-encadrement d'**Aurélie TROUVÉ**, Maître de conférences, AgroParisTech (Université Paris-Saclay)

Thèse soutenue à Paris-Saclay, le 11 mai 2022, par

Axel MAGNAN

Composition du Jury

François PURSEIGLE Professeur, INP-Toulouse	Président
Alain GARRIGOU Professeur, Université de Bordeaux	Rapporteur & Examinateur
Jérôme GAUTIÉ Professeur, Université de Paris I	Rapporteur & Examinateur
Julie VALENTIN Maître de conférences, Université de Paris I	Examinatrice
Catherine LAURENT Directrice de Recherche, INRAE, Université Paris-Saclay	Directrice de thèse
Aurélie TROUVÉ Maître de conférences, AgroParisTech, Université Paris-Saclay	Co-encadrante
Frédéric LERAIS Statisticien économiste ENSAE, Directeur de l'IRES, IRES	Invité
Anne-Marie SOUBIELLE Directrice du Travail, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	Invitée

université PARIS-SACLAY
ÉCOLE DOCTORALE
Agriculture, alimentation, biologie, environnement, santé (ABIES)

Titre : Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle

Mots clés : Economie Institutionnelle – Economie du Travail – Agriculture – Salariat précaire – France

Résumé : Les données sur le secteur agricole français suggèrent que le recours à des salariés précaires est important et source de mauvaises conditions de travail, de faibles revenus et d'une faible visibilité institutionnelle pour les salariés concernés. Ce recours est fortement soutenu par les politiques publiques, avec un coût important pour les finances publiques. Ce travail de recherche vise à comprendre comment ce soutien peut s'expliquer malgré des impacts négatifs sur les salariés concernés et incertains sur les performances économiques des exploitations agricoles. Les apports de plusieurs programmes de recherche en économie institutionnelle sont mobilisés, notamment ceux de la Théorie de la Régulation. Ce travail de recherche combine trois analyses complémentaires: celle des formes d'emploi de ces salariés précaires en France, celle des politiques publiques qui s'appliquent dans ce domaine et celle de l'évolution des dispositifs institutionnels régulant l'emploi dans le secteur. Plusieurs sources de données quantitatives et qualitatives sont mobilisées.

Les résultats montrent la diversité des statuts professionnels des salariés précaires et leur importance quantitative : 57% des travailleurs et 22% des heures de travail du secteur agricole en 2016. Les migrants ne représentent qu'une minorité de ces travailleurs. Les politiques publiques renforcent la mise en concurrence et le dumping social entre salariés précaires dans la production agricole, et ne garantissent que de manière limitée leur protection sociale. Elles encouragent les employeurs à avoir recours à ces salariés précaires via un système d'exonération de charge patronale qui est une trappe à pauvreté. Trois mécanismes permettent d'expliquer l'absence de crise ouverte en dépit des tensions qui s'expriment: la mise en concurrence de salariés ayant des statuts professionnels très hétérogènes qui réduit leur possibilité de contrôler l'offre de travail, l'opacité entretenue autour de ces formes d'emploi et une dérive institutionnelle qui empêche l'actualisation des formes de représentation de ces salariés dans les organisations professionnelles.

Title : The development of precarious wage labour in French agriculture: an institutional economics approach

Keywords : Institutional Economics - Labour Economics - Agriculture - Precarious wage labour - France

Abstract : Data on the French agricultural sector suggest that the use of precarious employees is significant and a source of poor working conditions, low income and low institutional visibility for the employees concerned. This recourse is strongly supported by public policies, with a significant cost for public finances. This research aims to understand how this support can be explained despite the negative impacts on the employees concerned and the uncertain outcomes on the economic performance of farms. The contributions of several research programmes in institutional economics are mobilised, in particular those of the Theory of Regulation. This research work combines three complementary analyses: one of the forms of employment of these precarious employees in France, one of the public policies applied in this field and one of the evolution of the institutional mechanisms regulating employment in the sector. Several sources of quantitative and qualitative data are used.

The results show the diversity of professional statuses of precarious employees and their quantitative importance: 57% of workers and 22% of working hours in the agricultural sector in 2016. Migrants represent only a minority of these workers. Public policies reinforce competition and social dumping between precarious workers in agricultural production, while only guaranteeing their social protection to a limited extent. They encourage employers to use these precarious workers via a system of exemptions from employers' contributions, which acts as a poverty trap. Three mechanisms help to explain the absence of an open crisis despite the tensions that are being expressed: the competition between employees with very heterogeneous professional statuses, which reduces their ability to control the supply of labour, the opacity maintained around these forms of employment and an institutional drift that prevents the updating of the forms of representation of these employees within professional organisations.

VOLUME 2 : Annexes

Table des matières

Annexe 1 : Méthode de bibliographie systématique utilisée.....7

Annexe 2 : Fiches « Statut juridique » (droit du travail et de la protection sociale) des actifs agricoles en France 35

Annexe 3 : Sources de données quantifiées et conventions de traitement.....47

Annexe 4 : Synthèse des éléments sur les formes d'emploi tirés des entretiens institutionnels dans le Maine et Loire.....73

Annexe 5 : Supports mobilisés pour les entretiens.....81

Annexe 5.1 : Guide d'entretiens institutionnels.....82

Annexe 5.2 : Tableaux de dépouillement.....87

Annexe 6 : Synthèse de l'analyse internationale.....89

Annexe 6.1 : Les formes d'activités agricoles salariées en Pologne, Espagne, Belgique et en France.....91

Annexe 6.2 : La diversité des dispositifs institutionnels nationaux autour du recours au salariat précaire.....97

Annexe 7 : Description d'instruments de politiques publiques relatifs au recours à des salariés agricoles précaires 103

Annexe 7.1 : Fonctionnement des exonérations Travailleur Occasionnel / Demandeur d'Emploi (TO/DE) et des réductions « Fillon » de cotisations sociales sur les bas salaires 105

Annexe 7.2 : Fonctionnement des programmes européens de mobilité des saisonniers et de prestation de service internationales.....109

Annexe 1 : Méthode de bibliographie systématique utilisée

Pour alimenter ce travail de recherche et documenter les indicateurs à mobiliser pour caractériser le rapport social d'activité de l'agriculture française, une recherche de travaux scientifiques empiriques sur le recours à des salariés précaires dans l'agriculture en Europe et en Amérique du Nord a été réalisée.

La recherche de bibliographie systématique a été menée sur les bases de données d'articles Econlit et Social Science Citation Index. Les requêtes utilisées sont :

(agric OR farm*) AND (labour OR labor OR empl* OR work*) AND (hire* OR wage OR salar* OR season* OR temporary OR casual OR precari* OR post* OR wwoof*) AND (eu OR europ* OR french OR france OR spain OR spanish OR belg* OR ital* OR british OR united-kingdom OR portug* OR german* OR austria* OR netherlands OR dutch OR poland OR polish OR bulgaria* OR romania* OR hungar* OR czech OR slovak* OR estonia* OR lituania* OR latvia* OR malta OR maltese OR cypr* OR slovenia* OR gree* OR croatia* OR norw* OR swiss OR american OR US OR canad*)*

OR

(agric) AND (travail* OR emplo*) AND (salari* OR saison* OR temporaire* OR préca* OR détach* OR wwoof*) AND (eu OR europ* OR français* OR france OR espagn* OR belg* OR itali* OR britannique OR royaume-uni OR portug* OR allema* OR autrich* OR pays-bas OR néerlandais* OR pologne OR polonaise* OR bulgar* OR rouma* OR hongr* OR tchèqu* OR slovaqu* OR estoni* OR lituani* OR letton* OR malt* OR chypr* OR sloven* OR grec* OR croat* OR norveg* OR suisse* OR améri* OR USA OR canad*)*

Les résultats sont demandés depuis 2000, et les mots sont recherchés dans le résumé. 426 résultats ont été obtenus. Les résultats sont ensuite analysés grâce aux grilles d'analyse suivantes :

Critères	**Pertinent**	**Non pertinent**
Langue	Français, Anglais ou Espagnol	Autre langue
Temporalité	Concepts applicables aux situations de travail des salariés précaires dans l'agriculture contemporaines des pays développés	Autres contextes décrits
Thème	Articles incluant des concepts liés à la situation des salariés agricoles précaires	Articles ne traitant pas de ces aspects
Objectif de l'article	Articles traitant du recours au travail agricole salarié précaire et aux mécanismes et dynamiques associées en termes de statuts professionnels, de profil des travailleurs, de conditions de travail et de santé ou de sécurité, ou d'accès à la protection sociale.	Articles n'abordant pas du tout les mécanismes étudiés par la question de recherche.

Tableau 1A.1 Grille d'analyse des articles conceptuels

Critères	Pertinent	Non pertinent
Langue	Français, Anglais ou Espagnol	Autre langue
Secteur d'activité considéré	Articles traitant du travail agricole, au sens de se déroulant sur une exploitation agricole, quel que soit le statut professionnel du travailleur et l'entreprise qui l'emploie. Cela comprend donc le travail illégal et les salariés d'autres firmes que l'exploitation agricole, tant qu'ils travaillent sur celle-ci.	Articles ne traitant pas du travail agricole tel que défini à la case précédente.
Objectif de l'article	Articles traitant du recours au travail salarié précaire et aux mécanismes et dynamiques associées en termes de statuts professionnels, de profil des travailleurs, de conditions de travail et de santé ou de sécurité, ou d'accès à la protection sociale.	Articles n'abordant pas du tout les mécanismes étudiés par la question de recherche.
Type de données	Articles incluant des données qualitatives ou quantitatives sur le recours aux travailleurs agricoles salariés précaires.	Articles ne traitant pas de ces aspects
Temporalité	Données depuis les années 1990	Autres époques
Secteur géographique	Articles portant sur des situations d'exercice de l'activité agricole dans l'UE et en Amérique du Nord. Les articles traitant d'autres pays que la France sont retenus quand ils décrivent des déterminants du recours à des salariés précaires agricoles dans une perspective autorisant la comparaison avec le cas français.	Articles portant sur d'autres zones géographiques

Tableau 1A.2 Grille d'analyse des articles de données

Au final, 38 articles ont été conservés comme pertinent dans le cadre de notre travail d'analyse.

Cette recherche bibliographique a été complémentée par une recherche au sein des revues Food Policy et Journal of Rural Studies, qui étaient celles qui revenaient le plus dans la littérature identifiée. 5 articles supplémentaires ont été ainsi récupérés.

6 articles de données complémentaires utilisés dans l'état de l'art ont été de plus isolés dans les bibliographies des articles retenus.

2 articles supplémentaires ont été isolés via des recherches sur la base interne de l'European Trade Union Institute avec la même requête que celle utilisée pour Econlit et Social Science Citation Index.

La liste des 51 articles retenus au total est disponible à la page suivante.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Acar, M.	2003	Agricultural Unskilled Labor Mobility: Does It Matter?	Journal of Economic Integration	Etude économétrique néoclassique mobilisant l'étude d'un équilibre partiel sur le marché du travail agricole et des données économiques du Global Trade Analysis Project pour étudier le travail non qualifié en Turquie et dans l'UE.	L'article montre l'importance de l'impact de la mobilité du travail entre le secteur agricole et non agricole sur les évolutions économiques du secteur et à la rémunération du travail peu qualifié. La mobilité de la main d'œuvre à l'intérieur et hors de l'agriculture impacte l'économie entière, et dans le cas d'un rapprochement entre deux économies, comme dans le cas UE – Turquie. Cette mobilité importante du travail pourrait entrainer des résultats économiques positifs pour le secteur agricole, au prix de salaires diminués.
Agudelo-Suarez, A.; Gil-Gonzalez, D.; Ronda-Perez, E.; Porthe, V.; Paramio-Perez, G.; Garcia, A. M. & Gari, A.	2009	Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain.	Social Science & Medecine	Etude empirique. Etude qualitative sur un échantillon de 84 entretiens auprès de migrants légaux et illégaux de différentes régions espagnoles. Une analyse quantitative est réalisée sur les textes des entretiens.	L'article est une étude qualitative qui s'intéresse aux rapports de force dans les filières de production espagnoles. On y voit que la précarité de la situation est utilisée comme levier pour imposer des risques plus élevés dans le travail pour les immigrés. Le statut de travailleur immigré semble donc être un facteur aggravant des risques de santé/sécurité à poste donné. La nationalité devient une grille de lecture pour les employeurs qui vont s'en servir comme élément de décision dans le recrutement. Notamment, les travailleurs étrangers sont affectés à des postes risqués. En effet, leur précarité leur fait privilégier le maintien au travail à la préservation de leur santé (Présentéisme). Leur état psychique est lui aussi fragilisé par la quantité de stress que cette situation leur inflige. Les travailleurs sont pris entre une discrimination institutionnelle et quelques groupes qui cherchent à les aider (associations de soutien, syndicats).

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Arcury, T. A. & Quandt, S. A.	2007	Delivery of Health Services to Migrant and Seasonal Farmworkers	Annual Review of Public Health	Article de revue de littérature sur la santé au travail des travailleurs agricoles précaires.	Les travailleurs agricoles précaires migrants et saisonniers sont présents dans au moins 42 des 50 États des USA. Les données nationales étatsuniennes montrent que la population nationale de travailleurs agricoles est devenue majoritairement latino et mexicaine dans les années 1990. Il est difficile d'établir un décompte précis des travailleurs agricoles aux États-Unis. Il y a divers décomptes incomplets, mais tous impliquent leur importance centrale dans l'agriculture américaine. De nombreux travailleurs agricoles sont saisonniers et ne changent pas de résidence pour travailler, beaucoup d'autres sont des migrants. Plusieurs caractéristiques de la population des travailleurs agricoles ont une incidence sur la prestation des services de santé. Bien que les travailleurs agricoles soient en grande partie des adultes et des hommes, des femmes et des enfants sont aussi mobilisés en tant que travailleurs. Ils sont répartis dans tout le pays. Ils sont très majoritairement issus de minorités ethniques. Ils parcourent souvent de grandes distances pour se rendre au travail, et ils se déplacent fréquemment, à courte ou longue distance, pour trouver un emploi. De plus, 53 % des travailleurs agricoles se trouvent dans le pays sans autorisation. Au niveau national, une petite proportion d'entre eux sont des immigrants qui viennent chaque année aux États-Unis avec un visa H2A, qui autorise les étrangers non immigrants à travailler dans l'agriculture aux États-Unis pendant une période déterminée, généralement inférieure à un an. L'absence de visa conduit souvent les travailleurs agricoles à éviter tout contact avec des personnes qu'ils ne connaissent pas, comme les prestataires de soins de santé et les chercheurs, et les empêche de se faire soigner dans les cliniques et autres établissements de soins de santé pour éviter d'être repérés par les autorités. Des caractéristiques telles que la connaissance limitée de l'anglais, le niveau d'instruction limité, les faibles revenus et l'absence d'assurance maladie sont autant d'obstacles à l'utilisation des services de santé par les travailleurs agricoles. En outre, des obstacles structurels, juridiques et géographiques à l'utilisation des services de santé existent pour les travailleurs agricoles, notamment un nombre limité d'établissements de soins de santé, des lois qui interdisent l'utilisation de certains services et programmes par les travailleurs agricoles, et le manque d'accès au transport. Enfin, les travailleurs agricoles vivent généralement dans des zones rurales et sont confrontés à tous les problèmes des soins de santé ruraux. Il existe peu de données sur les schémas nationaux d'utilisation des services de santé de la population des travailleurs agricoles ou sur les variations régionales de ces schémas, sur les services de santé que les travailleurs agricoles souhaitent ou sur leur évaluation des services de santé qu'ils reçoivent. Il n'existe pas d'information permettant d'évaluer l'efficacité de ces programmes.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Avallone, G. & Ramirez-Melgarejo, A.	2017	Trabaja vivo, tecnologia y argicultura en el Sur de Europa. Una comparacion entre la Piana del Sele en Salerno (Italia) y la Vega Alta del Segura en Murcia (Espana).	Revista de Estudios sobre Despobla-cion y Desarrollo Rural,	Article conceptuel et de données. Etudie les structures institutionnelles locales des secteurs et la place des acteurs agricoles dans ces évolutions. 60 entretiens qualitatifs réalisés en Espagne et 51 en Italie. Ces entretiens sont accompagnés d'observations et immersions ethnographiques. L'approche combine étude comparative et historique.	La comparaison des deux régions qui se sont progressivement spécialisées en enclaves productives permet de souligner différentes convergences et divergences de trajectoires. Les points communs sont liés à la pression croissante du juste à temps et à la compression continue du coût du travail salarié précaire en agriculture. Les agriculteurs étant les avant-derniers maillons de la chaine de production avant les ouvriers en termes de rapport de force, ils répercutent la pression croissante de l'amont et de l'aval. Les différences régionales sont liées à la gestion du foncier ou à la substitution progressive du travail illégal en Espagne par du détachement. Le système du travail illégal avec intermédiaires (les caporales) se maintient en Italie. L'article insiste sur le fait que le travail détaché et les illégaux occupent le même rôle entre les deux pays étudiés, celui de main d'œuvre à la flexibilité maximum dans l'exploitation agricole.
Basok, T.	2000	He came, he saw, he ... stayed. Guest worker programs and the issue of non-return	International Migration	Article réalisant une comparaison internationale des programmes de gestion des salariés agricoles migrants. L'étude repose sur une analyse de la littérature et sur 155 entretiens avec des salariés agricoles mexicains au Canada.	L'article s'intéresse au choix que font les salariés agricoles migrants à la fin de leur emploi agricole de retourner dans leur pays d'origine ou de rester illégalement dans le pays d'accueil. Il associe cette réalité à la manière dont le programme des salariés invités est administré, expliquant la rareté des salariés restant illégalement au Canada par rapport aux USA. En particulier, les politiques de recrutement, l'application des normes en matière d'emploi et de logement, et la taille du programme jouent un rôle crucial dans ce processus. Premièrement, la sélection administrative des participants au programme à destination du Canada permet à beaucoup d'entre eux de revenir au Canada, voire chez les mêmes employeurs, année après année, et les salariés estiment donc qu'il n'est pas nécessaire de rester au Canada illégalement et de perdre les avantages liés au programme légal. En revanche, les procédures de recrutement chaotiques appliqués par les États-Unis ont encouragé de nombreux participants à rester dans le pays à l'expiration de leur contrat. Deuxièmement, tant au Canada qu'aux États-Unis, les autorités ont établi un ensemble de normes minimales relatives aux conditions d'emploi et de logement. Mais alors qu'au Canada, ces normes minimales sont appliquées, aux États-Unis, elles sont souvent non appliquées par les pouvoirs publics. Les meilleures conditions de travail vécues par la plupart des salariés agricoles saisonniers mexicains au Canada renforcent leurs liens avec leurs employeurs, et favorisent leur choix de rester dans la légalité. En revanche, aux USA, mécontents des abus qu'ils ont pu subir, ils ont choisi de déserter les fermes qui les employaient et de chercher de meilleures conditions de travail et de vie indépendantes des exploitations. Enfin, le rapport de force entre les pays joue sur les conditions du programme. Les États-Unis en position de force ont pu modeler l'administration du programme à leur convenance. Au Canada, le programme a été façonné non seulement par le besoin des producteurs d'obtenir une main-d'œuvre suffisante et qualifiée, mais aussi par l'intérêt du gouvernement mexicain. De plus, certains de ces critères de sélection (comme le fait d'être chef de famille) garantissent aux autorités canadiennes que les salariés mexicains rentreront chez eux à la fin de la saison.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Benjamin, C. & Kimhi, A.	2006	Farm work, off-farm work, and hired farm labour: estimating a discrete-choice model of French farm couples' labour decisions	European Review of Agricultural Economics	Article conceptuel s'intéressant à la prise de décision des exploitations en termes d'affectation de la main d'œuvre. Modèle théorique testé sur des données statistiques (un sous-ensemble correspondant à 10% du RA 2000).	Le modèle proposé vise à analyser les caractéristiques économiques d'exploitations séparées en plusieurs groupes selon l'existence d'un travail sur la ferme de la conjointe, d'un travail hors ferme de l'exploitant, de sa conjointe, ou l'embauche de main d'œuvre salariée. Les résultats lient la situation familiale des exploitants à ces arbitrages : les exploitants ayant des jeunes enfants ont des conjointes moins disponibles sur l'exploitation, ou plus disponibles au contraire et moins pluriactives quand les enfants sont plus âgés. La présence d'autres aides familiaux est associée à une plus grande activité non agricole des femmes. Le niveau d'éducation agricole favorise le travail sur la ferme, et le niveau d'éducation général favorise le travail hors ferme, et ces deux niveaux favorisent le recours à du travail salarié. L'investissement, la taille de l'exploitation et la perception d'aides agricoles sont statistiquement associés à une mono-activité agricole plus forte, et à l'embauche accrue de salariés.
Blanc M. &Perrier-Cornet P.	2000	Pauvreté et RMI dans l'Agriculture	INRA Sciences sociales	Article conceptuel s'intéressant aux publics bénéficiaires du RMI dans le secteur agricole. Les données de l'article sont issues des données de la MSA.	La pauvreté en agriculture se réduit dans la fin du 20ème siècle mais les inégalités augmentent. Pour des raisons de politique sociale départementale (qui implémente de manière très variable le RMI), de stigmatisation et de manque d'implications du secteur dans le dispositif, le RMI introduit dans le secteur agricole rate sa cible initiale de soutien aux indépendants pluriactifs pauvres ruraux. Par contre, il aide et est perçu par un nombre croissant de saisonniers agricoles, dont la situation économique globale des ménages semble se dégrader.
Blanc, M.; Cahuzac, E.; Elyakime, B. & Tahar, G.	2008	Demand for on-farm permanent hired labour on family holdings	European Review of Agricultural Economics	Article conceptuel se penchant sur les déterminants de la salarisation des exploitations familiales. Les données portent sur 10% du Recensement Agricole, sélectionnées pour être des exploitations professionnelles au sens du RICA et au moins avec 25% du travail réalisé sur l'exploitation d'origine familiale. Les exploitations de l'échantillon emploient exclusivement des salariés permanents.	L'article s'intéresse aux déterminants de l'évolution de l'emploi familial agricole et non agricole et à l'emploi salarié agricole permanent. Utilisant un modèle économétrique aboutissant à 4 situations de répartition du travail sur l'exploitation et des membres de la famille de l'exploitant : travail uniquement familial et agricole, travail uniquement familial, agricole ou non, travail uniquement agricole, familial et non familial ; et travail agricole familial et non familial, avec existence de travail familial non agricole), l'article montre que les transformations structurelles des exploitations, notamment la hausse de la productivité du travail, et les transformations du profil de la main d'œuvre familiale, mieux formée, expliquent ces évolutions. La hausse de la main d'œuvre salariée entre 1988 et 2000 mais la baisse du nombre d'heures moyenne faites par la main d'œuvre familiale s'expliquerait i) par de meilleures opportunités de travail hors de l'agriculture pour les actifs familiaux liées à leur niveau plus élevé de formation, ainsi que ii) par l'accroissement de la taille des exploitations, le développement des groupements d'employeurs et la hausse de la productivité du travail.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Cai, W. B. & Pandey, M.	2015	The agricultural productivity gap in Europe	Economic Inquiry	Article de données portant sur la question de la productivité du travail agricole en Europe et ses écarts. Les données utilisées sont la version 2007 de l'EU-KLEMS (EU level analysis of capital (K), labour (L), energy (E), materials (M) and service (S) inputs).	Il y a un débat dans la littérature sur la question de savoir si la productivité du travail est plus élevée dans le secteur non agricole que dans l'agriculture à cause de différences de productivité réelles ou une mauvaise mesure de la valeur ajoutée. En utilisant les données de l'EU-KLEMS, l'article examine les écarts de productivité agricole pour les pays de l'UE15 sur la période 1970-2004. Il souligne les écarts de productivité agricole importants et persistants au sein de l'Europe. La comparaison de l'écart de valeur ajoutée par heure et de l'écart de salaire entre l'agriculture et le secteur non agricole suggère que la valeur ajoutée mesurée par les données de la base KLEMS souffre de problèmes de mesures. En se concentrant sur la sous-déclaration du travail indépendant comme source de cette mauvaise mesure, l'article montre qu'elle est corrélée avec la part d'heures des travailleurs indépendants dans l'agriculture. Enfin, il montre que l'ajustement de la valeur ajoutée dans les données par la correction de la sous-déclaration du revenu du travail indépendant réduit l'écart de productivité agricole de moitié et peut expliquer la plupart des erreurs de mesure. Ces résultats sont limités par les hypothèses formulées dans l'article (fixité des parts des revenus allant au travail, etc.)
Callejon-Ferre, A. J.; Perez-Alonso, J.; Sanchez-Hermosilla, J. & Carreno-Ortega, A.	2009	Ergonomics and psycho-sociological quality indices in greenhouses, Almeria (Spain)	Spanish Journal of Agricultural Research	Article de données s'intéressant aux pratiques de travail et aux conséquences psychosociales de celles-ci pour les salariés agricoles temporaires espagnols. Pour évaluer l'impact sur la santé des salariés agricoles dans les serres, 110 exploitations à serres sont enquêtées avec des entretiens à questionnaires soumis aux exploitants et ouvriers agricoles.	Les aspects enquêtés sont l'environnement de travail, la durée de travail, la charge physique, mentale et psychique de travail. Les problèmes majeurs identifiés portent sur la durée du travail, qui ne devrait pas dépasser des rotations de travail de 4 heures maximum en serre, la température des serres, les charges portées, la situation sociale, le manque de coopération et d'identification. Au final les problèmes rencontrés par les salariés agricoles sont majeurs et représentent de vrais risques pour leur santé physique et mentale. Les risques mentaux et sociaux, ainsi que l'incapacité à éviter les risques physiques, sont liés à la précarité contractuelle et au rapport de force défavorable au salarié dans les relations avec l'employeur.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Camarero L.	2017	Trabajadores del campo y familias de la tierra. Instantáneas de la desagrarización	Ager: Revista de estudios sobre despoblación y desarrollo rural	Article conceptuel s'intéressant à la dépaysanisation de l'économie espagnole et à ses conséquences. L'article mobilise différentes sources de données agricoles nationales espagnoles pour documenter ces évolutions.	L'article trace depuis les années 50 la transformation de la population agricole espagnole. Au gré de ces évolutions, la main d'œuvre agricole tombe de 50% à 5% de la population active, et se salarise fortement, montant à 60% de salariés aujourd'hui. Si partout les travailleurs agricoles sont plus urbains, l'externalisation se répand et les marchés du travail se segmentent selon le genre et l'ethnie, la réalité est différente selon les régions espagnoles. Il y a internationalisation de la main d'œuvre, qui vit de l'alternance saisonnée entre tourisme, agriculture et construction. Les milieux ruraux deviennent socialement plus hétérogènes depuis les années 90, en parallèle avec une explosion des migrations légales étrangères dans la première décennie du 21ème siècle. Les zones intérieures du pays voient l'agriculture devenir majoritairement une agriculture de rente gérée par des professionnels prestataires qui gèrent les fermes pour des propriétaires urbains. Les côtes sont devenues des zones de productions intensives, fortement implantées dans des chaines mondiales d'approvisionnement en main d'œuvre et exportent des produits alimentaires. On a ainsi une évolution de l'Espagne vers une internationalisation et une industrialisation de l'agriculture, avec une double insertion des filières à l'international, soit par une transformation accrue pour certaines filières comme la viande soit par l'augmentation des exportations pour les légumes et les fruits.
Cannizzaro, S. & Corinto, G. L.	2012	Can the Horticultural District in South-East Sicily Benefit from Migrant Workers to Achieve an Efficient Internationalization Pattern?	Revue Méditerranéenne d'Economie Agriculture et Environment	Article conceptuel s'intéressant à l'utilisation du travail migrant comme dynamique régionale vertueuse pour une internationalisation sectorielle efficace. L'article cherche à analyser l'écart au modèle de la réalité de l'utilisation du travail migrant en Italie du Sud. 15 interviews auprès de travailleurs migrants et d'employeurs sont réalisées.	Il y a un écart entre la réalité observée et les modèles du commerce international. L'optimum théorique est obtenu quand le libre échange des biens et la libre circulation des travailleurs est effective, les biens et les travailleurs étant purement substituables. Le fait que les acteurs préfèrent clairement la libre circulation des biens et le contrôle des migrations de travail fausse le commerce international, empêche les migrants d'accroitre la croissance de leur pays en y ramenant des compétences et des capitaux, et décourage les exploitants de créer des joint-ventures d'investissement agricoles dans les pays d'émigration. Les zones d'immigration se privent ainsi d'une part de leur possible dynamisme économique et échouent à avoir un processus de libéralisation internationalisée optimal. Les résultats de l'article sont peu mobilisables, car ils constatent la mauvaise adéquation de la réalité au modèle et recommandent donc de changer celui-ci.
Chabanet, G. ; Dedieu, B. ; Servière, G. ; Tchakérian, E. & Lémery, B.	2000	Le salariat partagé : caractéristiques et fonctionnement des groupements d'employeurs en région d'élevage d'Auvergne et du Limousin	Cahiers Agricultures	Article conceptuel et de données faisant le point sur les Groupements d'employeurs dans les années 1990 dans l'élevage en France. L'article est fondé sur une enquête postale portant sur 60 groupements d'employeurs ayant au moins un de leurs membres éleveurs en 1998.	Les groupements d'employeurs prennent des formes et servent des objectifs très différents. Avec des modèles très éclatés : des groupements d'employeurs de deux exploitants avec un salarié, ou des groupements d'employeurs de plus de 4 ou plus avec beaucoup d'exploitants. Les groupements d'employeurs avec un fonctionnement intermédiaire sont plus instables. Les salariés sont polyvalents. Il y a un décalage entre l'Auvergne et le Limousin où sont réalisés les enquêtes et le reste du pays. Les groupements d'employeurs sont plus petits et n'ont pas pour but d'écrêter les pointes de travail, mais de l'alléger de manière permanente. Dans l'élevage, les salariés de groupements d'employeurs sont employés au fourrage, à l'entretien parcellaire, et à l'alimentation et au paillage des animaux. Les accompagnateurs institutionnels au développement des groupements d'employeurs apparaissent dépassés par cette diversité. Prendre un salarié partagé transforme fortement la logique de l'organisation du travail.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Chesney, T.; Evans, K.; Gold, S. & Trautrims, A.	2019	Understanding labour exploitation in the Spanish agricultural sector using an agent based approach	Journal of cleaner production	Article conceptuel tentant de modéliser avec un modèle agent-based le recours au travail forcé dans l'agriculture espagnole.	L'article définit le travail forcé comme un travail payé en dessous du minimum légal en vigueur, La présence et la taille de l'armée de réserve de main d'œuvre, l'isolement géographique des travailleurs, l'absence de bonnes pratiques, l'homogénéité des exploitations et l'intensité de la communication entre employeurs sont des facteurs qui encouragent le développement du travail illégal. La dynamique collective des employeurs renforce les habitudes d'usage de la main d'œuvre illégale, mais est partiellement contrecarrée par le degré de communication et d'organisation des travailleurs légaux et illégaux entre eux. Les risques d'inspection n'impactent la situation qu'en cas de contrôles fréquents avec des risques de peines de prison pour les employeurs.
Courleux, F.; Dedieu, M.-S.; Grandjean, A. & Wepierre, A.-S.	2017	Agriculture familiale en France metropolitaine : Elements de definition et de quantification.	Economie Rurale	Article de données s'intéressant à l'évolution de la main d'œuvre familiale et non familiale dans les exploitations agricoles. Analyse statistique portant sur 3 bases de données, les recensements agricoles de 1988, 2000 et 2010.	L'article cherche à montrer si l'externalisation croissante de la main d'œuvre agricole et la demande importante en travail saisonnier remettent en cause le caractère familial de l'agriculture française. Sur l'utilisation de la main d'œuvre familiale, la dichotomie entre petites exploitations et grandes exploitations est marquée. La pluriactivité accrue est aussi une tendance de fond dans la main d'œuvre familiale. Les exploitations sont dans un mouvement de développement des formes sociétaires et du faire-valoir indirect. La quantité de travail moyenne réalisée par exploitation est, elle, dans une dynamique de croissance. Au vu de ces évolutions, et en considérant que le caractère familial est associé au faible recours à la main d'œuvre salariée permanente, l'article conclut au maintien du caractère familial de l'agriculture, même si un tiers des exploitations emploient plus d'UTA salariées que familiales, et qu'un autre tiers a plus de 33% de ses UTA totales qui sont salariées.
Cross, P.; Edwards, R. T.; Hounsome, B. & Edwards-Jones, G.	2008	Comparative assessment of migrant farm worker health in conventional and organic horticultural systems in the United Kingdom.	Science of the total environment	Etude empirique sur la santé des salariés agricoles au Royaume-Uni, selon qu'ils travaillent dans le maraichage conventionnel ou biologique. L'article produit des données sur la perception de leur santé par 605 salariés migrants, tirées de questionnaires remplis par les salariés. Les employeurs sont associés à l'étude, et organisent la collecte des questionnaires.	L'article montre le risque systémique pour la santé des salariés, même pour des contrats courts, que fait porter l'organisation du travail agricole sur les saisonniers. Il apporte des éléments pour souligner l'incertitude autour de l'attention effective portée par les pratiquants de l'agriculture biologique à la santé des salariés agricoles. Il souligne que leur état de santé se dégradant très rapidement, alors que ces salariés sont pourtant a priori en bonne santé à leur prise de fonction, et sur le stress qui leur est imposé. L'article conclut à la faiblesse de l'impact de l'agriculture biologique sur la santé des salariés comparé au conventionnel. La question finale soulevée est celle du bien-fondé en termes de SST du développement de l'agriculture biologique si ces systèmes demandent plus de salariés, et que ces salariés n'ont pas de meilleures conditions de SST.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Darpeix, A.; Bignebat, C. & Perrier-Cornet, P.	2014	Demand for Seasonal Wage Labour in Agriculture: What Does Family Farming Hide?	Journal of agricultural economics	Article de concepts et de données utilisant les données du recensement agricole pour produire une argumentation sur la substituabilité incomplète du travail saisonnier et permanent. Le périmètre est celui des fermes « familiales professionnelles » dans le RA.	Le travail saisonnier augmente, plus vite que le travail permanent. 3 explications peuvent être proposées : la spécialisation des unités de production, l'augmentation du coût d'opportunité de la main d'œuvre familiale, et le fait qu'il est plus flexible et moins cher. Les exploitations sont plus mécanisées quand il n'y a pas de main d'œuvre saisonnière disponible. Les agriculteurs employant des salariés sont plus jeunes et plus formés que ceux qui n'en emploient pas. L'article essaie d'identifier les déterminants de la mobilisation de tel ou tel types de travailleurs agricoles par les exploitants. Des variables-proxys sont utilisées pour l'aversion au risque et les coûts de recherche de main d'œuvre, mais ces proxys ne permettent pas de conclure sur le coût comparé du recours entre précaires et permanents : il y a un coût plus faible du travail mais des coûts de recherches plus élevés pour les saisonniers ; et un coût du travail plus élevé des permanents avec des coûts de recherche en théorie plus faibles. Il y a un lien statistiquement négatif entre quantité de main d'œuvre familiale disponible et travail salarié mobilisé. Le travail des actifs familiaux et des salariés saisonniers sont plus substituables que celui des actifs familiaux et permanents. Capital et travail salarié sont complémentaires. La diversification et les sigles de qualité augmentent la demande de salariés surtout saisonniers. Le contexte urbain favorise l'emploi permanent et la disponibilité de main d'œuvre saisonnière décourage le recours à des salariés permanents.
Dries, L.; Ciaian, P. & Kancs, D.	2012	Job creation and job destruction in EU agriculture	Food Policy	Article conceptuel s'intéressant au lien entre conjoncture économique et gestion de la main d'œuvre dans les exploitations agricoles européennes. Article fondé sur l'étude des données du RICA, base de données administratives aux conventions statistiques limitant son interprétation.	L'article observe que la création et la destruction d'emplois ont des taux dans le secteur agricole européen qui sont comparables à ceux des autres secteurs de l'économie. On observe de plus une substitution progressive du travail familial par du travail salarié. Quant aux variations de la création et de la destruction d'emplois, ils dérivent de 3 facteurs : une réallocation accrue de l'emploi en période de crise, amenant à une dynamique conjoncturelle contracyclique, des éléments structurels liés aux types d'exploitations et de productions dans chaque pays, et des éléments propres à chaque exploitation que le modèle ne peut expliquer. Au final l'article montre que les gains de productivité ne sont pas associés à une chute de la création d'emploi agricole, voire même plutôt le contraire, et que les paramètres structuraux des pays, des secteurs et des filières ont au final plus d'influence sur la création d'emplois agricoles que les caractéristiques des exploitations.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Duarte Malanski P. ; Dedieu B. & Schiavi S.	2020	Mapping the research domains on work in agriculture. A bibliometric review from Scopus database	Journal of Rural Studies	Article de revue bibliographique méta sur le travail en agriculture. L'analyse repose sur l'identification des articles dans la base de données bibliographiques Scopus pour composer notre base de données. Les mots clés de la requête étaient les suivants : "(work OR labor OR labour OR task OR tasks) AND (agriculture OR agricultural OR livestock OR crops OR fishing OR horticulture OR farm OR farming OR rural)"	Huit domaines de recherche sur le travail agricole ont été identifiés. Le premier domaine de recherche, les questions sociales dans les zones rurales, se penche sur les questions de genre, de travail des enfants et de pauvreté. La vulnérabilité des salariés précaires est décrite comme fortement influencée à la fois par le sexe et les catégories générationnelles. Le marché du travail, deuxième domaine de recherche, est caractérisé par l'analyse de la dynamique du marché du travail entre les taux d'emploi et les salaires. Ce lien dépend de deux variables fortement liées : l'excédent de main-d'œuvre et la mobilité de la main-d'œuvre. La dynamique du marché du travail a un impact sur les stratégies des ménages en matière de répartition de la main-d'œuvre entre les activités agricoles et non agricoles, ce qui influence le taux de revenu agricole et non agricole des ménages. Le troisième domaine de recherche, les stratégies des ménages d'exploitants en matière de répartition de la main-d'œuvre, analyse comment les changements de la main-d'œuvre sont traités aux niveaux micro et macro. Les changements micro sont liés à l'intensification technique au niveau des exploitations agricoles - en particulier dans les exploitations familiales. Les évolutions macro sont liés à deux dynamiques de l'emploi dans les ménages, qui sont l'augmentation de l'emploi non agricole pour diversifier la source de revenu des ménages, et la substitution de la main-d'œuvre salariale à la main-d'œuvre familiale. Les politiques publiques sont un levier important pour déterminer les décisions des exploitants concernant les investissements dans le travail. L'organisation du travail dans les systèmes d'élevage, le quatrième domaine de recherche, se concentre sur l'évaluation de l'organisation du travail au niveau de l'exploitation agricole en utilisant l'approche des systèmes d'exploitation. L'organisation du travail est analysée à la fois selon la division du travail, notamment la part de la sous-traitance, et selon la division technique des tâches entre types de travailleurs agricoles. Le cinquième domaine de recherche, la santé au travail dans les exploitations agricoles, est axé sur l'analyse ergonomique du travail, principalement dans l'élevage et l'horticulture. L'analyse englobe les facteurs de risques liés à la santé mentale et physique, tels que les troubles musculosquelettiques. La recherche sur les migrations et les conditions d'emploi précaires sont des tendances majeures dans la recherche mondiale liée au travail dans l'agriculture au cours des dix dernières années. Trois grandes dynamiques migratoires sont mises en évidence dans la littérature internationale : la migration pour le travail entre les pays, la migration de la main-d'œuvre rurale dans le secteur agricole et la migration de la main-d'œuvre rurale hors du secteur agricole au sein d'un pays. Cette littérature sur les travailleurs migrants souligne leurs mauvaises conditions d'emploi. La deuxième tendance en matière de recherche est l'inclusion des questions relatives au travail dans les services de conseil. Les transformations en cours dans le rôle des agriculteurs et le travail agricole remettent en question les pratiques de gestion du travail des agriculteurs. La dernière tendance importante de la recherche est la gouvernance du travail dans les chaînes de valeur mondiales, et ce de deux manières : i) les politiques d'emploi privées et publiques et leurs implications sur les stratégies d'emploi des agriculteurs, notamment la flexibilisation progressive des conditions d'emploi liée au déclin du nombre de salariés permanents et le recours croissant à la sous-traitance ; et ii) les normes existantes dans la production agricole et leurs implications sur les conditions de travail des travailleurs agricoles.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Dumont, A. & Baret, P.	2017	Why working conditions are a key issue of sustainability in agriculture? A comparison between agroecological, organic and conventional vegetable systems	Journal of Rural Studies	Article de recherche sur les conditions de travail des exploitants et travailleurs salariés agricoles en Belgique. La première phase de l'étude était une phase exploratoire menée entre mars et octobre 2014. Quinze entretiens ouverts ont été menés avec des experts, des conseillers agricoles et des agriculteurs. Dans la deuxième phase, entre décembre 2014 et mars 2015, 41 entretiens approfondis ont été menés avec des producteurs de légumes Sur les 41 producteurs, 34 ont été consultés à deux reprises pour recueillir des données technico-économiques quantitatives pour l'année 2013-2014.	En Belgique, les producteurs agroécologiques et conventionnels de petites exploitations emploient peu de travailleurs. Les salariés ont généralement des contrats saisonniers ou étudiants et sont principalement belges. Ils sont employés uniquement pendant les périodes de pointe de production et travaillent à des tâches manuelles. Ils travaillent également avec des bénévoles. Les bénévoles sont généralement des travailleurs familiaux dans l'agriculture conventionnelle, tandis que dans le groupe agroécologie, les bénévoles sont des WWOOFeurs, des membres de groupements d'achat collectif ou des stagiaires en agriculture. Le système agroécologique des exploitations moyennes est le seul à offrir une forte proportion de contrats à durée indéterminée à ses employés, pour la plupart belges. Ces salariés effectuent des tâches diverses. Le système conventionnel et les deux systèmes de culture de plein champ offrent principalement des contrats à court terme à leurs salariés. Leurs salariés saisonniers sont principalement des étrangers, de Pologne et de Roumanie en général ; occasionnellement, ce sont des citoyens belges d'origine étrangère qui ont des difficultés financières. Ces salariés se voient le plus souvent confier des tâches manuelles répétitives. Les producteurs de grandes exploitations ont un schéma d'emploi similaire à celui du système conventionnel des exploitations moyennes, avec un nombre de travailleurs familiaux supérieur et l'emploi de bénévoles. Certaines de ces exploitations agricoles offrent également une forte proportion de contrats à durée indéterminée. Les systèmes de production de légumes agroécologiques n'offrent pas une meilleure expérience professionnelle aux salariés que les systèmes conventionnels et biologiques (et non agroécologiques). Les conditions d'emploi des salariés sont mauvaises dans tous les systèmes, sauf dans le système des exploitations de taille moyenne agroécologiques. Les situations de travail et d'emploi sont décrites comme principalement dues au contexte et aux compromis que chaque producteur, quel que soit son modèle, doit faire entre les dimensions sociales, écologiques et économiques. Ces compromis dépendent du type de système de production, qui lui-même repose sur la carrière professionnelle, l'héritage, l'orientation du travail, le patrimoine socioculturel, les croyances et les valeurs des producteurs.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Dupraz, P. & Latruffe, L.	2015	Trends in family labour, hired labour and contract work on French field crop farms: The role of the Common Agricultural Policy	Food Policy	L'article s'intéresse à la question de la substituabilité ou de la complémentarité de 3 types de travailleurs agricoles : familiaux, salariés et externalisés. Les données sont fondées sur le RICA entre 1990 et 2007.	Il faut comparer travail familial, salarié et externalisé, car celui-ci se développe. Il se développerait à la fois à cause du manque de compétences des exploitants et de leur besoin de flexibilité. Quant au lien entre PAC et emploi, il est ambigu. Il est montré que les aides couplées auraient plutôt un impact positif sur l'emploi, et les aides découplées un impact négatif. Cela est néanmoins sujet à débat dans la littérature. L'impact positif des mesures du second pilier sur l'emploi apparait l'effet le plus certain de ces différents instruments sur l'emploi. L'originalité du modèle de l'article est de séparer les 3 types de travail agricole pour analyser leurs déterminants précis. Entre 1990 et 2007, en moyenne, le recours au travail familial a stagné, au travail salarié doublé et au travail réalisé par des prestataires triplé. Cette quantité de travail sous-traité est estimée quasi égale à la quantité de travail réalisée par la famille de l'exploitant. Les aides découplées font baisser le recours à toutes les formes de travail, et les aides couplées les augmentent toutes. Les aides environnementales stimulent le travail non familial, là où les aides à l'hectare l'inhibent. L'élasticité du recours à la prestation de service est importante, et celle du travail salarié diminue avec la taille de la ferme. Le travail est un substitut à la terre et au capital. Le travail salarié et sous-traité sont évalués comme pouvant se substituer des substituts, alors que le travail familial et salarié sont montrés comme plutôt complémentaires, et cela de plus en plus, ce que les auteurs lient à la spécialisation de gestion de la main d'œuvre familiale.
Dupre, L.	2010	Distinctive features of wage labour in family livestock farming: An initial approach based on a case study in the Northern Alps	Cahiers Agriculture	Article de données fondé sur 10 entretiens approfondis avec des éleveurs laitiers des Alpes (Massif des Bauges) et portant sur le recours au salariat.	L'article traite du développement du salariat permanent dans l'élevage en France, en soulignant ses contraintes en termes de flexibilité proche de l'emploi précaires, et en termes d'implication demandée par l'employeur proche de l'emploi familial. Sa place s'étend, y compris sous les formes d'emploi partagé. Les circuits de recrutements via la connaissance personnelle sont privilégiés. Les conditions de travail existantes imposent dans les faits la réalisation de travail informel généralisé et des irrégularités de rémunération, imposées par paternalisme entre autres.
Escudier, J.-L.	2019	Ouvrières agricoles et conventions collectives : De la discrimination a la reconnaissance ? (1950-2018).	Revue de la Régulation	Article d'analyse historique sur la place des salariées agricoles dans la production agricole. L'article se base sur la littérature et sur des sources de données historiques, notamment des conventions collectives.	L'article souligne la marginalité de la reconnaissance professionnelle des ouvrières agricoles. Dès 1945-1946, les grilles de classification des emplois explicitent la variété et la qualification des tâches exécutées par les ouvrières de l'industrie, mais en agriculture, l'absence de grille maintient les femmes dans des formes d'emploi mal rémunérées : leurs compétences sont essentialisées ou niées. Les ouvrières agricoles sont écartées des mouvements syndicaux. Par la suite, leur accès aux avancées en termes de protection sociale sera partiel et inabouti. Leur nombre en agriculture augmente depuis les années 1980, et elles sont surreprésentées dans l'emploi précaire et dans les faibles rémunérations. La faiblesse dans les rapports sectoriels de cette position les bloque pour faire évoluer leur position.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Finlay, A. & McCollum, D.	2013	Recruitment and employment regimes: Migrant labour channels in the UK's rural agribusiness sector, from accession to recession	Journal of Rural Studies	Article qualitatif portant sur le recrutement des salariés agricoles migrants au Royaume-Uni. La recherche a comporté 61 entretiens approfondis avec des employeurs et des agences de recrutement de main-d'œuvre immigrée d'Europe centrale. 18 entretiens ont été réalisés avec des fournisseurs de main-d'œuvre fournissant des salariés aux entreprises agricoles dans les zones rurales et 12 avec des entreprises agricoles rurales. 31 autres entretiens concernent le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et les zones urbaines ont été prises en compte à des fins de comparaison.	5 filières de recrutement existent pour les salariés agricoles migrants au Royaume-Uni : i) Dans certains cas, les migrants sont recrutés, payés et gérés par le prestataire. La particularité de ce régime est que le fournisseur de main-d'œuvre (gangmaster) est responsable de la gestion quotidienne des migrants et doit donc être présent sur les sites de production. Cette situation est plus courante dans les grandes exploitations d'agribusiness. ii) La situation la plus fréquente est celle où les fournisseurs de main-d'œuvre recherchent et fournissent des salariés aux entreprises et paient leurs salaires, mais ces salariés passent pour le temps de leur emploi sous autorité de l'exploitant. Les agriculteurs utilisent ce régime comme moyen d'obtenir des salariés supplémentaires pendant les saisons de plantation ou de récolte et les entreprises de transformation alimentaire y ont recours en réponse aux fluctuations fréquentes et importantes du besoin de main-d'œuvre. iii) Le système conventionnel des agences de recrutement consiste à trouver de la main-d'œuvre et à la fournir à un employeur, qui l'emploie ensuite directement à titre temporaire ou pour une durée déterminée. Ce système implique que les employeurs versent à l'agence un montant forfaitaire unique pour la « livraison » du salarié pour la saison. Dans ces cas, les fournisseurs sont souvent de grandes agences qui fournissent fréquemment, mais pas exclusivement, des travailleurs de Roumanie et de Bulgarie dans le cadre du programme des travailleurs agricoles saisonniers (SAWS). iv) De nombreux employeurs recrutent des salariés « en direct » pour une durée. Dans l'agriculture, lorsque les employeurs embauchent eux-mêmes des salariés en contrats courts, il s'agit généralement de petites exploitations utilisant des réseaux d'acteurs informels souvent bien établis pour recruter des quantités faibles de main-d'œuvre pour une période de plantation ou de récolte. Un dernier régime de recrutement est le recrutement direct de salariés permanents dirigés par l'employeur, qui est rare. La grande majorité des salariés concernés déclarent être d'abord recrutés sur une base temporaire pour être « testés » pendant quelques mois avant de se voir offrir un emploi permanent. Une autre raison invoquée pour expliquer l'aversion à l'embauche de salariés sur une base permanente est la fluctuation de la demande de main-d'œuvre. La main-d'œuvre fournie par les gangmasters (situations i à iii) est perçue comme un « robinet » qui peut être ouvert et fermé rapidement selon les besoins de l'employeur. Depuis l'adhésion de 2004, le nombre d'Européens de l'Est au Royaume-Uni a considérablement augmenté, ce qui signifie que les réseaux informels des migrants deviennent un canal de recrutement plus important.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Garrone, M.; Emmers, D.; Olper, A. & Swinnen, J.	2019	Jobs and agricultural policy: Impact of the common agricultural policy on EU agricultural employment	Food Policy	Article empirique sur l'impact des subventions sur l'emploi agricole. Cette étude se fonde sur un ensemble de données couvrant 27 États membres de l'UE sur la période 2004-2014. Cet échantillon utilise les données CATS (Clearance Audit Trail System) de la Commission européenne comme indicateurs du niveau de subventions publiques. Pour l'emploi agricole, les données de la base Cambridge Econometrics Regional Database sont utilisées. Ces bases, contrairement au RICA, concernent toutes les exploitations agricoles.	En moyenne, les subventions de la PAC dans leur ensemble ont réduit les sorties de main-d'œuvre de l'agriculture européenne, mais l'effet estimé est faible. Les paiements couplés du premier pilier n'ont pas d'effet significatif sur l'emploi agricole dans l'UE-27. Les paiements découplés du premier pilier ont un effet négatif très important sur la quantité de main-d'œuvre dans l'agriculture. L'effet des paiements du deuxième pilier est significatif pour les pays de l'Europe occidentale, le seul type de paiements du deuxième pilier présentant un coefficient négatif significatif étant les paiements agroenvironnementaux. Dans les nouveaux États membres, les aides à l'investissement du second pilier dans le capital humain a un effet estimé fortement significatif et positif. Les auteurs soulignent que cela ne doit pas être interprété comme une dynamique de création d'emploi, mais plutôt de limitation de la restructuration de la main d'œuvre agricole au prix d'un coût important pour les finances publiques.
Gesualdi-Fecteau, D.	2016	Le système d'emploi des travailleurs agricoles saisonniers : portrait d'un rapport salarial multipartite	Relations industrielles	Article de données portant sur le recours aux salariés agricoles précaires au Canada via des programmes d'importation de main d'œuvre étrangère. Les données proviennent de l'analyse de sources documentaires et d'entretiens : étude de la réglementation afférente au Volet agricole du PTET, de la jurisprudence, des conventions collectives, ainsi que des dossiers de plaintes et d'interventions impliquant des salariés saisonniers agricoles migrants. 36 entretiens institutionnels et auprès d'employeurs et de salariés au Canada et au Guatemala complémentent l'étude.	Les relations professionnelles entre employeurs et salariés agricoles sont marquées par l'importance centrale des intermédiaires, ayant un pouvoir fort de contrôle sur les salariés et sur l'appariement entre exploitants et salariés. La Fondation des entreprises recrutant de la main-d'œuvre étrangère (FERME) et l'entreprise Amigo Laboral sont des intermédiaires de recrutement en monopole pour le recrutement de travailleurs guatémaltèques au Québec. L'appariement individualisé apparait fondé en partie sur des critères discriminatoires illégaux. Le consulat du Guatemala joue un rôle de facilitateur et d'intermédiaire entre salarié et employeur une fois les salariés arrivés au Québec. La présence des syndicats, quoique variable, a un impact sur les situations d'emploi. Le rapport salarial dans lequel sont engagés ces salariés fait intervenir une multiplicité d'acteurs qui entretiennent des liens de nature contractuelle ou institutionnelle, et dépasse la relation bilatérale.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Gialis, S. & Herod, A.	2014	Of steel and strawberries: Greek workers struggle against informal and flexible working arrangements during the crisis	Geoforum	L'article s'intéresse à une grève comparée des salariés grecs dans la métallurgie et dans l'agriculture. Les données se fondent sur des entretiens approfondis et l'analyse de documents administratifs, médiatiques ou syndicaux. Les entretiens ont été réalisés entre septembre 2011 et décembre 2012. Quatorze informateurs clés ont été interrogés, dont sept étaient liés à la lutte des métallurgistes et sept à l'affaire des salariés de la fraise.	À partir du milieu des années 1990, les salariés migrants sont devenus la principale force de travail pour la production de fraises en Grèce, au point qu'il y avait 4000 salariés saisonniers agricoles vivant autour d'une ville de 3500 habitants. Beaucoup de ces immigrants sont bulgares, mais il y a aussi un grand nombre de Pakistanais et de Bangladais. Ces salariés migrants vivent dans les champs dans des conditions inhumaines, et sont isolés et sous-payés. Le 18 avril 2008, ces salariés se sont réunis pour protester contre leurs mauvaises conditions de travail et le retard de 130 000 euros dans le paiement de leurs salaires, ainsi que pour réclamer que leur salaire de 23,50 € pour une journée de travail de 12 heures soit porté à 30 €. La grève a rencontré l'hostilité des locaux mais le soutien des syndicats et partis politiques de gauche. Après certains incidents, les salariés ont eu gain de cause, mais les tensions accrues avec les employeurs ont multiplié les épisodes de violence à l'encontre de ces salariés. Dans une situation similaire, la grève des salariés de la sidérurgie a, elle, échoué. La comparaison des deux cas mène à souligner le caractère étonnant des réussites respectives au vu des rapports de forces (migrants illégaux ou salariés locaux déclarés). Cette réussite est associée à la fragilité économique des exploitants comparé à l'industrie, au manque de soutien institutionnel pour ces exploitants, et à leur dépendance à ces travailleurs migrants pour assurer des récoltes saisonnées. L'article rappelle toutefois que la victoire est très limitée.
Gorny, A. & Kaczmarczyk, P.	2018	A known but uncertain path: The role of foreign labour in Polish agriculture	Journal of rural studies	L'article s'intéresse au développement de la dépendance au travail agricole migrant dans l'agriculture polonaise. Les données utilisées sont de 3 sources. 1) l'analyse des déclarations d'embauche 2) des sondages auprès d'agriculteurs dans deux régions polonaises et 3) un sondage réalisé en 2015 auprès de 710 migrants d'origine Ukrainienne.	Les migrants dans l'agriculture polonaise proviennent en majorité d'Ukraine, dont l'entrée des migrants est régulée par des visas depuis 2006. Les migrants rentrent avec une procédure "simplifiée" de délivrance des visas, interdisant aux migrants de rester en Pologne plus de 6 mois sur une année. La procédure simplifiée a été introduite dans le système juridique polonais en 2006 en tant que solution d'urgence aux besoins en main d'œuvre saisonnée. Le gouvernement polonais de l'époque s'est retrouvé sous la forte pression des lobbyistes agricoles, principalement des producteurs de fruits et de légumes, qui avaient beaucoup de mal à pourvoir les postes saisonniers vacants dans leurs exploitations. Cette situation s'explique par la faible attractivité du travail agricole saisonnier (bas salaires, travail physique pénible), mais aussi par l'exode massif des travailleurs polonais après l'élargissement de l'UE en 2004. Cette procédure fait entrer plus de 1,3 millions de migrants saisonniers par an en Pologne en 2016, dont 330 000 dans l'agriculture. Ceux-ci travaillent principalement dans la production de fruits et peuvent constituer jusqu'à 80-90% de l'emploi total agricole. Ils sont employés principalement dans de petites exploitations. Ces travailleurs saisonniers constituent pour ces exploitations la force de travail salariée principale, et dans la majorité des cas, elles n'emploient aucun autre type de salariés. Parmi les secteurs d'immigrations, l'agriculture est le secteur avec les travailleurs ayant le niveau de formation le plus faible, la rémunération la plus faible et la charge de travail la plus grande. L'emploi des hommes ukrainiens dans ce secteur peut être considéré comme plutôt permanent - une petite partie des migrants masculins quittent le secteur. Ce n'est cependant pas le cas des femmes ukrainiennes migrantes, pour lesquelles le secteur agricole ne constitue apparemment qu'une porte d'entrée sur le marché du travail polonais, en particulier sur le secteur des services domestiques.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Hartman, T.	2008	States, markets, and other unexceptional communities: informal Romanian labour in a Spanish agricultural zone	Journal of the Royal Anthropological Institute	Article monographique portant sur la communauté de travailleurs et d'intermédiaires roumains à Almeria.	L'article souligne la vulnérabilité des travailleurs agricoles roumains, liée à leur illégalité. Il souligne aussi l'importance des relations de confiance établies dans le cadre du travail illégal, renforçant le rôle de l'intermédiation. Le racisme est institutionnalisé comme règle de segmentation du marché par les travailleurs y étant engagés. L'article souligne l'indifférence des pouvoirs publics sur le développement du travail illégal, n'intervenant de manière exceptionnelle que pour sauver des situations menaçant la survie des individus, tout en renforçant le contrôle existant sur ces travailleurs. Ces réglementations internationales sur la mobilité des salariés exposent les travailleurs les plus vulnérables à des risques professionnels importants, qui touchent les travailleurs de manière différenciée selon leur origine nationale.
Hofmann, J. N.; Crowe, J.; Postma, J.; Ybarra, V. & Keifer, M. C.	2009	Perceptions of Environmental and Occupational Health Hazards Among Agricultural Workers in Washington State.	AAOHN Journal	Etude empirique s'intéressant à la perception des risques de santé courus par les salariés agricoles dans l'état de Washington. 389 entretiens ont été réalisés entre 2004 et 2005. Les salariés sont interrogés hors de leur cadre de travail.	L'article insiste sur à la fois les risques encourus par les salariés agricoles, mais aussi leur perception aiguë de ces risques, qu'ils ne peuvent pas forcément minimiser ou éviter. Ainsi l'article, en plus de souligner la diversité des risques infligés au travailleur agricole, dénote aussi leur manque de prévention : les travailleurs agricoles jeunes ont peu conscience de ces risques, mais deviennent de plus en plus alarmistes, tant sur les risques qu'ils encourent eux-mêmes que sur ceux que les pratiques agricoles font peser sur les communautés rurales.
Izcara Palacios, S. P.	2007	Welfare benefits and social exclusion in southern Spain.	South European society and politics	Etude empirique s'intéressant aux conséquences sur l'intégration sociale des saisonniers agricoles de la mise en place d'un « revenu de base » dans le sud de l'Espagne. L'étude se fonde sur 36 entretiens avec des saisonniers agricoles.	L'étude se penche sur les conséquences de l'implémentation en Andalousie et en Estrémadure d'un revenu de base destiné aux salariés agricoles au chômage, s'ils ont travaillé au moins 35 jours dans l'année comme saisonniers agricoles. L'article montre que cette mesure a permis pour de nombreux salariés agricoles de sortir de la misère. Néanmoins, cela a accru leur exclusion sociale et les a rendus plus dépendants des exploitants, seuls certificateurs de la réalisation de 35 jours requis. Les demandes pour cette aide sont décrites comme régulièrement sujettes à corruption et à attribution illégale. Les salariés n'arrivent souvent pas à réaliser plus que les 35 jours de travail par an. Ces salariés doivent alors beaucoup bouger à cette fin, et faire travailler toute leur famille pour toucher plus d'aides. Cela mène dans certaines familles de salariés saisonniers à la déscolarisation des enfants. Les auteurs décrivent chez beaucoup de saisonniers une forme de honte de dépendre de ces aides pour la survie de leur famille. Ces aides sont décriées par les employeurs, accusant les saisonniers de fainéantise, et leur préférant les travailleurs migrants. Les saisonniers dépendants de cette aide refusent de l'abandonner sans perspective d'emploi stable.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Karafolas, S.	2012	The Annual Demand for Seasonal Immigrant Labor in Greece and Its Influence on the Entrance of Albanian Workers	Transition Studies Review	Article de données sur la situation de recours aux salariés migrants en Grèce. Il est fondé sur une synthèse bibliographique et sur le nombre de demandes de dossier d'importation de salariés.	L'article décrit le système de demande des employeurs pour le recrutement de salariés migrants en place en Grèce depuis 2005. Celui-ci est demandé par les collectivités territoriales qui font remonter les demandes des employeurs, et arbitrent selon des critères économiques et politiques. Ce système recrute principalement aujourd'hui des Albanais, et limite la présence des salariés saisonniers uniquement à la période où leur travail est requis. Le document examine ensuite l'évolution annuelle de la demande de main-d'œuvre étrangère saisonnière par les employeurs grecs. L'enquête a montré une baisse des demandes d'immigrations via cette procédure au cours de la période examinée, 2005-2010. Beaucoup de travailleurs bulgares utilisent cette procédure en début de période, mais bénéficient de la libre circulation intra-européenne en fin de période. Le nombre total a atteint 24 000 immigrants en 2010 après une baisse continue. L'enquête a montré que trois préfectures concentrent 70 % de la demande nationale en main-d'œuvre étrangère et qu'elles mobilisent presque exclusivement des travailleurs albanais. L'analyse des données dans ces trois préfectures a montré que l'agriculture reste le secteur principal de la demande de salariés saisonniers étrangers. Le chômage local n'a pas un rôle déterminant comme on pourrait s'y attendre, ce qui est attribué à la réticence des salariés de l'industrie au chômage à travailler dans l'agriculture. La crise économique semble n'avoir qu'une influence limitée sur la demande de main-d'œuvre étrangère pour ces emplois agricoles pour lesquels il n'y a pas de main-d'œuvre locale disponible ou intéressée.
Konstantinidis, C.	2018	Capitalism in Green Disguise: The Political Economy of Organic Farming in the European Union	Review of Radical Political Economics	L'article s'intéresse aux caractéristiques des exploitations agricoles conventionnelles et biologiques, avec des données issues du Farm Structure Survey européen de 2000 et 2010.	L'article montre que, malgré la rhétorique des pouvoirs publics européens reliant l'agriculture biologique à l'agriculture à petite échelle, les fermes biologiques de toute l'Europe présentent des caractéristiques traditionnellement associées à l'agriculture capitaliste. Les fermes biologiques fonctionnent à plus grande échelle en termes de terres, utilisent moins de main-d'œuvre par hectare de terre que les fermes conventionnelles, substituent des machines à la main-d'œuvre et s'engagent dans une activité de monoculture. En outre, l'essor de l'agriculture biologique est plus important dans les régions où la main-d'œuvre agricole salariée est plus courante. Ensemble, ces caractéristiques opposent l'expansion de l'agriculture biologique à celle de l'agriculture familiale. Les éléments présentés dans l'article suggèrent que le développement de l'agriculture biologique, stimulé par la PAC, a restauré la rentabilité du capital et rétablit la légitimité de cette accumulation à une époque de crises environnementales. En outre, étant donné le contexte de la volatilité des prix des denrées alimentaires et le virage du capital vers les investissements dans les terres agricoles au niveau mondial, on peut s'attendre à ce que l'agriculture, et l'agriculture biologique en particulier, soit un secteur de plus en plus attrayant pour le capital à grande échelle. Ces tendances favorisent l'accès aux aides publiques et le développement des grosses exploitations biologiques par rapport aux petites. La mécanisation des exploitations agricoles biologiques soulève des questions sur les besoins énergétiques de l'agriculture biologique en Europe. De même, la faible intensité de travail et la préférence des exploitants pour l'investissement en capital dans les exploitations d'agriculture biologique actuellement pratiquées jette des doutes sur la prévalence de pratiques souhaitables telles que le compostage à la ferme. La grande taille des fermes biologiques et le rôle dominant de l'agriculture spécialisée posent des défis pour la promotion de la biodiversité et la lutte contre la simplification des paysages via l'agriculture biologique.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Kritzinger, A.; Barrientos, S. & Rossouw, H.	2004	Global production and flexible employment in South African horticulture: Experiences of contract workers in fruit exports	Sociologia Ruralis	L'article porte sur les conditions de structuration de la filière horticole en Afrique du Sud et les conditions d'emploi des salariés. L'article utilise 16 entretiens avec des salariés agricoles.	L'intégration mondiale des chaines de production et les transformations politiques ont des conséquences complexes pour les producteurs et les salariés du secteur arboricole sud-africain. L'une des caractéristiques de la mondialisation est la prédominance croissante des chaînes de valeur mondiales qui sont dominées par les entreprises de l'aval, capables d'exiger des normes techniques, environnementales et d'emploi strictes. La mondialisation et la déréglementation du marché au XXIème siècle ont stimulé la production de fruits, tant en Afrique du Sud que chez les autres producteurs de l'hémisphère sud, ce qui a fait baisser les prix. En outre, les évolutions politiques en Afrique du Sud a conduit à l'introduction d'un large éventail de législations en matière d'emploi. Cela a stimulé la restructuration de la main-d'œuvre agricole. Alors que les producteurs conservent un noyau de main-d'œuvre salariée précaire, ils emploient de plus en plus différentes catégories de main-d'œuvre flexible, notamment des salariés saisonniers recrutés via l'intermédiation de prestataires de prêt de main-d'œuvre. Cela leur permet de respecter des calendriers de production souples et serrés et de maintenir des coûts de main-d'œuvre bas dans un environnement mondial concurrentiel. Bien que les implications de l'intégration mondiale sur l'agriculture sudafricaine soient complexes, l'article suggère une intensification de la vulnérabilité et de la pauvreté. Les salariés précaires ont peu ou pas de droits légaux à l'emploi et même lorsque ces droits existent, la précarité de leur travail et le manque d'organisation collective de ces salariés atténuent l'accès à ces droits. La famille et les réseaux sociaux sont souvent soumis à des tensions. Cependant, ces réseaux peuvent contribuer à fournir des mécanismes de soutien qui renforcent la résilience à ce type de travail et de vie. Certains salariés précaires soulignent en revanche un sentiment d'autonomisation atteint grâce au travail contractuel. Ce sentiment apparait surtout concerner les hommes, les femmes étant plus captives de leur situation.
Li, D.	2015	Toxic Spring: The Capriciousness of Cost-Benefit Analysis Under FIFRA's Pesticide Registration Process and Its Effect on Farmworkers	California Law Review	Etude de la littérature sur les processus de validation de la mise sur le marché des pesticides aux États-Unis via des analyses coûts-bénéfices et leurs conséquences sur la santé des travailleurs. Les données proviennent de la littérature ainsi que des documents officiels et administratifs américains.	L'article décrit les conséquences des biais des analyses coûts-bénéfices sur l'autorisation de pratiques dangereuses associées à l'utilisation des pesticides. Il fait l'analyse de la sous-déclaration structurelle des dommages faits aux travailleurs agricoles et les moyens supérieurs alloués à l'agrochimie pour défendre son analyse. L'évaluation des risques et des bénéfices est biaisée et cela malgré des risques de santé irréversibles, voire létaux. Cette sous-déclaration vient d'un manque de contrôle public, d'une invisibilité et d'une précarité des salariés agricoles concernés. L'article montre comment l'appareil institutionnel entourant les questions environnementales ou de santé publique pourrait rendre visible les effets de santé des pratiques des personnes au travail en étendant son action.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Medland, L.	2017	Misconceiving seasons in global food systems: The case of the EU Seasonal Workers Directive	European Law Journal	Article juridique examinant la notion de saisonnalité dans les entrées de salariés extra-européens et son applicabilité dans les besoins réels de travail.	L'article examine la directive sur les salariés saisonniers et montre un décalage entre les objectifs proclamés de la directive et la manière dont elle fonctionne sur le terrain. Premièrement, la directive définit le travail saisonnier d'une manière qui ne correspond pas à l'économie de la production alimentaire dans les régions où la demande de travail saisonnier est la plus intense, régions où se superpose offre de travail saisonnier sur 10 mois et demande hyperflexible de travail. Par conséquent, ces migrants légaux occupent un travail non saisonné et le travail à court terme extrêmement occasionnel et peu attrayant est occupé par des travailleurs sans papiers. L'objectif proclamé d'encourager la "migration circulaire" comme moyen de développement économique "win-win" ne correspond pas au faible potentiel de développement du travail irrégulier, précaire et mal payé qui est offert aux salariés saisonniers. De plus, aucune disposition spécifique n'est prévue pour répondre à la situation des travailleurs qui sont déjà illégalement impliqués dans un emploi irrégulier et voudraient rentrer dans la légalité. En attendant, les besoins en main-d'œuvre sont satisfaits de manière informelle, ce qui affaiblit la position de ces salariés saisonniers pour négocier leurs conditions contractuelles. La nature supposée saisonnée du travail est satisfaite par un programme de permis de travail pour des périodes de plusieurs mois. L'article conclut que la notion juridique "saisonnalité" dans le droit européen, plutôt que de répondre à une période particulière de demandes de main-d'œuvre non satisfaites, fonctionne davantage comme un facteur de légitimation d'un nouveau système de migration temporaire de main-d'œuvre qui vise à contrôler la migration non autorisée tout en garantissant que des secteurs tels que l'horticulture continuent à attirer des salariés migrants faiblement rémunérés. En outre, la directive, en introduisant un moyen unifié par lequel les salariés saisonniers agricole peuvent entrer dans l'UE dans des conditions défavorables par rapport à ceux qui entrent à d'autres fins (comme les "Blue Card"), renforce le statut structurel de l'agriculture en tant que secteur à part fonctionnant avec des salariés précaires ayant des statuts dégradés, à qui l'on offre moins de droits et d'options que ceux qui entrent dans l'UE pour travailler dans d'autres secteurs.
Mésini B.	2015	Le détachement transnational dans l'agriculture européenne. Circulations du capital humain et financier entre pays d'origine, d'accueil et de mise à disposition	Anthropology of food	Article de données traitant du travail détaché et de l'utilisation faite de ce statut professionnel par les exploitations, les intermédiaires et les salariés eux-mêmes. Les données consistent en plusieurs entretiens entre 2007 et 2009 et un suivi bimensuel d'un interlocuteur privilégié entre 2010 et 2014.	Le travail détaché est en expansion, il est difficilement chiffrable à cause de la ventilation entre détachement agricole et détachement en intérim. Dans tous les cas, ces salariés sont mobilisés de par l'intérêt que représente la rémunération plus élevée offerte par le travail détaché par rapport au travail dans leurs pays d'origine. La forme la plus développée en agriculture est celle du salarié sud-américain recruté par une entreprise espagnole. Le créneau visé est à la fois le remplacement des OMI et l'accès à une main d'œuvre plus ponctuelle. Les entreprises de détachement se développent afin de proposer un ensemble large de services aux détachés : transfert bancaires, investissements immobiliers, transports. Les obligations légales des entreprises de détachement consistent à fournir un suivi de santé et de sécurité dans le pays émetteur aux détachés, et à leur garantir une égalité de traitement en termes de droit du travail et de salaire minimum avec les salariés des entreprises du pays d'accueil. Les entreprises utilisatrices du détachement doivent vérifier ce respect. De fait, les écarts de salaires sont si élevés entre pays que cela rend possible le prélèvement de frais importants via les services des entreprises de détachement, sans limiter l'intérêt du détachement pour le salarié. Le détachement joue ainsi sur le différentiel des sécurités sociales du pays d'origine du détachement et du pays de travail pour que le détachement soit rentable. Les conditions de travail pour les détachés sont décrites régulièrement comme pénibles et difficiles.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Nordin, M.	2014	Does the Decoupling Reform Affect Agricultural Employment in Sweden? Evidence from an Exogenous Change	Journal of Agricultural Economics	Article s'intéressant dans le cadre d'un modèle néoclassique à l'impact des mesures de la PAC sur l'emploi agricole en Suède. Les données utilisées sont des données économiques à l'échelle locale en Suède entre 2001 et 2009.	Cette étude basée sur un modèle montre qu'une aide distributive aux prairies, introduite en 2005, a eu un impact important sur l'emploi agricole en Suède. Comme l'emploi a augmenté avec la part des prairies, il existe des preuves solides d'un effet de causalité. Chaque tranche de 11 000 € de subventions génère 0,4 emploi. Les résultats indiquent que le soutien aux prairies peut limiter les taux de disparition des petites exploitations et réduire le taux restructuration des exploitations dans les régions de prairies. Les prairies ne peuvent bénéficier de ces aides que si elles sont maintenues dans de bonnes conditions agricoles et environnementales et si elles répondent aux exigences de l'éco-conditionnalité, ce qui demande du temps et des efforts et entraîne des coûts.
Nye, C.	2020	Agriculture's 'other' contingent labour source. Agricultural contractors and relationships of interdependence at the farmer-contractor interface	Journal of Rural Studies	Article qualitatif portant sur des entretiens semi-structurés avec vingt agriculteurs et huit entrepreneurs en agriculture sont examinés. La recherche a été menée entre avril et octobre 2016. Elle vise à comprendre l'utilisation des entrepreneurs agricoles indépendants au Royaume-Uni.	L'entrepreneur de travaux agricoles dépend presque entièrement des agriculteurs pour la survie de son entreprise, mais certains peuvent se permettre de choisir leurs clients. Dans le monde agricole, la réputation des entrepreneurs est clé dans leur utilisation. Les fluctuations météorologiques constituent également un levier important pour l'entrepreneur et jouent un rôle clé dans l'importance d'établir des relations au-delà des accords contractuels normaux. Le manque de capital, de compétences et de main-d'œuvre fait que les agriculteurs sont également tributaires des entrepreneurs, mais en raison d'un marché actuellement saturé, la plupart d'entre eux ont la possibilité de choisir quel entrepreneur ils embauchent. Les résultats de cette étude montrent que le travail de l'entrepreneur agricole représente un retour à la spécialisation des tâches et aux principes de la division du travail qui préoccupent les théoriciens sociaux depuis la création de cette discipline. La chute de l'emploi salarié par les exploitations a fait passer les entrepreneurs d'un rôle de fourniture de travail "périphérique" à un rôle de "noyau dur" pour l'agriculteur qui les engage. Les entrepreneurs indépendants sont considérés comme des travailleurs hautement qualifiés, un capital culturel leur est nécessaire en plus de la possession des machines coûteuses nécessaires à l'exécution des tâches essentielles. L'autonomie économique de l'entrepreneur agricole permet de maintenir un certain niveau de pouvoir dans les négociations agriculteur-entrepreneur, incomparable aux types de relations antérieures entre les agriculteurs et ses salariés permanents ou précaires.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Petrick, M. & Zier, P.	2012	Common Agricultural Policy effects on dynamic labour use in agriculture	Food Policy	Article s'intéressant à l'impact des mesures de la PAC sur l'emploi agricole en Allemagne via un modèle néoclassique. L'article utilise les données de paiement de la PAC entre 1999 et 2006.	Dans cet article l'adaptation de la quantité de main-d'œuvre agricole mobilisée par les exploitations face à des crises exogènes est démontrée plus lente dans les exploitations familiales que dans les exploitations basées sur le travail salarié. Les paiements directs, les mesures de développement des zones rurales, les transferts vers les zones défavorisées et les mesures agroenvironnementales n'ont pas eu d'effet sur le niveau d'emploi dans les modèles testés. Deux tests suggèrent que la création d'emplois est possible grâce à des subventions au capital dans le cadre de la PAC, avec environ 50 000 euros de subventions nécessaires chaque année pour créer un emploi supplémentaire à court terme. Les résultats montrent également que l'introduction des paiements directs découplés en 2005 a accéléré la réduction de la main-d'œuvre. Deux interprétations sont proposées : les travailleurs n'étaient plus nécessaires pour maintenir les niveaux de production requis pour recevoir les paiements ; ou une hausse générale du niveau des salaires dans tous les secteurs de l'économie a réduit l'utilisation de la main-d'œuvre dans l'agriculture. À long terme, une augmentation de 1 % du niveau des salaires entraîne des baisses d'emplois dans l'agriculture de l'ordre de 1,9 à 2,7 %. L'article montre qu'au moins certaines des mesures de la PAC contribuent à atteindre son objectif politique du maintien de l'emploi dans l'agriculture, même si dans l'ensemble, la PAC ne semble pas être un outil particulièrement efficace pour développer l'emploi salarié dans l'agriculture.
Preibisch, K.	2010	Pick-Your-Own Labor: Migrant Workers and Flexibility in Canadian Agriculture	International Migration Review	L'article s'intéresse au recrutement de travailleurs saisonniers migrants au Canada. La recherche mobilise des entretiens approfondis réalisés entre 2002 et 2008 avec des employeurs (54), des fonctionnaires au Canada et dans les pays d'origine des migrants (30), des migrants (117) et des défenseurs des droits des migrants (20) en Ontario. Le document repose également sur des données secondaires disponibles auprès de sources gouvernementales, de rapports des médias et d'autres sources de données.	L'article souligne que la compétitivité de l'horticulture à forte intensité de main-d'œuvre dans le monde en est venue à dépendre non seulement de l'intensification par l'innovation technologique, la valeur ajoutée ou de meilleurs canaux de commercialisation, mais aussi, dans une mesure croissante, de la disponibilité de migrants internationaux. Les États s'appuient sur cette mobilité internationale pour fournir une main-d'œuvre à l'horticulture par le biais d'un certain nombre de mécanismes : en permettant tacitement à une main-d'œuvre sans papiers de se développer, en assouplissant les mouvements frontaliers pour les États voisins et, de plus en plus, en mettant en œuvre des programmes de travailleurs migrants temporaires. Dans le cas du Canada, en plus de garantir une offre de travail, les structures et les pratiques des programmes de migration permettent d'obtenir une main-d'œuvre plus disposée à accepter les conditions de travail et de vie dans l'agriculture et moins apte à les contester. Les politiques de recrutement permettent de constituer une main-d'œuvre flexible en concentrant le recrutement sur les pays pauvres en terre ou sans terre qui présentent d'énormes écarts de salaires par rapport au Canada. Ce programme permet de constituer une main-d'œuvre motivée par la possibilité de gagner des salaires relativement plus élevés que dans le pays d'origine du travailleur, avec des impacts positifs sur les performances au travail et l'acceptation de conditions de travail et de vie difficiles. Les salariés détenteurs d'un visa temporaire travaillent en moyenne 74 heures par semaine pendant les périodes de pointe, certaines personnes travaillant jusqu'à 18 heures par jour. L'article montre que les avantages de cette catégorie de salariés vont au-delà de la fourniture d'une offre stable de main-d'œuvre bon marché et permettent aux employeurs de réorganiser le processus de production à leur bénéfice. En outre, ils permettent à l'État d'insuffler une plus grande concurrence sur le marché du travail national, au-delà des secteurs dans lesquels les migrants sont directement employés. L'article s'intéresse au fait qu'il y ait deux programmes d'introduction des travailleurs migrants. Cette mise en concurrence entre les travailleurs migrants et leurs pays d'origine mène à constituer une armée de réserve internationale pour le Canada.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Refslund, B.	2016	Intra-European labour migration and deteriorating employment relations in Danish cleaning and agriculture: Industrial relations under pressure from EU8/2 labour inflows?	Economic and Industrial Democracy	Etude conceptuelle et statistique sur l'impact de la montée du travail migrant européen dans l'agriculture et le nettoyage, sur les institutions du marché et des relations de travail au Danemark. L'article se fonde sur un nombre réduit d'entretiens institutionnels sur deux secteurs qui sont comparés, afin d'interpréter et de contextualiser la littérature et les données statistiques.	L'article montre comment la segmentation progressive du marché introduite par l'arrivée massive des salariés agricoles étrangers dans les secteurs à emplois les plus précaires a largement déstructuré les institutions sectorielles de l'emploi, en divisant les syndicats sur la question migratoire et en déséquilibrant le rapport de forces entre syndicats d'employeurs et de salariés. Le modèle de recours au travail migrant permet de réduire les dépenses de santé par l'employeur, et s'appuie donc sur la précarité et le manque de protection sociale des salariés étrangers, souvent dans des situations d'emploi défavorables voire illégales. Cela entraine une pression à la baisse sur les salaires et des phénomènes de prise en charge par l'Etat de la précarité de revenus des salariés agricoles et du secteur du nettoyage. Au fur et à mesure du développement de cette main d'œuvre européenne, on voit une spécialisation des tâches selon la nationalité entre les filières et une évolution globale du marché du travail sectoriel agricole au bénéficie des employeurs.
Reigada, A.; Delgado, M.; Pérez Neira, D. & Soler Montiel, M.	2017	La sostenibilidad social de la agricultura intensiva almeriense: una mirada desde la organización social del trabajo	Revista de Estudios Sociales	Article conceptuel et de données. Fondé sur 30 entretiens auprès de salariés agricoles, d'exploitants et d'acteurs institutionnels, il cherche à enquêter les transformations structurelles du travail agricole à Almeria. Des observations participantes dans les fermes et autres lieux de travail ou de vie de la filière ont été réalisées.	L'article décrit une agriculture majoritairement familiale où travail domestique et agricole sont entremêlés jusque dans le milieu des années 90. L'augmentation de la concurrence et la baisse des prix a fragilisé des exploitations qui reposaient sur la mobilisation du réseau familial, forçant les femmes à cumuler travail domestique et agricole de manière de plus en plus intensive. Le système a évolué dans les années 90 avec la salarisation progressive, l'augmentation du pouvoir d'achat qui a desserré les contraintes de travail, et l'ouverture d'autres opportunités économiques pour la nouvelle génération des familles d'exploitants qui disposent d'un niveau de formation plus élevé. Il « faut » donc remplacer les femmes, par des salariés immigrés, seuls disponibles en nombre suffisant aux salaires proposés. Il y a une segmentation du travail selon le genre et l'ethnie, le sexe l'emportant sur l'ethnie : les hommes et les femmes natifs ou immigrés sont substituables, mais le genre l'est moins. Les femmes sont cantonnées aux tâches « délicates » et peu qualifiées, alors que les hommes s'occupent des tâches techniques. Les femmes sont exposées à plus de risques de santé que les hommes. Les stratégies de contrôle des salariés immigrés sont basées sur la promotion espérée à un statut permanent en cas de docilité et d'efficacité vis-à-vis du travail agricole demandé. Cet accès à la permanence permet pour ceux qui en bénéficient de sortir d'une situation qui met parfois en cause la survie du salarié du fait de sa précarité, et permet d'obtenir et d'accumuler des droits sociaux. Un autre moyen de contrôle de la main d'œuvre pour les exploitants est basé sur la régularisation du travail, les légaux étant fixés sur l'exploitation et protégés, alors que les illégaux représentent une main d'œuvre plus flexible. Les petits exploitants ayant besoin de cette main d'œuvre bon marché et flexible pour leur rentabilité voient la hausse de la lutte contre le travail illégal comme une menace pour l'agriculture familiale. Ils revendiquent le travail illégal comme aide d'appoint indispensable, vision réfutée par les pouvoirs publics.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Remoundou, K. ; Brennan, M. ; Sacchettini, G. ; Panzone, L. ; Butler-Ellis, M. C. & Capri, E.	2015	Perceptions of pesticides exposure risks by operators, workers, residents and bystanders in Greece, Italy and the UK.	Science of the total environment	Etude sur la perception des risques de l'exposition aux pesticides par les travailleurs agricoles et les riverains en Europe, au Royaume-Uni en Grèce et en Italie. Les données proviennent de 186 entretiens au Royaume-Uni, 207 en Italie et 223 en Grèce.	Dans les trois pays européens concernés, la perception croissante des risques par les salariés et les exploitants agricoles est soulignée. Néanmoins la protection n'est pas corrélée à cette perception du risque. La précarité de l'existence, le fatalisme, la méconnaissance des vecteurs de risques et la croyance, infondée mais répandue, en une immunité acquise aux pesticides s'oppose à la généralisation de la protection des acteurs qui sont au contact avec les pesticides. Les femmes sont plus conscientes des risques que les hommes. Au vu du décalage entre le risque perçu et déclaré et les mesures effectivement prises, l'article conclut sur la nécessité de travailler sur la communication des actions possibles, pour briser le fatalisme et les idées fausses sur la protection personnelle. L'article souligne la nécessité d'agir sur les déterminants du changement, au niveau institutionnel de la formation et de la communication sur les risques. Une action efficace passe alors par le fait d'expliquer les effets néfastes des pesticides et d'accompagner les actifs vers la réduction des risques associés.
Rogaly, B.	2008	Intensification of workplace regimes in British horticulture: the role of migrant workers	Population Space and Place	Article de recherche qualitatif portant sur le recrutement de migrants dans les exploitations agricoles. Les principales sources de données de ce document sont des études de cas basées sur des entretiens réalisés en 2004 avec 13 entreprises de production horticole britannique et une entreprise de première transformation. Chaque entretien consistait en deux jours sur place en interrogeant les directeurs, les entrepreneurs de main-d'œuvre et 36 ouvriers.	Cet article suggère un processus continu de changement vers l'intensification des régimes de travail. Il semble que les horticulteurs recherchent certains types de salariés qui, souhaitant maximiser leurs revenus, sont prêts à travailler dur et à être disponibles pendant le temps nécessaire et pas plus. Pour certains producteurs, cela implique des salariés qui sont prêts à accepter d'être informés de la disponibilité du travail seulement la veille au soir pour un nombre d'heures incertain, tandis que pour d'autres, il s'agit de salariés qui resteront pendant un certain nombre de semaines ou de mois. Le développement de l'intensification du travail dans le secteur agricole est dû en grande partie à la pression de l'aval dans le secteur, par le biais de leurs exigences en matière de volume, de qualité et de prix. Pour créer la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour répondre à ces demandes, les producteurs ont augmenté la proportion de salariés migrants internationaux employés dans l'agriculture ainsi que la productivité exigée des salariés pour atteindre le salaire minimum par l'introduction du travail à la pièce. Certains cultivateurs font appel à l'intermédiation, considérée comme plus apte à fournir le "bon type de travailleur" que le recrutement direct. L'État britannique a lui aussi eu une influence importante sur le changement des régimes de travail dans le secteur de l'horticulture, en renforçant le pouvoir de l'aval pour réduire les prix des denrées alimentaires. L'État, en tant que régulateur de la politique migratoire, a également impacté les statuts professionnels des salariés immigrés. Les ressortissants étrangers sont arrivés avec une variété de statuts d'immigration avec différentes implications pour le contrôle du travail. Le régime de gestion des salariés agricoles migrants et, d'une manière très différente, le travail illégal semblent favoriser les producteurs en limitant effectivement la mobilité des travailleurs sur le marché du travail. A l'inverse, les politiques de libre circulation liées à l'élargissement de l'Union européenne ont, pour certains ressortissants étrangers, ont renforcé leur capacité à rechercher des emplois dans toute l'économie et à demander réparation en cas d'abus de l'employeur.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Rye, J. F.; Slettebak, M. H. & Bjørkhaug, H.	2018	From Family to Domestic and Global Labour? A Decade of Proletarisation of Labour in the Norwegian Horticulture Industry.	European Countryside	Article de données portant sur le recours aux travailleurs agricoles salariés précaires en Norvège. L'étude se fonde sur les recensements agricoles norvégiens en 1999 et 2010.	Les analyses présentées détaillent les profonds changements structurels de la production horticole norvégienne entre 1999 et 2010. L'utilisation accrue de la main-d'œuvre salariée migrante s'est produite parallèlement à un processus de restructuration dans la production horticole norvégienne. L'évolution des stratégies de recours aux différentes mains-d'œuvre semble être liée à ces transformations : La main-d'œuvre familiale a considérablement diminué et la main-d'œuvre migrante salariée précaire a remplacé la main-d'œuvre salariée locale permanente. Au global, la main-d'œuvre familiale est progressivement remplacée par une main-d'œuvre migrante salariée précaire. La libéralisation du marché du travail européen a contribué de manière importante à ces changements. L'analyse des facteurs affectant le recrutement de salariés migrants en 1999 et 2010 confirme que le travail migrant est lié à l'industrialisation des exploitations horticoles. L'utilisation de la main-d'œuvre migrante va de pair avec l'évolution vers des exploitations plus grandes. En outre, le recours à la main-d'œuvre agricole salariée est démontré comme favorisant la survie économique des exploitations agricoles. Les résultats sont interprétés comme un signe de la prolétarisation de l'industrie horticole norvégienne, par laquelle le modèle d'exploitation familiale de la production horticole est remplacé au fil du temps par une agriculture industrialisée.
Rye, J. F. & Andrzejewska, J.	2010	The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture	Journal of Rural Studies	Article conceptuel s'intéressant aux phénomènes institutionnels entrainant la vulnérabilité des travailleurs migrants en Norvège dans le secteur agricole. 54 entretiens qualitatifs avec des migrants sont réalisés. Une approche comparative avec les autres pays, fondée sur l'état de l'art, est menée.	L'article part de la constatation du décalage entre le cadre légal norvégien, censé assurer la protection des salariés migrants, et la réalité vécue par ces travailleurs. L'immigration des ouvriers agricoles a été multipliée par plus de 5 en 17 ans, passant de 4300 en 1990 à 27000 en 2007. Cette évolution est concomitante à l'agrandissement important des exploitations agricoles norvégiennes. L'article souligne que les quelques études s'intéressant aux salariés agricoles migrants en Europe décrivent uniformément la précarité de leur situation. L'article décrit une organisation économique reposant sur 3 piliers : l'utilisation de main d'œuvre étrangère sous statut salarié précaire, l'intermédiation du travail et un règlement du travail à la tâche. L'idée est que ces salariés servent à segmenter le marché du travail et forment un marché secondaire de main d'œuvre flexible et peu coûteuse. Malgré des lois strictes encadrant le dumping social et garantissant un salaire minimum aux migrants, ceux-ci sont dans une position de faiblesse vis-à-vis de leur employeur. Celle-ci est fondée sur l'informalité de leurs relations contractuelles, leur mauvaise maitrise de la langue et de la réglementation, ainsi qu'à leur marginalisation sociale, liée à la migration pendulaire. De plus, les salaires proposés étant bien plus haut que ceux proposés dans les pays d'origine, les salariés migrants acceptent ces conditions. L'article détaille ainsi une situation de « consentement des exploités » face à ces conditions de travail. C'est par l'organisation d'une impuissance institutionnelle et par décalage entre les opportunités économiques dans le pays d'émigration et le pays d'immigration que la situation réelle précaire des migrants se développe. Et cela malgré un cadre institutionnel officiel qui évolue vers des droits théoriques plus étendus, mais sans impact sur la réalité.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Rye, J. F. & Scott, S.	2018	International Labour Migration and Food Production in Rural Europe: A Review of the Evidence	Sociologica Ruralis	Méta analyse sur la place des travailleurs migrants dans l'agriculture européenne.	Les salariés migrants dans les zones rurales européennes sont décrits comme vivant souvent dans des endroits peu habitués à accueillir la diversité ; invisibles et cachés des regards ; relativement isolés ; dépendants de leurs employeurs, souvent des entreprises de grande taille économique ; incapables de se regrouper entre salariés de même nationalité ; manquant d'infrastructures collectives ; dépendant d'un logement lié à l'employeur ; dépendant de formes d'emploi précaires (temporaires ou saisonnières) ; dépendant d'un intermédiaire pour le travail, le logement et le transport ; contraints à la docilité par l'espérance que leur travail à bas salaire soit un tremplin vers des formes d'emploi moins difficile et mieux rémunérés. Depuis les années 1990, l'emploi de salariés migrants à bas salaires dans la production alimentaire européenne a considérablement augmenté. Cela sous-tend un besoin de main-d'œuvre immigrée qui couvre de vraies pénuries mais aussi la demande des employeurs d'avoir accès à ces salariés précaires qualifiés. La politique migratoire a joué un rôle essentiel dans la régulation de l'offre de migrants. Le travail qu'ils effectuent est précaire et, dans de nombreux cas, peut conduire à l'exploitation et aux dommages physiques et/ou psychologiques. L'article souligne le rôle des différentes politiques de migration, d'intégration, du marché du travail, industriel et rural dans cette situation économique. Ces travailleurs sont largement exploités, et cette exploitation rurale est invisible. Le rôle des intermédiaires pour guider et contrôler la main d'œuvre vers les exploitations agricoles est souligné. Cette intermédiation n'est pas forcément négative, et peut être formelle ou informelle. Ces travailleurs à travers l'Europe peuvent se mobiliser pour défendre leurs intérêts, mais le caractère cyclique de la migration les rend vulnérables à une absence de réembauche. Ils sont largement isolés dans les zones rurales, est les droits qui leurs sont accessibles dépendent de leur nationalité.
Scott, S.	2013	Migrant-Local Hiring Queues in the UK Food Industry	Population Space and Place	L'article s'intéresse aux caractéristiques du recrutement de saisonniers agricoles au Royaume-Uni. Deux sources de données sont utilisées : une enquête en 2008 auprès de 268 agriculteurs du Royaume-Uni employant au total 28 206 salariés ; et des entretiens approfondis en face à face avec 37 employeurs dans 30 entreprises horticoles anglaises à forte intensité de main-d'œuvre en 2007-2008.	L'article souligne une forte préférence des employeurs horticoles pour les migrants et des préjugés considérables à l'égard des futurs salariés locaux. Ces schémas de préférence et de préjugés sont à la base d'une "file d'attente" d'embauche, qui existe dans de larges pans de l'industrie alimentaire britannique, favorisant les migrants par rapport aux locaux. Cette file d'attente explique pourquoi les postes de travail à bas salaires sont devenus "presque entièrement dépendants du personnel né à l'étranger" alors qu'il existe un important réservoir de main-d'œuvre locaux potentielle. En expliquant cette "file d'attente", les employeurs ont souligné la valeur ajoutée que les migrants apportent au travail dû à leur compétence et leur productivité. La migration de main-d'œuvre vers le Royaume-Uni n'a donc pas servi à pourvoir des postes vacants, mais a permis à des employeurs en difficulté d'augmenter leurs profits en recrutant à l'étranger. Les préférences de recrutement ne reflètent donc pas les différences innées et immuables entre les différents groupes de salariés. Elles reflètent les différences entre la valeur réelle et la valeur souhaitée du travail à bas salaire. À long terme les migrants sont plus susceptibles de contester le travail à bas salaire, et ils perdront donc leur "valeur ajoutée". Le problème des employeurs qui recrutent au bas de l'échelle du marché du travail est donc d'assurer la rotation de la main d'œuvre migrante.

Auteur	Date	Titre	Revue	Type d'étude. Type de données collectées le cas échéant.	Résultats liés à la question de recherche
Urzi, D. & Williams, C.	2017	Beyond post-national citizenship: an evaluation of the experiences of Tunisian and Romanian migrants working in the agricultural sector in Sicily	Citizenship Studies	Article portant sur la perception de la citoyenneté et son importance pour les salariés agricoles migrants en Italie. Les données se fondent sur 26 entretiens semi-structurés avec des salariés agricoles migrants, 12 Roumains et 14 Tunisiens.	L'article critique l'idée que la citoyenneté et les droits de l'homme sont une question post-nationale en montrant dans le cas sicilien l'importance des droits liés à la citoyenneté et leurs effets sur l'exercice des droits de l'homme fondamentaux. Il révèle comment le droit à la citoyenneté européenne est un facteur crucial qui façonne et différencie les expériences sur le marché du travail des salariés agricoles migrants roumains et tunisiens. L'étude constate que tous les salariés migrants ont été soumis à des conditions de travail abusives, mais que le niveau de leur surexploitation est très largement déterminé par leur statut d'immigration et leurs droits de citoyenneté. En raison de leurs statuts de citoyens européens, les salariés roumains ont un plus grand pouvoir de négociation sur leurs conditions de travail, un accès partiel à la protection sociale et une protection institutionnelle accrue en cas de retenues de paiement ou d'abus de la part de l'employeur. D'autre part, les salariés tunisiens réguliers souffrent des conditions de travail abusives imposées par leurs employeurs, en échange de l'accès et de la reconduction d'un contrat de travail officiel. En outre, ils ont tendance à éviter de demander une aide juridique pour ne pas risquer de perdre à la fois leur contrat de travail officiel et leur statut d'immigrant régulier en cas de réaction punitive de l'employeur. Cette situation est préjudiciable aux salariés tunisiens dans la mesure où, même après des années de vie et de travail dans le pays, ils doivent toujours compter sur le renouvellement de leur contrat de travail pour résider légalement sur le territoire italien.
Zoeteweij-Turhan, M. H.	2017	The Seasonal Workers Directive: '…but some are more equal than others'	European Labour Law Journal	Article juridique analysant les directives d'intégration des salariés extra-européen dans l'espace européen, notamment les salariés saisonniers.	L'article compare les situations d'emploi des salariés saisonniers et les "Blue Card" qui sont des salariés immigrés touchant un salaire supérieur à 1,5 fois le salaire médian du pays d'accueil. Ces deux directives sont soumises en théorie à l'égalité de traitement entre travailleurs obligatoire dans la réglementation européenne. Les salariés saisonniers ont cependant une définition moins inclusive de l'égalité des droits, et n'ont de fait pas les mêmes droits que les salariés européens sur leur durée de travail. Ils ont également des restrictions à leur liberté de mouvement comparé aux immigrés entrant via des programmes Blue Card ou d'autres programmes destinés à des immigrants plus aisés. Les salariés saisonniers n'ont pas le droit au regroupement familial pour éviter les risques d'immigration permanente. Ces différences viennent des volontés des Etats-Membres de réguler le marché du travail immigré peu qualifié et de pouvoir contrôler la position géographique des salariés extra-européens en limitant leur droit à la mobilité. Les salariés les plus vulnérables sont les plus dépourvus de droits, l'UE ne s'intéresse qu'à leur travail et pas aux travailleurs en tant que tel.

Annexe 2 : Fiches « Statut juridique » (droit du travail et de la protection sociale) des actifs agricoles en France

Ces fiches statuts récapitulent l'intégralité des dispositions du droit de la protection sociale et du droit du travail applicables aux différents statuts existant dans le secteur agricole français dans l'état du droit en 2016. Cette mise à plat des différents statuts est mobilisée dans la typologie du chapitre 4. Les caractéristiques statutaires décrites ont aussi été utilisées au chapitre 5 pour discuter des politiques publiques régulant les droits associés aux statuts professionnels agricole.

Ces fiches ont été réalisées à partir d'ouvrages synthétiques sur le droit du travail agricole (Memento Pratique Agriculture, 2017), de sites d'organisations chargées des règles de droit social en France (MSA ; OFII ; Ministère du Travail) ainsi que d'articles de recherche portant sur le sujet (Morice et Michalon, 2008 ; Mésini, 2015 ; etc.). Ces sources de littérature grise ont été validées par vérification dans les textes de lois ou accords conventionnels originaux.

Annexe 2.1 : Fiche statut juridique Exploitant ou Chef d'entreprise agricole

Type de statut	Non Salarié
Subordination juridique	Non
Conditions d'utilisation du statut (MSA)	Pour être affilié à la MSA en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise, le travailleur doit soit diriger et mettre en valeur une exploitation dont l'importance atteint un critère de l'activité minimale d'assujettissement (AMA), à savoir au moins être égale à une surface minimale d'assujettissement déterminée au niveau départemental. Sinon, la réalisation d'au minimum de 1200 heures par an de travail indépendant sur une exploitation agricole ou une entreprise du périmètre de la MSA permet l'assujettissement, Le temps de travail consacré aux activités de prolongement de l'acte de production (conditionnement, transformation ou commercialisation de produits agricoles) et aux activités d'agro-tourisme développées sur l'exploitation agricole est pris en compte pour apprécier l'affiliation au régime des « non-salariés » agricoles en tant qu'exploitant.
Durée maximale de l'emploi (MSA)	Pas de durée maximum
Modulation possible des heures de travail (MSA)	Pas de temps de travail défini
Rémunération directe (MSA)	Pas de bornes à la rémunération directe
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Prise en charge de la rémunération indirecte par la MSA. Si l'exploitant rempli aux conditions de sa reconnaissance comme exploitant par la MSA, il cotise et est couvert dans les 30 jours suivant sa demande d'affiliation à la MSA
	Droit à des indemnités maladie pour soi et ses ayants droits
	Droit à une indemnité d'invalidité pour soi et ses ayants droits
	Droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
	Droit à une assurance chômage limitée à 800 euros par mois pour 6 mois en cas de cessation de l'activité liée à une liquidation involontaire de l'entreprise.
	Droit à des indemnités de retraite fondées sur une retraite de base, forfaitaire et proportionnelle, une retraite complémentaire obligatoire et une retraite complémentaire volontaire.
Cotisations sociales et imposition (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Les contributions à la charge de l'exploitants sont : l'assurance maladie et maternité (Amexa) ; l'assurance accident du travail (Atexa) ; l'assurance vieillesse individuelle (AVI) ; l'assurance vieillesse agricole (AVA) ; les allocations familiales ; la retraite complémentaire obligatoire (RCO), et les contributions sociales CSG/CRDS. Les cotisations sont calculées en principe pour l'année civile, sauf pour l'Atexa qui est due dès l'installation et est calculée proportionnellement à la durée d'affiliation. Les cotisations sociales sont calculées soit sur la moyenne des revenus professionnels des trois dernières années ; soit, sur option, à partir des revenus professionnels de l'année précédente. Le choix de cette assiette est indépendant du régime d'imposition agricole, qui peut être proportionnel au revenu agricole (au réel) ou forfaitaire (au forfait). Ce dernier cas est réservé aux exploitations réalisant moins de 82 200 euros de bénéfice agricole sur 3 années consécutives. Le bénéfice imposable bénéficie alors d'un abattement forfaire de 87%. Ces contributions sociales peuvent bénéficier de réduction ou d'abattement si l'exploitation se trouve en zone de revitalisation rurale (exonérations de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pendant 12 mois au maximum), si l'exploitant est un ancien demandeur d'emploi reprenant un exploitation agricole (exonération des cotisations sociales Amexa, AVA, AVI et des prestations familiales) ou si l'exploitant est un jeune agriculteur (entre 18 et 40 ans et exploitant à titre principal). Dans ce dernier cas, pour ses 5 premières années d'exploitations, l'exploitant voit un abattement dégressif (65%, 55%, 35%, 25%, 15%) de ses cotisations Amexa, AVA, AVI et familiales.
Références	Code Rural Site MSA.fr Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 2.2 : Fiche statut juridique Cotisant de Solidarité

Type de statut	Non Salarié
Subordination juridique	Non
Conditions d'utilisation du statut (MSA)	Si un travailleur réalise des tâches sur une exploitation qu'il détient, d'une superficie entre 25% et 100% de la surface minimale d'assujettissement, que son activité agricole est au moins égale à 150 heures et inférieure à 1200 heures par an, et que les revenus annuels générés par cette activité agricole atteignent l'un des deux seuils mentionnés précédemment mais sont inférieurs à 800 SMIC horaires, le travailleur n'est pas affilié à la MSA en qualité de chef d'exploitation, mais de cotisant de solidarité. Le temps de travail consacré aux activités de prolongement de l'acte de production (conditionnement, transformation ou commercialisation de produits agricoles) et aux activités d'agro-tourisme développées sur l'exploitation agricole est pris en compte pour apprécier l'affiliation au régime des « non-salariés » agricoles.
Durée maximale de l'emploi (MSA)	1200 heures par an / durée indéterminée
Modulation possible des heures de travail (MSA)	Pas de temps de travail défini
Rémunération directe (MSA)	Maximum 800 SMIC horaires
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Prise en charge de la rémunération indirecte par la MSA.
	Pas de droit à des indemnités maladie pour soi et ses ayants droits
	Pas de droit à une indemnité d'invalidité pour soi et ses ayants droits
	Droit à une indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Contrairement aux exploitants reconnus par la MSA, ce droit ne peut être étendu à des ayants-droits de la famille de l'exploitant
	Pas de droit à une assurance chômage
	Pas de droit à des indemnités de retraite
Cotisations sociales et imposition (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Les contributions à la charge du cotisant de solidarité sont : la cotisation de solidarité, les contributions sociales CSG/CRDS, la contribution formation professionnelle continue, et les cotisations Atexa et FMSE si le cotisant n'est pas un pluriactif les réglant déjà via son autre emploi. Les cotisations sont calculées en principe pour l'année civile, sauf pour l'Atexa qui est due dès l'installation et est calculée proportionnellement à la durée d'affiliation. Les cotisations sociales sont calculées soit sur la moyenne des revenus professionnels des trois dernières années ; soit, sur option, à partir des revenus professionnels de l'année précédente. Le choix de cette assiette est indépendant du régime d'imposition agricole, qui peut être proportionnel au revenu agricole (au réel) ou forfaitaire (au forfait).
Références	Code Rural Site MSA.fr Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 2.3 : Fiche statut juridique Conjoint-Collaborateur

Type de statut	Non Salarié
Subordination juridique	Oui
Conditions d'utilisation du statut (MSA)	Être marié, pacsé ou vivre en concubinage avec un exploitant, un entrepreneur agricole (exerçant à titre individuel ou sous forme sociétaire), dont le travailleur est ayant droit. Travailler régulièrement sur l'exploitation ou dans l'entreprise agricole du conjoint, sans être rémunéré comme associé ou salarié sur l'exploitation. Le statut peut être pris même si le travailleur exerce une activité salariée en dehors de l'exploitation ou de l'entreprise.
Durée maximale de l'emploi (MSA)	Pas de durée maximum
Modulation possible des heures de travail (MSA)	Pas de temps de travail défini
Rémunération directe (MSA)	Obligation de ne pas verser de revenu direct pour bénéficier du statut
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Droit à un salaire différé proportionnel au travail réalisé sur la ferme au moment de la succession de l'exploitation, si et seulement si ceux-ci ne sont pas et n'ont jamais été exploitants ou salariés de l'exploitation. Celui-ci est égal à deux tiers de 1387 fois le SMIC horaire par année dans le statut.
	Droit à des indemnités maladie, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle
	Pas de droit à des indemnités chômage
	Droit à des indemnités de retraite de base et complémentaire
	Droit à la formation professionnelle au même titre qu'un salarié
Cotisations sociales (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Selon que l'activité agricole est considérée comme principale ou secondaire, les cotisations dues sont : -Pour les collaborateurs à titre exclusif ou principal (le seuil étant placé à un demi temps plein salarié en dehors de l'exploitation au maximum) : la cotisation d'assurance vieillesse individuelle (AVI) , la cotisation d'assurance vieillesse agricole (AVA plafonnée) , la cotisation de retraite complémentaire obligatoire (RCO) , la cotisation pension d'invalidité COLPI , la cotisation d'assurance accident du travail et maladies professionnelles ATEXA (montant forfaitaire et déterminée selon la catégorie de risque), la contribution formation professionnelle (montant forfaitaire). - Pour les collaborateurs à titre secondaire : la cotisation d'assurance vieillesse agricole, la cotisation d'assurance accident du travail et maladies professionnelles ATEXA (montant forfaitaire et déterminée selon la catégorie de risque), la contribution formation professionnelle (montant forfaitaire), la cotisation retraite complémentaire obligatoire (RCO)
Références	Code Rural / Code du Commerce Site MSA.fr Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 2.4 : Fiche statut juridique Aide familial

Type de statut	Non Salarié
Subordination juridique	Oui
Conditions d'utilisation du statut (MSA)	Ce statut est réservé aux personnes, âgées d'au moins 16 ans, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'exploitation agricole, ou de son conjoint, qui vivent sur l'exploitation et participent à sa mise en valeur sans avoir la qualité de salarié. Le statut peut être demandé même en cas de cumul avec une autre activité.
Durée maximale de l'emploi (MSA)	5 ans
Modulation possible des heures de travail (MSA)	Pas de temps de travail défini
Rémunération directe (MSA)	Obligation de ne pas verser de salaire
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Droit à un salaire différé proportionnel au travail réalisé sur la ferme après 18 ans si l'aide familial est un descendant ou un conjoint de descendant du chef d'exploitation au moment de la succession de l'exploitation, si et seulement si ceux-ci ne sont pas et n'ont jamais été exploitants ou salariés de l'exploitation. Celui-ci est égal à deux tiers de 2080 fois le SMIC horaire par année dans le statut.
	Droit à des indemnités maladie, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle
	Pas de droit à des indemnités chômage
	Droit à des indemnités de retraite de base et complémentaire
Cotisations sociales (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Cotisation forfaitaire annuelle pour la retraite de base et la retraite complémentaire, cotisations fractionnaires de celles de l'exploitant pour maladie, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle
Références	Code Rural Site MSA.fr Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 2.5 : Fiche statut juridique CDI

Type de statut		Salarié
Divers sous-types de contrats (source : MSA)		CDI intermittent : Un CDI organisant la reconduction à durée indéterminée d'une plage de travail saisonnée chaque année. LA rémunération directe peut alors être étalée sur l'année ou focalisée sur les mois de travail
Subordination juridique		Oui
Conditions d'utilisation du statut (MSA)		Le CDI est la forme normale du contrat de travail. Il n'a pas de conditions d'utilisation particulière, à part une déclaration d'embauche à la MSA, le consentement des parties, et le lien de subordination assorti d'une rémunération.
Modalités spécifiques au secteur agricole (MSA)		Pas de modalités spécifiques dans le cas du CDI
Durée maximale de l'emploi (MSA)		Pas de durée maximum
Modulation possible des heures de travail (MSA)		250 heures de modulation annuelle maximum 48 heures maximales par semaine (60 en cas de dérogation administrative) La durée moyenne du travail doit être inférieure à 44 heures par semaine sur 12 mois
Rémunération directe (MSA)		Minimum le niveau du SMIC horaire, que la rémunération soit à la tâche ou à l'heure. Pas de maximum
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)		Prise en charge de la rémunération indirecte par la MSA
		Droit à des indemnités Maladie si 150 heures réalisées en 3 mois ou 1015 SMIC horaires touchés en 6 mois avant perception des indemnités Droit à une couverture au-delà de 6 mois si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités Les travailleurs et leurs descendants, s'ils sont mineurs, bénéficient d'une prise en charge de leur frais de santé et d'une indemnité maternité
		Droit à une indemnité d'invalidité si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités
		Droit à une indemnisation en cas d'accident du travail
		Droit à des indemnités chômage de manière similaire au régime général
		Droit à des indemnités de retraite dès un trimestre cotisé. Un trimestre cotisé correspond à une perception annuelle d'à minima 150 SMIC horaires
Cotisations sociales (MSA /Memento Lefebvre Agriculture)	Cotisations patronales	Eligible à la réduction Fillon : diminution des cotisations patronales de sécurité sociale portant sur les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès), les accidents du travail et maladies professionnelles et les allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC selon un barème dégressif en fonction de la rémunération (28,42% de réduction au niveau du SMIC pour les entreprises de plus de 20 équivalents temps plein, 28,42% de réduction au niveau du SMIC pour les entreprises plus petites). Exonération possible si le contrat s'étend sur plus de 12 moins pour les embauches réalisées en zones de revitalisation rurale. Cotisation forfaitaire à régler si emploi d'un salarié étranger extra-européen.
	Cotisations salariales	Aucun dispositif spécifique d'exonération n'est prévu
Références		Legifrance.fr Service-public.fr Code Rural Code du Travail Site MSA.fr Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 2.6 : Fiche statut juridique CDD

Type de statut		Salarié
Divers sous-types de contrats (source : MSA)		Contrat CDD saisonnier (fiche dédiée)
Subordination juridique		Oui
Conditions d'utilisation du statut (MSA)		Pour effectuer une activité en remplacement d'un salarié ou non salarié permanent ou pour contribuer à l'activité de l'entreprise lors d'une hausse ponctuelle de celle-ci. Peut-être contracté pour une durée minimale mais sans terme précis dans le cadre du remplacement d'un permanent. Interdiction d'utiliser des CDD pour réaliser des travaux dangereux dont la liste est fixée légalement (principalement des expositions à des produits chimiques dangereux / lien)
Modalités spécifiques au secteur agricole (MSA)		Recours possible à une procédure simplifiée de déclaration, le Titre Emploi Simplifié Agricole, pour un contrat de moins de 3 mois Recours possible pour le remplacement d'un exploitant, co-exploitant ou conjoint collaborateur de l'exploitation
Durée maximale de l'emploi (MSA)		18 mois 3 mois en cas d'utilisation d'un Titre Emploi Simplifié Agricole
Modulation possible des heures de travail (MSA)		150 heures de modulation annuelle maximum 48 heures maximales par semaine (60 en cas de dérogation administrative) La durée moyenne du travail doit être inférieure à 44 heures par semaine sur 12 mois
Rémunération directe (MSA)		Minimum le niveau du SMIC horaire, que la rémunération soit à la tâche ou à l'heure. Pas de maximum Le contrat donne le droit à une indemnité de fin de contrat, égale à 10% de la somme gagnée au cours du contrat.
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)		Prise en charge de la rémunération indirecte par la MSA
		Droit à des indemnités Maladie si 150 heures réalisées en 3 mois ou 1015 SMIC horaires touchés en 6 mois avant perception des indemnités Droit à une couverture au-delà de 6 mois si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités Dans le cas des salariés de nationalité extra-européenne, perception possible uniquement si accès au statut de résident régulier en France. Les salariés et leurs descendants, s'ils sont mineurs, bénéficient d'une prise en charge de leur frais de santé et d'une indemnité maternité
		Droit à une indemnité d'invalidité si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités Dans le cas des salariés étrangers, perception possible uniquement si maintien de la régularité du droit de séjour.
		Droit à une indemnisation en cas d'accident du travail
		Droit à des indemnités chômage de manière similaire au régime général
		Droit à des indemnités de retraite dès un trimestre cotisé. Un trimestre cotisé correspond à une perception annuelle d'à minima 150 SMIC horaires
Cotisations sociales (MSA /Memento Lefebvre Agriculture)	Cotisations patronales	Eligible à la réduction Fillon : diminution des cotisations patronales de sécurité sociale portant sur les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès), les accidents du travail et maladies professionnelles et les allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC selon un barème dégressif en fonction de la rémunération (28,42% de réduction au niveau du SMIC pour les entreprises de plus de 20 équivalents temps plein, 28,42% de réduction au niveau du SMIC pour les entreprises plus petites). Exonération possible si le contrat s'étend sur plus de 12 moins pour les embauches réalisées en zones de revitalisation rurale. Cotisation forfaitaire à régler si emploi d'un salarié étranger extra-européen.
	Cotisations salariales	Aucun dispositif spécifique d'exonération n'est prévu
Références		Legifrance.fr / Service-public.fr / MSA.fr / Gisti.org / Code Rural et du Travail Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 2.7 : Fiche statut juridique CDD saisonnier (y compris contrats vendanges)

Type de statut		Salarié
Divers sous-types de contrats (source : MSA / www.service-public.fr)		Contrat Vendanges : ouvert aux fonctionnaires et aux salariés en congés payés Titre Emploi Simplifié Agricole : contrat saisonnier aux formalités administratives simplifiées Contrat OFII : Contrat destiné à des ressortissants non européens recruté dans le cadre d'un manque de main d'œuvre locale
Subordination juridique		Oui
Conditions d'utilisation du statut (MSA)		Pour effectuer des « travaux saisonniers appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs » Peut être contracté avec un terme sans date précise, mais correspondant à la fin de l'activité saisonnière. Le contrat peut être reconduit pour l'année suivante via une clause du contrat. Interdiction d'utiliser des travaux saisonniers pour réaliser des travaux dangereux dont la liste est fixée légalement (principalement des expositions à des produits chimiques dangereux / lien)
Modalités spécifiques au secteur agricole (MSA)		Recours possible à une procédure simplifiée de déclaration, le Titre Emploi Simplifié Agricole, pour un contrat de moins de 3 mois / Recours possible à un contrat Vendanges pouvant être contractualisé par un fonctionnaire ou un salarié en congés payés dans le cadre des vendanges
Durée maximale de l'emploi (MSA / CESE)		8 mois (possible au-delà mais ouvre à la contestation du caractère saisonnier du contrat) / 3 mois en cas d'utilisation d'un Titre Emploi Simplifié Agricole / 6 mois en cas d'utilisation d'un salarié étranger / 1 mois pour un contrat vendanges
Modulation possible des heures de travail (MSA)		150 heures de modulation annuelle maximum 48 heures maximales par semaine (60 en cas de dérogation administrative) La durée moyenne du travail doit être inférieure à 44 heures par semaine sur 12 mois
Rémunération directe (MSA)		Minimum le niveau du SMIC horaire, que la rémunération soit à la tâche ou à l'heure et pas de maximum Le contrat ne donne pas le droit à une indemnité de fin de contrat.
Rémunération indirecte (MSA /CESE / Memento Lefebvre Agriculture)		Prise en charge de la rémunération indirecte par la MSA
		Droit à des indemnités Maladie si 150 heures réalisées en 3 mois ou 1015 SMIC horaires touchés en 6 mois avant perception des indemnités Droit à une couverture au-delà de 6 mois si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités / Dans le cas des salariés étrangers, perception possible uniquement si maintien de la régularité du droit de séjour. Les salariés et leurs descendants, s'ils sont mineurs, bénéficient d'une prise en charge de leur frais de santé et d'une indemnité maternité
		Droit à une indemnité d'invalidité si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités /Dans le cas des salariés étrangers, perception possible uniquement si maintien de la régularité du droit de séjour.
		Droit à une indemnisation en cas d'accident du travail
		Droit à des indemnités chômage de manière similaire au régime général
		Droit à des indemnités de retraite dès un trimestre cotisé. Un trimestre cotisé correspond à une perception annuelle d'à minima 150 SMIC horaires
Cotisations sociales (MSA /CESE/ Memento Lefebvre Agriculture)	Cotisations patronales	Eligible à la réduction Fillon : diminution des cotisations patronales de sécurité sociale portant sur les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès), les accidents du travail et maladies professionnelles et les allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC selon un barème dégressif en fonction de la rémunération (28,42% de réduction au niveau du SMIC pour les entreprises de plus de 20 équivalents temps plein, 28,42% de réduction au niveau du SMIC pour les entreprises plus petites). Eligible au dispositif TO/DE si le salaire ne dépasse pas 150% du SMIC en rémunération brute (Annexe 7.1). Cotisation forfaitaire à régler à l'Office Français de l'Immigration si emploi d'un salarié étranger extra-européen.
	Cotisations salariales	Aucun dispositif spécifique d'exonération n'est prévu. Accès limité aux prestations de sécurité sociale de chômage et aux allocations familiales (Directive 2014/36/UE Saisonniers).
Références		Morice, A. (2008). Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM. Etudes rurales, (182), 61-68. Legifrance.fr / Service-public.fr / MSA.fr / Gisti.org / Code Rural et du Travail Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 2.8 : Fiche statut juridique Salarié détaché

Type de statut		Salarié
Divers sous-types de contrats		Il y a trois modalités de détachement : la prestation de services internationale, la prestation d'intérim internationale, et le prêt de main-d'œuvre via le détachement entre filiales nationales d'un groupe présent dans différents pays européens. Ce dernier cas dispose de modalités contractuelles spécifiques. A priori ce cas est marginal en agriculture.
Subordination juridique		Oui
Conditions d'utilisation du statut (DGT)		Les cas de recours au détachement sont identiques à celui d'une entreprise d'intérim française pour l'entreprise utilisatrice (pour assurer une hausse saisonnée ou ponctuelle de l'activité ou en remplacement d'un salarié) Pour l'entreprise ayant recours à la prestation, le salarié détaché ne doit pas avoir été embauche seulement pour cette mission de détachement. L'employeur doit par ailleurs avoir une activité réelle et régulière, autre que la gestion interne et administrative, dans un pays de l'Union européenne autre que la France. Le détachement ne peut se faire, à part l'exception de la mobilité intra-groupe, que dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestation de service ou de mise à disposition de personnel temporaire
Modalités spécifiques au secteur agricole		Aucune
Durée maximale de l'emploi (DGT)		24 mois
Modulation possible des heures de travail (DGT)		150 heures de modulation annuelle maximum 48 heures maximales par semaine (60 en cas de dérogation administrative) La durée moyenne du travail doit être inférieure à 44 heures par semaine sur 12 mois
Rémunération directe (DGT)		Le salarié détaché est rémunéré par son employeur basé à l'étranger, qui est lui-même rémunéré pour la prestation de service par l'entreprise utilisatrice A minima le niveau du SMIC horaire brut, que la rémunération soit à la tâche ou à l'heure. Pas de maximum. Les heures supplémentaires sont payées au régime du code du travail (125% du SMIC horaire minimum avant la 44 ème heure, 150% du SMIC après) et les congés payés également.
Rémunération indirecte (DGT)		Le travailleur restant salarié d'une entreprise appartenant au périmètre d'une caisse de sécurité sociale étrangère, leur rémunération dépend de celle-ci
		Néanmoins, l'entreprise utilisatrice reste garante de la surveillance de la conformité avec le droit du travail dans les matières suivantes : libertés individuelles et collectives ; Discrimination et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; Protection de la maternité ; Exercice du droit de grève ; Durée du travail, jours fériés, congés annuels payés, congés pour évènements familiaux ; Salaire minimum ; y compris les majorations pour les heures supplémentaires ; Santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, interdiction de l'emploi des enfants ; Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ; Travail illégal
		La prévention des risques au travail et les visites médicales sont à la charge de l'entreprise utilisatrice
Cotisations sociales (DGT)	Cotisations patronales	Dépend de la caisse de sécurité sociale dont dépend le salarié
	Cotisations salariales	
Références		Ministère du travail (DGT, DARES) / Directive 96/71/CE Détachement / Directive d'exécution 2014/67/UE

Annexe 2.9 : Fiche statut juridique Intérim

Type de statut		Salarié
Divers sous-types de contrats (source : MSA)		CDI intérimaire : CDI de 36 mois ou 3 compétences métiers sont à afficher lors de la contractualisation, l'intérimaire est alors déployable sur ces missions durant 3 ans.
Subordination juridique		Oui, à l'entreprise utilisatrice ou à l'employeur prêteur de main d'œuvre temporaire.
Conditions d'utilisation du statut (MSA)		Les cas de recours à l'intérim sont identiques à ceux du CDD. - Pour assurer une hausse saisonnée de l'activité de l'entreprise utilisatrice - Pour effectuer une activité en remplacement d'un salarié ou non salarié permanent ou pour contribuer à l'activité de l'entreprise lors d'une hausse ponctuelle de celle-ci. Peut-être contracté sans terme précis dans le cadre du remplacement d'un permanent. Interdiction d'utiliser des intérimaires pour réaliser des travaux dangereux dont la liste est fixée légalement (principalement des expositions à des produits chimiques dangereux / lien)
Modalités spécifiques au secteur agricole (MSA)		Recours possible pour le remplacement d'un exploitant, co-exploitant ou conjoint collaborateur de l'exploitation
Durée maximale de l'emploi (MSA)		18 mois Le terme de la mission est aménageable de plus ou moins de 5 jours par rapport à la durée initiale du contrat Aucun délai de carence n'est imposé pour le renouvellement du contrat.
Modulation possible des heures de travail (MSA)		150 heures de modulation annuelle maximum 48 heures maximales par semaine (60 en cas de dérogation administrative) La durée moyenne du travail doit être inférieure à 44 heures par semaine sur 12 mois
Rémunération directe (MSA)		Minimum le niveau du SMIC horaire, que la rémunération soit à la tâche ou à l'heure, et sans maximum Le contrat donne le droit à une indemnité de fin de mission, égale à 10% de la somme gagnée au cours du contrat.
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)		Prise en charge de la rémunération indirecte par la MSA dans le cas de l'intérim agricole. Toutes les cotisations sont à la charge de l'entreprise employante. En cas de maladie professionnelle et d'accident du travail, un tiers du coût de ceux-ci est portée par l'entreprise utilisatrice.
		Droit à des indemnités Maladie si 150 heures réalisées en 3 mois ou 1015 SMIC horaires touchés en 6 mois avant perception des indemnités Droit à une couverture au-delà de 6 mois si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités. Dans le cas des salariés étrangers, perception possible uniquement si maintien de la régularité du droit de séjour. Les salariés et leurs descendants, s'ils sont mineurs, bénéficient d'une prise en charge de leur frais de santé et d'une indemnité maternité
		Droit à une indemnité d'invalidité si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités /Dans le cas des salariés étrangers, perception possible uniquement si maintien de la régularité du droit de séjour.
		Droit à une indemnisation en cas d'accident du travail
		Droit à des indemnités chômage de manière similaire au régime général
		Droit à des indemnités de retraite dès un trimestre cotisé. Un trimestre cotisé correspond à une perception annuelle d'à minima 150 SMIC horaires
Cotisations sociales (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Cotisations patronales	Eligible à la réduction Fillon : diminution des cotisations patronales de sécurité sociale portant sur les assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès), les accidents du travail et maladies professionnelles et les allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC selon un barème dégressif en fonction de la rémunération (28,42% de réduction au niveau du SMIC pour les entreprises de plus de 20 équivalents temps plein, 28,42% de réduction au niveau du SMIC pour les entreprises plus petites). Exonération possible si le contrat s'étend sur plus de 12 moins pour les embauches réalisées en zones de revitalisation rurale. Cotisation forfaitaire à régler si emploi d'un salarié étranger extra-européen.
	Cotisations salariales	Aucun dispositif spécifique d'exonération n'est prévu
Références		Legifrance.fr / MSA.fr /Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre / Code du Travail

Annexe 2.10 : Fiche statut juridique Apprenti

Type de statut		Salarié
Subordination juridique		Oui
Conditions d'utilisation du statut (MSA)		Obligation pour l'employeur lors du recrutement de souscrire à une obligation de formation Le contrat doit être conclu avec un jeune d'entre 15 et 25 ans, jusqu'à 30 ans sous circonstances particulière et sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.
Modalités spécifiques au secteur agricole (MSA)		En cas d'apprentissage réalisé sur des tâches saisonnées, un apprentissage peut être conclu avec deux maitres d'apprentissages et en alternance saisonnée dans les deux entités juridiques.
Durée de l'emploi (MSA)		Entre 12 et 36 mois pour un contrat en durée déterminée. Le contrat peut être également contracté directement en CDI
Modulation possible des heures de travail (MSA)		La durée de travail et la modulation sont égales aux dispositions des salariés classiques, temps de formation en CFA compris. Les mineurs sont limités à 8 heures par jour et 35 heures par semaine, temps de formation compris
Rémunération directe (MSA)		Au minima : 25%, 37% et 53% du SMIC pour la première, deuxième et troisième année de formation pour les moins de 18 ans, 41, 49 et 65% respectivement pour les 18-21 ans et 53, 61 et 78% respectivement pour les plus de 21 ans.
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)		Prise en charge de la rémunération indirecte par la MSA
		Droit à des indemnités Maladie si 150 heures réalisées en 3 mois ou 1015 SMIC horaires touchés en 6 mois avant perception des indemnités Droit à une couverture au-delà de 6 mois si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités Dans le cas des salariés étrangers, perception possible uniquement si maintien de la régularité du droit de séjour. Les salariés et leurs descendants, s'ils sont mineurs, bénéficient d'une prise en charge de leur frais de santé et d'une indemnité Maternité.
		Droit à une indemnité d'invalidité si 600 heures réalisées en 12 mois ou 2030 SMIC horaires touchés en 12 mois avant perception des indemnités Dans le cas des salariés étrangers, perception possible uniquement si maintien de la régularité du droit de séjour.
		Droit à une indemnisation en cas d'accident du travail
		Droit à des indemnités chômage de manière similaire au régime général
		Droit à des indemnités de retraite dès un trimestre cotisé. Un trimestre cotisé correspond à une perception annuelle d'à minima 150 SMIC horaires
Cotisations sociales (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Cotisations patronales	Exonération de la majorité des cotisations patronales, excepté celles d'accident du travail, de pénibilité prévoyance et retraite complémentaire. Si l'entreprise fait plus de 11 salariés, sont dues la cotisation assurance chômage, AGFF ; Fnal, AGS, solidarité autonomie et dialogue social ; et l'entreprise doit payer la taxe d'apprentissage, la participation formation et la participation construction. Le salaire de l'apprenti n'est pas considéré quand il s'agit de calculer fiscalement le montant des salaires versé par l'employeur. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, une prime d'apprentissage d'au moins 1000 euros par an est versée à l'employeur par la région.
	Cotisations salariales	Exonération de la majorité des cotisations salariales, excepté celles d'accident du travail, de pénibilité prévoyance et retraite complémentaire
Références		Legifrance / Service-public.fr / Code du Travail Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 2.11 : Fiche statut juridique : Stagiaire

Type de statut		Elève ou étudiant
Subordination juridique		Oui
Conditions d'utilisation du statut (MSA)		Pour offrir une expérience d'initiation ou de formation dans un cadre professionnel à un élève ou un étudiant. Le stage ne peut pas être utilisé dans des conditions comparables à celle d'un CDD ou un CDI. Ainsi un stagiaire ne peut être utilisé pour réaliser une tâche régulière dévolue à un emploi permanent, pour remplacer un salarié, faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité. Pour emploi de stagiaires successifs à un même poste, un délai de carence à hauteur d'un tiers du stage est à observer, et le nombre de stagiaire ne peut dépasser 3 si l'entreprise fait moins de 20 salariés (5 sur dérogation préfectorale) et 15% de l'effectif si l'entreprise fait plus de 20 salariés (20% sur dérogation préfectorale)
Durée maximale de l'emploi (Lefebvre)		Un stage dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année de formation.
Modulation possible des heures de travail (Lefebvre)		Le code du travail dans ses dispositions classiques (applicables au CDI donc) s'applique en termes de gestion du temps de travail.
Rémunération directe (Lefebvre)		Minimum 15% du plafond de la sécurité sociale si le stage se déroule sur plus de 2 mois, ou plus de 3 mois dans les stages du secondaire dans le secteur agricole. 50% des frais de transports doivent être pris en charge par l'entreprise
Rémunération indirecte (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)		Affiliation maintenue à la sécurité sociale antérieure au stage.
		Droit à des indemnités maladie ou maternité en cas d'arrêt de travail si le stagiaire a réalisé 150 heures réalisées en 3 mois ou perçu1015 SMIC horaires touchés en 6 mois.
		Droit dans tous les cas à une indemnisation en cas d'accident du travail prise en charge par la MSA
Cotisations sociales (MSA / Memento Lefebvre Agriculture)	Cotisations patronales	Aucune cotisation n'est due sur le montant minimal de l'indemnité de stage. Pour les indemnités versées au-delà, les cotisations patronales sont dues sauf pour la retraite complémentaire et le chômage.
	Cotisations salariales	Aucune cotisation
Références		Legifrance.fr Service-public.fr MSA.fr Memento Pratique Agriculture 2017, Editions Francis Lefebvre

Annexe 3 : Sources de données quantifiées et conventions de traitement

Cette annexe décrit les différentes données statistiques et administratives utilisées au cours de la thèse pour la quantification de la typologie. Ces bases, leurs utilités et leurs limites sont décrites. Les traitements réalisés sur ces bases de données dans le cadre de mon travail de recherche sont explicités.

I) Présentation et limites des bases de données statistiques

En premier lieu, je décris les bases de données statistiques utilisées, leurs atouts et angles morts. Cela permet de discuter de leur place dans la quantification du recours au salariat agricole précaire.

I.1) Le recensement agricole, une base centrale mais limitée pour les précaires

La première base de données statistique à examiner est le Recensement Agricole (RA), la base statistique de référence dans l'agriculture française. Cette base a pour objectif de produire un portrait exhaustif des exploitations agricoles françaises.

Ce dispositif de recensement est mis en place tous les 10 ans, et permet de décrire l'évolution des exploitations agricoles à des points réguliers. Pour apporter des informations entre ces recensements, l'état des structures agricoles est évalué tous les 3 ans environ par des Enquêtes Structures, réalisées auprès d'un échantillon. Cet échantillon est tiré parmi toutes les exploitations recensées (il est en France de 72 000 exploitations environ depuis 2010, sur un nombre total de 490 000 en 2010).

L'exploitation agricole est l'unité de compte du Recensement Agricole (RA). Le RA vise l'exhaustivité : il recense toutes les exploitations agricoles reconnues comme telles sur le territoire français. Le décompte des exploitations agricoles du RA n'exclut que les très petites exploitations en dessous de seuils de production nationaux spécifiques, et une partie des exploitations n'étant pas à vocation commerciale.

La principale limite du RA pour ma quantification est sa description hétérogène des travailleurs agricoles. Les 3 catégories utilisées (permanents familiaux, permanents hors famille et précaires) sont peu adaptées à ma question de recherche car elles ne correspondent pas à des statuts professionnels. Les précaires regroupent ainsi les travailleurs détachés ayant réalisé une prestation de service sur l'exploitation et les saisonniers longs employés directement par l'exploitation. Cela alors même que le type de contrat liant l'exploitation au travailleur, le statut professionnel, de rémunération et de sécurité sociale du travailleur seront entièrement différents entre ces formes d'activité. De plus, ces catégories sont inégalement décrites. Si le travail des exploitants, permanents, familiaux ou non, est dénombré en nombre de personnes et en équivalent temps-plein, celui des précaires n'est évalué qu'en équivalents temps-plein.

Cette base de données est mobilisée au final dans ce travail pour dénombrer les indépendants et ayants-droits familiaux en termes de quantité de travail, dénombrement que seule cette base permet de réaliser. De plus, de par sa précision et sa continuité statistique, elle peut servir de point de repère pour les dénombrements du travail agricole précaire réalisés à partir des autres sources de données.

I.2) Le RICA, source de données peu adaptée à l'étude[1]

Le RICA, ou Réseau d'Information Comptable Agricole, est la seconde base de données statistique agricole française. Elle est fondée sur des données comptables collectées auprès des exploitations agricoles.

Vis à vis du travail, le RICA procède selon une quantification exclusivement en UTA, et dans un périmètre focalisé sur les exploitations « professionnelles ». Cela correspond à un nombre réduit d'exploitations, les « moyennes et grandes exploitations », qui représentaient en 2010, 87 % du volume de travail agricole et 74 % des exploitations agricoles repérés par le RA en France. L'objectif du RICA n'est pas de produire des données structurelles sur les exploitations agricoles, mais sur les performances économiques des exploitations préalablement identifiées comme « professionnelles ». Comme il se base sur des données comptables, les apports du RICA sur le sujet du travail agricole se limitent à des comptes en UTA totales par exploitation, réparties entre UTA salariées ou non.

Les données comptables existant dans le RICA traduisent la vocation de la base en question : créer des données permettant l'évaluation économique de la performance des exploitations. Cette construction des données rend donc la base moins utile dans le cadre de mon étude. Le périmètre réduit du RICA exclut en effet plus d'un quart du travail agricole existant, et sa description peu précise et exclusivement en UTA du travail agricole apparait en décalage avec l'objet de l'étude.

I.3) L'Enquête Emploi, des limites méthodologiques[2]

La dernière base de données statistique à étudier est l'Enquête Emploi (EE) de l'INSEE. Cette enquête en continu sur la structuration de l'emploi français échantillonne chaque année 57 000 logements peuplés par 108 000 personnes environ. 1/6ème de cet échantillon est changé tous les trimestres, et on peut suivre les évolutions de la conjoncture sociale et économique sur l'emploi des personnes résidant dans ces logements, qui sont ainsi suivis sur 6 trimestres consécutifs.

Cette base de données statistique apporte un complément aux deux bases agricoles. Contrairement au RA qui est fondé sur la déclaration de l'emploi agricole par l'exploitant, cette enquête est basée sur la déclaration du travail directement par les travailleurs concernés. Elle ne permet donc pas de lier l'entreprise au travail réalisé et au travailleur qu'elle emploie. Elle offre en revanche une représentation en continu de la population d'actifs agricoles, puisque les sondages sont réalisés sur une base trimestrielle.

Cette base de données est centrée sur les travailleurs, détaillant leur statut, leur rémunération, leur ancienneté et leur quantité de travail réalisée. La catégorisation des actifs agricoles est réalisée selon les catégories socio-professionnelles (CSP) : exploitants et ouvriers agricoles, et répartis selon la nature du contrat.

[1] La description de la base de données faite ici est tirée, sauf mention contraire, de la Méthodologie du RICA publiée par le Ministère de l'Agriculture.

[2] La description de la base de données faite ici est tirée, sauf mention contraire, de la Méthodologie de l'Enquête Emploi, publiée par l'INSEE (2011).

Les publications de l'Enquête Emploi formulent des estimations du nombre d'exploitants et de salariés différentes et inférieures aux estimations du Recensement Agricole. Cet écart est le plus marqué pour les salariés précaires. Ainsi en 2010, l'INSEE décompte 284 000 ouvriers agricoles en France au total, là où le RA décompte 184 000 salariés permanents (salariés familiaux compris), auxquels se rajoutent 91 000 UTA de travail en contrat à durée déterminée. Le nombre de salariés en contrats précaires étant, par définition des contrats à durée déterminée, bien supérieur au nombre d'UTA que ces travailleurs réalisent, on voit que ce chiffre semble faire une estimation très basse du nombre de travailleurs agricoles.

Cette divergence est liée à la définition employée de l'actif agricole. En effet, le Recensement Agricole et les Enquêtes Structures comptent comme actif agricole tout ceux ayant exercé une activité sur une exploitation agricole au cours de l'année. Mais l'INSEE ne compte parmi les actifs agricoles que ceux qui déclarent cette activité comme principale lors des 4 semaines de sondages au cours de l'année. Cette convention statistique est liée à la nécessité, lors de l'annualisation des données de l'enquête, de ne pas réaliser de double compte.

Cette méthodologie fondée sur la déclaration à domicile faite par le travailleur pose une autre limite. Elle implique en effet que des travailleurs peu présents à leur logement, sans logement fixe voire sans logement du tout, ou des travailleurs effectuant des migrations pendulaires, seraient sous-représentés, faute d'être enquêtés. Or, ce sont des publics essentiels à identifier pour réaliser un état des lieux du travail agricole, au vu des articles signalant leur présence marquée dans le secteur (Decosse, 2011 ; Laurent, 2013 ; Mésini, 2013 ; Mésini, 2015 ; Michalon et Potot, 2008 ; Potot, 2010 ; Rau et Mésini, 2007).

Ainsi, la base de données INSEE permet de souligner l'importance de la pluriactivité et de la mobilité de l'emploi salarié dans le secteur agricole, via ce différentiel de décompte de salariés agricoles. La catégorisation qu'elle propose possède des limites importantes et un fort biais de sous-estimation qui limitent son utilité pour la quantification de la typologie. Les données de l'Enquête Emploi ne seront donc pas utilisées dans ce travail de recherche.

II) Présentation et limites des bases de données administratives

Ainsi, les 3 bases de données statistiques présentées apparaissent insuffisantes pour qualifier et quantifier les formes d'activité agricole. Néanmoins, il existe d'autres sources de données, moins aisées à manipuler que les données statistiques car ne disposant pas des mêmes garanties de continuité de traitement que ces dernières : les données administratives.

II.1) Les données MSA, source de données principale sur le travail et les travailleurs

Une première source administrative sont les données de la base administrative de la Mutualité Sociale Agricole. Cette base vise à tenir un registre des cotisants au régime de sécurité sociale agricole. C'est un ensemble de bases de données annuelles exhaustives des personnes bénéficiant d'un emploi ou d'une protection sociale relevant du régime agricole lors d'une année calendaire donnée. La MSA, en tant qu'organisme unique de sécurité sociale pour

les personnes bénéficiant d'une protection sociale au titre du régime agricole, possède la seule base de données administratives portant de manière détaillée sur ces travailleurs. La MSA dispose d'une catégorisation de ces travailleurs utile vis-à-vis de ma question de recherche. Ceux-ci sont répartis par statut, salariés ou indépendants et ayants-droits, et dans le cas des salariés, sont individualisés par contrats de travail signés dans le secteur agricole.

La base MSA est une base de données administratives, vouée à être utilisée dans le cadre d'évaluations administratives et non d'études statistiques. Ainsi, elle est dépourvue de règles de continuité statistique, c'est-à-dire que les définitions de ses catégories peuvent changer d'une base de données annuelle à l'autre. Des changements de conventions internes à la MSA ou des changements de définitions légales de statuts peuvent ainsi affecter les évolutions et tendances observées via la base de données. Pour être comparée entre années, elle a donc été traitée en conséquence.

Les bases MSA, contrairement au RA ou au RICA, n'ont pas pour unité de compte l'exploitation, mais directement le statut professionnel agricole qui donne le droit à la protection sociale de la MSA. Celui-ci est indexé par le numéro d'identification de l'individu bénéficiant d'un statut non salarié donnant le droit à une protection sociale pour les indépendants et ayant droits, et par le contrat de travail pour les salariés.

La base MSA renseigne en premier lieu le statut des travailleurs : indépendant, ayant-droit ou salarié. Elle donne aussi le lieu de travail de chacun de ces travailleurs, ainsi que l'activité principale de la structure qui les emploie, que cela soit une exploitation agricole, un prestataire ou un groupement d'employeurs par exemple. Elle lie ainsi les actifs aux exploitations, et peut donc donner un périmètre précis de l'activité agricole réalisée par les actifs des exploitations, et de celle réalisée par les actifs des autres entreprises de la production agricole.

Cette base permet d'identifier les individus réalisant les contrats de travail selon le statut juridique de leur entreprise et leur statut professionnel agricole. Selon les cas, le nombre d'heures de travail contractuelles pour les contrats salariés est aussi donné. La quantité de travail est donc une donnée accessible, permettant de lier le travailleur, son statut et le travail effectué. La base de données décrit également des caractéristiques sociologiques de ces travailleurs : genre, âge, nationalité. Ces caractéristiques font des bases MSA la source principale mobilisée dans cette étude.

Ces données MSA ont toutefois une limite majeure à prendre en compte pour leur utilisation. En effet, les personnes travaillant sur les exploitations mais employées par un tiers ou sous un statut qui ne relèvent pas de la MSA ne sont pas présentes dans les bases. Cela correspond notamment à la situation des travailleurs détachés, qui bénéficient d'un régime de sécurité sociale dont dépend leur employeur, forcément basé hors de France. Cela concerne aussi les stagiaires ne cotisant pas à la MSA, ainsi que les travailleurs illégaux. Cela me pousse à rechercher d'autres sources de données administratives pour dénombrer ces travailleurs.

II.2) Les autres sources de données administratives complémentaires

Une source de données potentielle serait les déclarations sociales nominatives (DSN), qui sont des déclarations administratives alimentant des bases semblables à celles de la MSA, mais pour tous les salariés en France, ce qui permettrait de traiter les angles morts des données MSA. Cette DSN n'est en place de manière généralisée dans le secteur agricole que depuis 2017, et donc ne s'applique pas à la période étudiée. De plus, après cette date, elle ne concerne pas les salariés agricoles occasionnels qui sont déclarés via des dispositifs alternatifs, comme le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)[3]. Une estimation faite à partir des DSN sous-estimerait alors le décompte du recours au salariat agricole précaire. Ces problématiques ont mené une étude réalisée par la DARES à largement sous-estimer le recours au salariat agricole, comme signalé par la DARES elle-même[4]. Ce n'est donc pas une source mobilisable pour cette étude.

Pour les salariés détachés, les données sur le détachement transnational sont centralisées par la Commission Européenne (De Wispelaere et Pacolet, 2017). Toutefois, dans le cas de la France, des données plus précises sur le détachement sont fournies par la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail français (Direction Générale du Travail, 2016). Des études ont également été fournies sur le sujet par la Direction Générale du Trésor (Direction Générale du Trésor, 2016).

Dans le cas des stages, pour le secteur agricole, c'est le Ministère de l'Agriculture et sa Direction en charge de l'Enseignement Agricole qui auraient la possibilité de produire des données quantitatives sur les stages sur les exploitations agricoles. Toutefois, les données les dénombrant sont inexistantes. Ce qui s'en rapproche le plus sont des données de 2010, dénombrant les stages de formation continue, mais pas les stages de formation initiale (Bondoux et al., 2011).

Pour des situations d'activité sans emploi agricole comme le WWOOFing, j'ai contacté les organismes en charge de cette forme d'activité agricole pour obtenir des données sur le nombre d'actifs concernés. La principale association organisant cette pratique en France, WWOOF France, m'a fourni des chiffres sur cette pratique.

La dernière forme d'activité à considérer est le travail illégal qui est par définition impossible à quantifier via des données de sécurité sociale. Dans le cadre du travail illégal, seules sont disponibles des estimations, principalement tirées de l'Etude de Gubian et al. (2016) réalisée pour le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS), qui elle-même tire ses estimations d'études internes à la MSA et au Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC).

III) L'accès aux données : modalités et limites

Parmi les données décrites, les données des bases de données statistiques agricoles (RA et Enquêtes Structures) ont été obtenues via la collaboration avec le Ministère de l'Agriculture dans le cadre du projet Actif'Agri (Ministère de l'agriculture, 2019).

[3] MSA (2020), Tesa simplifié, DSN ou Tesa+ : quelle solution pour votre entreprise ? https://www.msa.fr/lfy/employeur/solutions-pas

[4] Limon E. (2019) Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? DARES https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quelle-place-occupe-l-emploi-saisonnier-en-france

Pour les statuts précaires hors MSA nécessitant l'utilisation de sources de données administratives telles que des rapports publics, ces données sont directement tirées de ces sources administratives et utilisées sous la forme soumises par ces sources. Elles sont accessibles au degré d'agrégation soumis par le fournisseur des données, c'est à dire à un niveau d'agrégation national.

Les bases de données administratives de la MSA sont obtenues via une convention entre l'Institut National de la Recherche Agronomique (INRA) et la MSA. Cette convention INRA/MSA, numérotée 2020-001, a permis d'utiliser ces données afin de collaborer à un projet avec le Ministère de l'Agriculture, ayant débouché sur le chapitre 4 de l'ouvrage collectif Actif'Agri (Ministère de l'agriculture, 2019) ainsi que sur un article de recherche dérivé de ce chapitre (Depeyrot et al., 2019). Elle a également permis l'accès aux bases de données de la MSA pour ce travail de thèse, et d'utiliser ces données pour deux rapports commandés par le bureau de la santé et de la sécurité au travail du Ministère de l'Agriculture (Magnan et Laurent, 2018 ; Laurent et Magnan, 2019).

IV) Description des données et conventions de traitements

Les données quantifiant le travail agricole utilisées dans le cadre de cette thèse proviennent de sources différentes. La partie suivante va détailler les données mobilisées, les conventions de traitement utilisées et les limites inhérentes à l'utilisation des données, et cela dans le cas de chacune des sources présentées.

IV.1) Les bases de données salariées de la MSA

IV.1.i) Description des données

Pour la base « salariés », la base de données annuelle de la MSA comporte plus de 80 variables, organisées en colonnes dans la base. Les lignes correspondent, elles, chacune à un contrat de travail signé dans le secteur agricole. Une variable contient le numéro individuel anonymisé de chaque cotisant. Cela permet d'isoler chaque travailleur agricole et de repérer les successions ou superpositions de contrats éventuelles que celui-ci peut réaliser au cours de l'année. Ces bases de données sont annuelles et celles à ma disposition existent pour chaque année entre 2002 et 2016.

La base recouvre l'intégralité du secteur agricole au sens de la MSA, c'est-à-dire la production agricole (exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles, groupements d'employeurs, CUMA), mais aussi les institutions du secteur agricole (enseignement agricole, MSA, chambre d'agriculture, banques agricoles, coopératives de transformation, etc.). Le repérage de l'orientation économique de l'entreprise employant le travailleur agricole se fait via trois variables afin d'isoler uniquement les entreprises impliquées directement dans la production agricole. La première est *cnafpri2*, celle du code NAF de l'entreprise employant le salarié en contrat de travail, identifiant la production économique principale de l'entreprise. La seconde est la catégorie de risque majoritaire d'accident du travail MSA, *ccdrpdta*, identifiant le type de

production économique mobilisant le plus de main d'œuvre dans l'entreprise concernée. Enfin, une variable permet d'identifier le statut juridique précis de l'employeur, *cfcatjur*.

Pour différencier les travailleurs selon leur statut professionnel, il existe différentes variables dans la base de données MSA qui s'intéressent aux modalités contractuelles d'emploi. Ces variables servent à identifier d'éventuelles déductions, exonérations ou modalités spécifiques de cotisation influant sur le statut juridique précis du contrat. Dans ce travail, quatre variables sont utilisées, *cnatdurc, ctypdec, cmesempm* et *cquasal*. La première s'intéresse au type de permanence du contrat de travail : à durée déterminée ou indéterminée. Dans ce premier cas, le type précis de contrat est défini par la seconde variable, définissant le caractère saisonnier ou non du contrat. Une troisième variable permet d'identifier si le contrat est un contrat vendanges. La dernière variable est un indicateur d'un contrat aux modalités spécifiques : stages rémunérés, apprentissage, contrats pour adultes handicapés ou contrat de mandataire social.

A cela s'ajoutent quatre variables qui portent sur la longueur du contrat : la durée du contrat en nombre d'heures de travail réalisées *nbheu*, en nombre de jours travaillés *nbjours* et les dates de début et de fin du contrat *eactoes* et *factoes*. Cela permet de discuter de la quantité de travail agricole associée à chaque contrat, et donc à chaque salarié agricole.

De plus, les données MSA fournissent un décompte du salaire brut chargé de certaines cotisations patronales (cf. Chapitres 3 et 4), *mrmt*. Ce décompte ne me permet pas de savoir quel salaire direct est perçu par le salarié, et quelle part du revenu agricole est socialisée. Mais il me permet d'évaluer ce coût pour l'employeur, et donne une indication sur le niveau de salaire global, direct et indirect, perçu par le salarié.

Pour repérer les caractéristiques géographiques et sociologiques des salariés, un dernier groupe de variable est utilisé. Une variable permet de repérer la localisation géographique de l'entreprise agricole employant le salarié au niveau départemental, *cdpt*. Trois autres variables permettent de repérer le genre, l'âge et la nationalité des salariés agricoles : *csex*, *age* et *cnte*. Dans ce dernier cas, la nationalité est répartie en 3 catégories : française, européenne ou extra-européenne.

IV.1.ii) Conventions de traitement des données

Dans le cadre de l'utilisation de ces données pour produire une analyse sur le travail agricole, il faut néanmoins convenir de conventions de traitement de ces données. Ces conventions visent à définir comment les catégories de salariés agricoles proposées sont quantifiées.

a) Les variables portant sur les caractéristiques des salariés

Dans le cas des variables servant à identifier les caractéristiques sociologiques des salariés, les conventions utilisées sont peu nombreuses, les variables étant explicites. Le genre est renseigné pour tous les salariés. Pour la nationalité, celle-ci n'est pas renseignée pour une minorité de salariés. Ces salariés de nationalité inconnue ont été laissés en tant que catégorie à part dans les données présentées. Pour l'âge, les données sont disponibles sous forme d'un âge à deux chiffres de 13 à 99 ans.

Sur le temps de travail, la convention a été de compter toutes les heures de travail réalisé par un salarié, même si elles dépassent le plafond légal. Ces situations correspondent en effet à des contrats dont l'employeur a eu à faire avec des redressements de cotisations sociales sur des heures non déclarées. Ces heures non déclarées sont donc ajoutées au total d'heures réalisées par le salarié sur l'année de la base annuelle concernée.

b) Les variables portant sur les caractéristiques des entreprises

Les variables permettant d'identifier la nature et l'orientation productive des entreprises employeuses sont utilisées pour sélectionner, parmi les bases de données MSA, les exploitations agricoles et les entreprises intervenant dans la production agricole. Cela permet de proposer un périmètre de quantification cohérent avec l'objectif d'analyser la main d'œuvre intervenant dans la production agricole.

J'ai utilisé pour repérer ces entreprises plusieurs critères de sélection superposés, comme le code NAF, le statut juridique, et le type de catégorie d'accident du travail MSA. Cela alors même que ces trois catégories permettraient en théorie à elles seules de délimiter le périmètre des entreprises que je souhaite étudier. Ce choix repose sur la nature même des bases de données MSA, qui sont un regroupement national de bases de données locales. Ces bases départementales peuvent avoir des conventions de traitement différentes. Mobiliser des critères fondés sur plusieurs variables limite cette variabilité, au prix d'une sous-estimation du périmètre de l'activité de production agricole. Certaines exploitations peuvent être en effet exclues de ce périmètre restrictif avec ce double critère de délimitation. Au vu d'une hypothèse de recherche postulant l'importance du recours à des salariés précaires, ce biais minorant a été privilégié.

Pour des entreprises qui ne sont pas des exploitations agricoles et dont la spécificité peut ne pas être toujours reconnue par le code NAF et le type de catégorie accident du travail, le statut juridique est utilisé. Cela permet d'isoler des entreprises différentiables par leur statut coopératif comme les CUMA et les groupements d'employeurs. Le cas du triple critère pour ces entreprises est lié au manque de précision de la variable statut juridique dans le cas des CUMA dont le statut juridique n'est pas systématiquement renseigné. Le code NAF 7731Z, dédié au prêt de matériel agricole, combiné à des codes d'accidents du travail spécifiquement agricoles est dans les faits un excellent moyen d'approcher le périmètre des CUMA. La catégorie de CUMA et de groupements d'employeurs est commune, du fait du continuum de statut entre des CUMA qui peuvent employer dans et hors du statut de Groupements d'employeurs, et des Groupements d'employeurs pouvant employer sans avoir le statut de CUMA.

La grille présentée dans le tableau 3A.1 est utilisée pour sélectionner les exploitations et entreprises agricoles :

Tableau 3A.1 : Algorithme de sélection et de tri des entreprises agricoles (Source CCMSA [2017], Les fichiers des contrats salariés)

Critère de sélection / Catégorie à quantifier	Opérateur logique	Code NAF		Opérateur logique	Catégorie de risque AT	Opérateur logique	Catégorie juridique
		Jusqu'à 2009	A partir de 2010				
Exploitations agricoles		011A, 011C, 011D, 011F, 011G, 012A, 012C, 012E, 012G, 012J, 013Z, 159F, 151E	0111Z, 0112Z, 0113Z, 0114Z, 0115Z, 0116Z, 0119Z, 0121Z, 0122Z, 0123Z, 0124Z, 0125Z, 0126Z, 0127Z, 0128Z, 0129Z, 0130Z, 0141Z, 0142Z, 0143Z, 0144Z, 0145Z, 0146Z, 0147Z, 0149Z, 0150Z, 1089Z, 1102A	ET	110, 120, 130, 140, 150, 160, 170, 180, 190		
Groupements d'employeurs ou CUMA	N'est pas une exploitation agricole ET				110, 120, 130, 140, 150, 160, 170, 180, 190, 400, 920	ET	9223, 6922, 6631, 6316
		OU					
		713A	7731Z	ET	110, 120, 130, 140, 150, 160, 170, 180, 190, 400, 920		
Entreprises de travaux agricoles	N'est pas une exploitation agricole, une CUMA ou un groupement d'employeurs ET	014A	0161Z, 0162Z	ET	110, 120, 130, 140, 150, 160, 170, 180, 190, 400, 920		
Entreprises d'intérim agricole	N'est pas une exploitation agricole, une CUMA, un groupement d'employeurs ou une entreprise de travaux agricoles ET	745A, 745B	7820Z, 7830Z	ET	110, 120, 130, 140, 150, 160, 170, 180, 190, 400, 920		

Ces variables sont aussi utilisées pour séparer les salariés par type de production agricole. Ces chiffres sont obtenus de deux façons, selon que l'entreprise soit une exploitation agricole ou non. Pour les entreprises de travaux agricoles, groupements d'employeurs, CUMA et firmes

d'intérim, les catégories ne sont pas ventilées plus en détail. En effet, les variables utilisées pour identifier les entreprises prestataires de service (code NAF, risque principal accident du travail, catégories juridiques) ne stipulent pas l'orientation productive des exploitations sur lesquelles travaillent les salariés de ces prestataires. Dans le cas des exploitations agricoles, les productions agricoles correspondent à différents code NAF, ce qui permet de les séparer. Chaque code NAF, ou regroupement de codes NAF représentant des productions proches (comme les différents codes NAF de productions de fruits par exemple) correspond à une orientation productive agricole. Ces codes sont présentés dans le tableau 3A.2 :

Tableau 3A.2 : Méthode de répartition des exploitations agricoles (Source CCMSA [2017], Les fichiers des contrats salariés)

Culture de céréales, de légumineuses et de graines oléagineuses	Culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules	Culture de plantes à boissons, à épices, aromatiques, médicinales, pharmaceutiques, du tabac et des plantes à fibres	Autres cultures précaires	Culture de fruits tropicaux et subtropicaux, d'agrumes, de fruits à pépins et à noyau, d'autres fruits d'arbres ou d'arbustes et de fruits à coque et de fruits oléagineux	Culture de la vigne
"0111Z", "0112Z"	"0113Z"	"0115Z","0116Z","0127Z" , "0128Z", "0129Z"	"0119Z"	"0122Z","0123Z","0124Z"," 0125Z", "0126Z"	"0121Z" "1102A"

Reproduction de plantes	Culture et élevage associes	Elevage de vaches laitières	Elevage d'autres bovins	Elevage d'ovins et de caprins	Elevage de chevaux et d'autres équidés, de chameaux et d'autres camélidés	Elevage de porcins	Elevage de volailles	Elevage d'autres animaux
"0130Z"	"0150Z"	"0141Z"	"0142Z"	"0145Z"	"0143Z","0144Z"	"0146Z"	"0147Z"	"0149Z"

Pour les années antérieures à 2010., on utilise les anciens codes NAF selon le tableau 3A.3.

Tableau 3A.3 : Méthode de répartition des exploitations agricoles avant 2010 (Source CCMSA [2017], Les fichiers des contrats salariés)

CULTURES CEREALES ET INDUSTRIELLES CULTURES GENERALES	CULTURE DE LEGUMES; MARAICHAGE	HORTICULTURE ; PEPINIERES	CULTURE FRUITIERE; ARBORICULTURE	VITICULTURE	CULTURE ET ELEVAGE ASSOCIES
"011A"	"011C"	"011D"	"011F"	"011G"	"013Z"

ELEVAGE DE BOVINS	ELEVAGE OVINS, CAPRINS, EQUIDES	ELEVAGE DE PORCINS	ELEVAGE DE VOLAILLES ; AVICULTURE	ELEVAGE D'AUTRES ANIMAUX
"012A"	"012C"	"012E"	"012G"	"012J"

c) Les variables portant sur les caractéristiques des formes de travail

Les différents types de contrats réalisés par les salariés agricoles sont ventilés entre catégories de salariés selon les variables détaillées auparavant : *cnatdurc, ctypdec, cmesempm* et *cquasal*. Ces variables détaillent respectivement la durée du contrat salarié, le type de contrat à durée déterminée le cas échéant, l'existence de modalités de cotisations spécifiques et le type précis de contrat. Partant de là, il est possible de séparer les salariés agricoles salariés selon leur type de contrat (Tableau 3A.4).

La majorité des catégorisations complexes dérivent de la nature composite des bases MSA abordée déjà auparavant. Certains salariés sont repérés par des variables différentes de la base selon le département où ceux-ci ont été entrés dans la base. Ainsi, certains types de salariés, comme par exemple les CDD saisonniers, vendanges ou les contrats salariés handicapés, doivent être repérés en croisant des variables différentes. A noter que cette méthode ne laisse presque aucun contrat (quelques dizaines sur plus d'1,3 millions en 2016) non répartis dans une catégorie de contrat au sein du périmètre retenu d'entreprises agricoles. Cette méthode semble donc robuste pour classer tous les contrats salariés par type dans la typologie.

Tableau 3A.4 : Algorithme de sélection et de tri des salariés agricoles (Source CCMSA [2017], Les fichiers des contrats salariés)

Critères de sélection / Catégorie à quantifier		Opérateur logique	cnatdurc	Opérateur logique	ctypdec	Opérateur logique	cmesempm	Opérateur logique	cquasal
CDI			2						
CDD			1			OR	780, 781		
CDD saisonniers			1	AND	1			OR	140, 141
		OR							
		N'est pas un CDD ou un CDI							
		AND							
									140, 700, 710 ,790, 791, 792, 793
Contrats vendanges							51, 52		
Apprentis									110, 112
Autres	Contrats salariés handicapés	N'est pas un CDI, un CDD, un contrat saisonnier, un apprenti ou un contrat vendanges							
		AND							
									370, 371, 372, 373
	Stages rémunérés								791,790, 792, 793, 410, 411, 412, 413, 414
	Mandataires sociaux		0					AND	420

IV.1.iii) Limites des données MSA

Les principales limites des données MSA sur les salariés sont liées aux caractéristiques des bases. D'abord ce sont des bases de données annuelles, ce qui rend complexe l'étude de phénomènes pluriannuels, comme des contrats qui se déroulent sur deux ans. Ainsi, l'analyse de la durée des contrats est sujette à un biais de sous-estimation comparé à leur durée réelle. C'est notamment le cas des CDI, qui sont découpés annuellement, ou des contrats CDD concernant une saisonnalité de production hivernale. Ainsi, dans le cas de la viticulture par exemple, où la saisonnalité de la taille est hivernale, la durée moyenne d'un contrat saisonnier est sans doute sous-estimée.

Une autre limite est que la nature de base de données de sécurité sociale entraine l'invisibilité de tout ce qui est hors du périmètre de la MSA. Hors des conséquences abordées en amont sur

le besoin d'avoir recours à des bases de données complémentaires pour identifier tous les travailleurs agricoles, il est impossible de savoir si un contrat court donné est réalisé par un travailleur sans emploi, ou par un actif ayant une activité hors agriculture. Cette absence de données sur la situation globale des ménages des travailleurs agricoles empêche de formuler des certitudes sur la base de ces seules données sur la situation économique globale des travailleurs agricoles, et implique de croiser les sources.

Enfin, son statut de base de données administrative issue du regroupement de bases de données départementales incite à la prudence sur l'interprétation des chiffres obtenus. Ce statut justifie des méthodes complexes de répartition des contrats entre entreprises et types de salariés. Ces répartitions complexes fondées sur une superposition de critères de sélection entrainent un risque de sous-estimation du nombre de travailleurs agricoles, mais qui de fait est un biais à l'encontre de l'hypothèse de recherche. J'ai donc systématisé de ce biais de sous-estimation, afin que les décomptes donnés soient cohérents entre eux et renforcent le niveau de preuve des résultats obtenus.

IV.1.iv) Résultats de la quantification

Au global, les décomptes issus de la base salariés MSA donnent des estimations pour les populations des types 3, 5, 6, 7, 8, 9 et 10 de la typologie (Tableau 3A.5):

Tableau 3A.5 : Comparaison des données traitées à partie de la base salariés de la MSA en 2016 et des décomptes fournis par l'Enquête Structures 2016

Statut professionnel	Décompte MSA en personnes concernées par un statut donné (2016)	Décompte en personnes donné par l'Enquête Emploi
CDI des exploitations agricoles	142 046	171 000
Apprentis des exploitations agricoles	16 659	13 000
CDD, saisonniers et contrats vendanges des exploitations agricoles	604 821	
Salariés des Groupements d'employeurs & CUMA	73 901	
Salariés Intérimaires	12 105	
Salariés des entreprises de travaux agricoles	78 322	

J'ai comparé ces décomptes à ceux de l'Enquête Structure 2016, basée sur le périmètre du RA. Comme prévu par le choix de mes conventions de traitements, mes chiffres sont légèrement en dessous des estimations de l'Enquête Structure 2016. Celle-ci dénombre les salariés permanents, familiaux et non familiaux à un total de 171 000 permanents. Cela est dû à l'inclusion des salariés en contrat CDD de plus de 8 mois dans le total des permanents. J'estime de mon côté le total des CDD de plus de 240 jours annuels à 30 700 personnes avec les données MSA, ce qui donne donc des estimations cohérentes avec l'Enquête Structure 2016. Il faut toutefois noter que les estimations en jours et en mois peuvent légèrement varier.

Pour les apprentis, ceux-ci sont dénombrés en tant que « stagiaires en formation en alternance » dans l'Enquête Structure, pour un total de 13 000 personnes, soit un peu plus faible que mon estimation. Le différentiel est dû au fait que l'Enquête Structure ne décompte

pas comme permanent les apprentis ayant réalisé moins de 4 mois en 2016 sur l'exploitation, et donc les apprentissages finis avant avril ou commencés après septembre. Mon estimation est donc cohérente également.

Pour les précaires, le décompte en nombre de personnes n'est pas réalisé dans l'Enquête Structures, empêchant les comparaisons. Toutefois, au niveau de la quantité de travail, les chiffres sont cohérents, avec 148 millions d'heures de travail pour mon estimation MSA pour les contrats à durée déterminée de moins de 240 jours, contre 134 millions d'heures de travail pour l'Enquête Structure. La différence semble principalement provenir de la prise en compte limitée des heures supplémentaires au-delà du temps plein par l'Enquête Structure, contrairement à la MSA qui décompte toutes les heures. La différence de mesure entre l'évaluation en heures et l'évaluation en mois influe également.

Pour le travail externalisé, l'estimation en personnes est également indisponible. Pour les heures, j'obtiens une estimation de 91 millions d'heures de travail, soit supérieure à celle de 48 millions d'heures de travail de l'Enquête Structure. Le différentiel vient :

- De l'absence d'inclusion des heures de travail réalisées par des salariés des groupements d'employeurs hors CUMA. Si l'on corrige cet écart, la MSA ne recense pour les salariés des prestataires de service et d'intérim, ainsi que pour les CUMA, que 45 millions d'heures de travail, auquel il faut ajouter les 4 millions d'heures du détachement, soit 49 millions d'heures.
- La différence résiduelle provient de l'inclusion dans nos décomptes des heures de travail réalisées par des personnels des prestataires n'intervenant pas directement sur les exploitations, et des heures de travail hors prestation de service des salariés y intervenant. La MSA recense en effet les heures de travail pour les salariés des prestataires, alors que l'Enquête Structure recense les heures de travail réalisées en prestation de service sur une exploitation.
- A l'inverse, le fait que les données MSA ne permettent de recenser que les heures de travail des salariés des entreprises ayant une activité principale de prestataire de travaux agricoles et non celles des salariés d'entreprises ayant une activité plus marginale de prestataire ou celles des prestataires indépendants diminue l'estimation de la MSA.

L'estimation obtenue est donc cohérente avec le recensement agricole.

IV.1.v) La question des doubles comptes

Une fois les entreprises concernées identifiées et les différentes formes contractuelles séparées, se pose la question de la gestion du cumul de contrats par les salariés. En effet, ceux-ci peuvent réaliser plusieurs contrats dans le secteur agricole au cours d'une année, ou cumuler plusieurs statuts, ce qui implique de traiter les données MSA pour identifier le nombre correct d'individus.

Du fait de la nature même des bases de données MSA, on ne peut pas savoir si un actif agricole cumule son ou ses contrats dans l'agriculture avec des contrats non agricoles, hors du périmètre de la MSA. De plus, du fait de la séparation entre les bases de données de cotisants « salariés » et « non-salariés », il est impossible d'identifier le cumul entre un emploi agricole indépendant et salarié.

En revanche, la base de données « salariés » de la MSA, fondée sur les contrats de travail et non sur les individus, mais disposant d'une variable « identifiant personnel anonyme », permet de repérer des individus cumulant plusieurs contrats salariés dans l'agriculture. Ces taux de doubles comptes restent limités, les salariés cumulant des contrats entre types d'employeurs et de contrats différents étant limités à 7% des salariés agricoles (Tableau 3A.6)

Tableau 3A.6 : Estimation du taux de double-comptes (une même personne combinant plusieurs types de contrats) dans la base salariés MSA en 2016 (France métropolitaine)

Types d'Employeurs / Type de contrat	Entreprises de travaux agricoles (nbr total personnes ayant au moins un contrat)	Exploitations agricoles (nbr total personnes ayant au moins un contrat)	Groupements d'employeurs & CUMA (nbr total personnes ayant au moins un contrat)	Intérim (nbr total personnes ayant au moins un contrat	Totaux (par type de contrat)	Totaux sans double compte	Taux de double compte
CDI	15 724	142 046	14 762	909	173 441	171 350	1%
Apprentis	1 065	16 659	464	*	18 168	18 034	1%
CDD, CDD Saisonniers, Contrats Vendanges	60 147	604 821	58 889	10 487	734 344	697 542	5%
Autres (Stages rémunérés, Travailleurs CAT, Mandataires sociaux)	3 592	16 409	1 319	935	22 255	22 538	1%
Totaux (par type employeurs)	80 528	779 935	75 434	12 331	**948 208**		
Totaux sans double compte	78 322	760 018	73 901	12 105		**879 646**	
Taux double comptes	3%	2%	2%	2%			**7 %**

Unité : nombre de personnes *= Secret statistique (N =<50)

Note méthodologique

Pour la période considérée (année 2016), la base contient des informations sur 879 646 individus (anonymisées). Elle correspond à 1 354 672 contrats. Une même personne peut avoir plusieurs types de contrats au sein d'une même catégorie d'employeur (double compte dans une colonne) ou pour une même catégorie de contrat (double compte dans une ligne). Le nombre de personnes est donc inférieur au nombre de contrats. Par exemple 697 542 personnes ont été embauchées avec des contrats à durée déterminée par des exploitations, mais le nombre total de contrats de CDD de tous types passés par les exploitations est pour la même période de 734 344.

Le choix a été fait de traiter ces doubles comptes de manière différentiée selon ce qui est étudié. Pour étudier des décomptes consolidés du nombre de personnes travaillant dans l'agriculture, une hiérarchie a été établie entre les statuts, du plus permanent au plus précaire (CDI > Apprentis > CDD) puis entre entreprises de l'exploitation vers les prestataires les plus éloignés (Exploitation > Groupements d'employeurs & CUMA > Entreprises de travaux agricoles > Intérim). Dans ces décomptes, le salarié cumulant plusieurs emplois n'est décompté qu'une seule fois, dans la catégorie du contrat le plus précaire selon cette hiérarchie. A l'inverse, pour être cohérent avec la

comparaison avec les nombres d'heures mobilisées, les décomptes en nombres de personnes et d'UTA comparées sont réalisés en décomptant plusieurs fois un salarié cumulant plusieurs statuts, une fois pour chaque type différent de la typologie auquel il appartient. Cela permet de garder une cohérence sur le volume de travail réalisé par actif agricole appartenant à un type de la typologie et de ne pas surestimer le travail réalisé par les salariés précaires.

IV.2) Les bases de données « non-salariés » de la MSA

IV.2.i) Description des données

Les bases de données « non-salariés » de la MSA regroupent les agriculteurs, les cotisants solidaires et les entrepreneurs agricoles qui sont dans le périmètre de la MSA. Ces bases de données sont annuelles et existent pour chaque année entre 2002 et 2016. Un individu y est présent du fait d'une affiliation à la MSA liée à son activité d'indépendant agricole reconnue, et non à un contrat de travail comme dans la base salariée. Cette base comporte donc, contrairement à cette dernière, une ligne par individu.

Plus précisément, elle comporte une ligne par actif agricole indépendant, c'est-à-dire une ligne par exploitant ou entrepreneur agricole et par cotisant solidaire.

En revanche, les aides familiaux, conjoints-collaborateurs et salariés familiaux ne sont pas renseignés dans cette base : Les salariés familiaux car ils sont intégrés aux autres salariés, et les aides familiaux et conjoints collaborateurs car ce sont des ayants-droits et non des ouvrants-droits du point de vue de la MSA. Ces ayants-droits ne sont pas absents de la base, mais ils sont intégrés à la ligne de la base correspondant à l'exploitant qui leur ouvre leurs droits.

Ainsi, les informations sur les caractéristiques de ces travailleurs ayants-droits se limitent au nombre de ces ayants droits, à l'exclusion de toute autre variable descriptive, sauf pour le cas des aides familiaux, répartis entre mineurs et majeurs. Les trois variables utilisées pour dénombrer les aides familiaux, mineurs et majeurs, et les conjoints collaborateurs sont respectivement, *af_min, af_maj* et *conj_avi*.

Dans le cas des ouvrants-droit, c'est-à-dire les indépendants, donc les exploitants, les entrepreneurs agricoles et les cotisants solidaires, leur âge est une variable accessible, via leur année de naissance, donnée par la variable *nais_an*, ainsi que le genre, via la variable *sexe*.

Du fait que les lignes de la matrice correspondent cette fois-ci chacune à un individu différent, le nombre d'ouvrant droits sans double compte correspond au décompte du nombre de lignes.

Un indépendant peut apparaitre dans deux statuts de protection sociale différents. Il peut être cotisant solidaire et n'avoir accès qu'à une protection sociale limitée en échange d'une cotisation de solidarité. Il peut aussi être exploitant ou entrepreneur agricole et avoir une protection sociale complète en échange de cotisations plus importantes. Cela est renseigné par la variable *cot_sol*. En revanche, pour séparer exploitants et entrepreneurs agricoles, il faut se reposer sur l'orientation économique des entreprises des ouvrants-droits. Comme dans le cas de la base salariée, et pour les mêmes raisons de problématiques liées à la nature

administrative et aux conventions variables dans la base, j'ai utilisé deux variables conjointement. Ces variables sont les mêmes que dans la base salariée, l'une portant le code NAF, *naf_2008* ou *naf*, et l'autre portant la catégorie de risque d'accident du travail, *cris_ate*.

Dans le cas des « non-salariés » agricoles, il y a une catégorie d'indépendants non exploitants à dénombrer : les entrepreneurs des entreprises de travaux agricoles. Les entrepreneurs ayant comme activité principale la prestation de service de travaux agricoles ont été décomptés à près de 5000 en 2016. Ils sont majoritairement non agriculteurs, même si 1200 d'entre eux détiennent des terres agricoles enregistrées dans la MSA en 2016.

Il existe aussi d'autres indépendants opérant dans le secteur agricole. Les détenteurs des firmes d'intérim et d'autres prestataires indépendants sont ainsi probablement affiliés à une catégorie de risque accident du travail agricole, sans forcément avoir un code NAF agricole, mais sans certitude. Du fait de l'incertitude encore plus grande que dans le cas des détenteurs d'entreprises de travaux agricoles sur leur activité agricole, ces 5 800 indépendants ne sont pas intégrés à la typologie des travailleurs agricoles. Dans le cas des groupements d'employeurs et des CUMA, leurs dirigeants sont soit salariés soit des agriculteurs ayant un mandat électif. Ils n'apparaissent donc pas comme catégorie à part dans la base MSA.

Enfin, pour séparer les exploitants entre filières de production agricoles, j'ai réutilisé le code NAF associé à l'exploitation des ouvrants-droits. Cela permet de séparer les exploitations selon leurs productions économiques. Le code NAF est préféré aux catégories d'accident du travail car ces dernières sont moins spécifiques sur le type de production agricole réalisée par les exploitations.

IV.2.ii) Conventions de traitement des données

Les conventions de données utilisées pour les bases « non-salariées » sont proches de celles utilisées pour les salariés, et sont adaptées aux spécificités de la base, fondée sur les individus et non plus sur les contrats.

Les deux variables permettant d'identifier la nature et l'orientation productive des entreprises employeuses, à savoir le code NAF et la catégorie d'accident du travail, sont utilisées pour classer les entreprises gérées par les indépendants. Cela permet de sélectionner les exploitations et les entreprises intervenant dans la production agricole. En effet, la base contient aussi des indépendants du secteur agricole travaillant hors de la production agricole, comme des artisans ruraux et des paysagistes. Ainsi, utiliser ces deux variables permet de restreindre le périmètre de quantification à la production agricole, et permet d'assurer la cohérence du groupe retenu. En effet, comme pour les bases salariées, les hétérogénéités dans le remplissage des variables rendent l'utilisation de cette double contrainte utile pour obtenir des limites claires pour la quantification des « non-salariés ».

De manière similaire aux salariés, les exploitations des exploitants agricoles et des cotisants solidaires sont séparées en orientations productives selon leur code NAF. Les Tableaux 3A.2 et 3A.3 restent donc utile pour les bases de données « non-salariés », à l'exception de l'ajout d'une catégorie « Orientation inconnue » pour le cas des exploitations de cotisants solidaires sans code

NAF. Pour les ETA et les autres firmes impliquées dans la production agricole, les catégories ne sont pas ventilées plus en détail en termes d'orientation productive agricole. Cela est lié au fait que ces firmes sont définies par des codes NAF hors de la production agricole, empêchant d'identifier leur filière d'intervention principale. Ces entrepreneurs sont donc reportés dans une colonne « Autre » de la variable sur l'orientation productive agricole.

Les variables portant sur les caractéristiques des formes de travail sont aussi traitées. Dans le cas des indépendants MSA, les formes de travail sont ventilées de manière similaire aux entreprises dans lesquelles ils travaillent. En effet, les salariés MSA ont un statut qui dérive de leur contrat de travail, qui est donc (partiellement) indépendant de la nature de leur employeur. Mais le statut des indépendants agricoles est directement lié à leur entreprise et à la nature de celle-ci. Dans la base MSA, les « non-salariés » sont regroupés en 5 catégories :

- Les exploitants agricoles se distinguent par leur code NAF. En effet, ce qui définit un exploitant agricole au sens de la MSA est la possession d'un seuil minimum de terres agricoles et/ou la réalisation d'un seuil minimal d'activité professionnelle indépendante dans la production agricole, repérables via le code NAF.
- Les entrepreneurs agricoles sont reconnus par leur activité indépendante dans le secteur agricole au sens de la MSA. D'un point de vue pratique, mon analyse sépare les exploitants des entrepreneurs via leur code NAF, faute de variable claire sur les seuils de travail ou de surface de terres agricoles en production (en dehors de la variable isolant les cotisants solidaires).
- Les cotisants solidaires n'atteignant pas le seuil pour être reconnu comme exploitant, dont le code NAF est repérable dans les bases.
- Les conjoints collaborateurs, qui sont les conjoints ayant-droit au titre de leur activité agricole d'un exploitant/entrepreneur agricole au sens du droit social. Ils sont repérés dans la classification dans toutes les catégories d'entreprises d'ouvrant-droit sauf les cotisants solidaires, qui ne peuvent ouvrir ce statut à leur conjoint.
- Les aides familiaux, qui sont des membres de la famille d'un exploitant au sens du droit social et résident sur l'exploitation agricole, et ayant-droit au titre de leur activité agricole. Ils sont repérés dans la classification dans toutes les catégories d'entreprises d'ouvrant-droit sauf les cotisants solidaires, qui ne peuvent ouvrir ce statut à leur conjoint.

Il faut noter que dans le cas des cotisants solidaires, j'inclus aussi les cotisants solidaires sans code NAF, car produisant trop peu sur leurs terres agricoles. En dehors de cette précision, le périmètre utilisé pour délimiter les exploitations agricoles et les ETA, est exactement le même que celui utilisé pour la base de données des salariés.

Ces cinq catégories permettent d'identifier tous les indépendants et ayant-droits familiaux du secteur agricole. Cela permet d'offrir des données quantifiées cohérentes et comparables entre les deux bases utilisées. Le tableau 3A.7 est utilisée pour sélectionner les exploitations et entreprises agricoles :

Tableau 3A.7 : Algorithme de sélection et de tri des entreprises agricoles (Source CCMSA [2017], Les fichiers des cotisants « non-salariés »)

Critères de sélections / Catégorie à quantifier	Code NAF		Opérateur logique	Catégorie de risque AT	Opérateur logique	Cotisant solidaire
	Jusqu'à 2009	A partir de 2010				
Exploitations agricoles	011.	011.	AND		AND	0
	012.	012.				
	013.	013.		1 à 5		
		014.		7 à 16		
		015.		19		
	159F	1089Z				
	151E	1102A				
Terres exploitées par un cotisant solidaire	NA	NA	AND		AND	1
	011.	011.		NA		
	012.	012.		0		
	013.	013.		1 à 5		
		014.		7 à 16		
		015.		19		
	159F	1089Z				
	151E	1102A				
Entreprises de travaux agricoles	014A	0161Z	AND	23		
		0162Z				
		7380Z				
Intérim et autres entreprises opérant dans la production agricole	N'est pas dans une autre catégorie					
	AND					
	014A	0161Z	AND	0		
	745A	0162Z		1 à 5		
	745B	7820Z		7 à 16		
	713A	7830Z		19		
		7731Z		23		

Pour les ayants-droits de ces indépendants, j'utilise la même classification. En effet, je ne dispose pas de ligne de la base de données pour ces ayants-droits, ils sont seulement décomptés par une variable dans la ligne de leur ouvrant droit. En utilisant les mêmes classifications que les ouvrants-droits, je suis donc en mesure de dénombrer les aides familiaux et les conjoints collaborateurs.

IV.2.iii) Limites des données MSA

Les limites des données MSA pour les « non-salariés » sont similaires à celles des données salariées. L'annualisation des bases de données est toutefois moins problématique. En effet, les statuts « non-salariés » sont indépendants d'un contrat de travail, et sont réévalués annuellement selon l'existence, les résultats et les cotisations payées par l'entreprise dirigée par le travailleur.

Ensuite, la nature de la base de données des « non-salariés » entraine la quasi invisibilité des ayants-droits (aides familiaux, conjoints collaborateurs). En effet, la base est enregistrée par ouvrant-droits, dans le but de déterminer les cotisations à payer et de suivre les cotisants. Seuls le nombre et la

majorité légale des ayants-droits sont donc mentionnés, car ce sont les seules variables influant dans le calcul des cotisations MSA. Cela limite donc l'analyse possible sur ces ayants-droits.

Enfin, je retrouve dans ces bases les limites liées à leur statut de base de données administrative. Si comme mentionné auparavant l'annualisation est moins problématique dans ces bases que dans les bases salariées, la prudence sur la répartition des données doit être maintenue. En effet, les bases étant issues de données départementales annuelles, harmonisées au niveau national, l'utilisation des doubles critères pour délimiter le périmètre des actifs agricole reste pertinent. Comme dans le cas des bases de données salariées, le risque de sous-estimation du nombre de « non-salariés » a été privilégié.

Comme ce sont les personnes et non les contrats qui sont à la base de ces données « non-salariés », il n'y a pas de problème de doubles-comptes dans cette base.

IV.2.iv) Résultats de la quantification

Au global, les décomptes issus de la base « non-salariés » MSA donnent des estimations pour les populations des types 1, 2 et 13 de la typologie. Nous avons comparé ces décomptes à ceux de l'enquête structure 2016, basé sur le périmètre du RA. Nos chiffres sont légèrement en dessous des estimations de l'Enquête Structure 2016 (Tableau 3A.8).

Tableau 3A.8 : Comparaison des dénombrements de travailleurs entre les données traitées à partir de la base « non-salariés » MSA en 2016 et l'Enquête Structures 2016

Type de travailleur agricole	Décompte en personnes donné par la base « non-salariés » (2016)	Décompte en personnes donné par l'Enquête Structures 2016
Exploitants et Co-exploitants	392 129	543 000
Cotisants solidaires	96 708	
Conjoints collaborateurs et aides familiaux	25 112	97 000 (avec l'aide familiale informelle incluse)

Le décompte des exploitants et co-exploitants (hors exploitants salariés) donné par l'Enquête Structure 2016 est de 543 000 personnes. Ce nombre est à mettre en face des 489 000 exploitants et cotisants solidaires dénombrés par mon calcul. Il semble y avoir deux sources de sous-estimations. D'abord les bornes de la définition d'exploitant agricole, en termes de surface et d'activité, sont plus larges dans l'Enquête Structures et le RA que celles qui définissent l'affiliation à la MSA des exploitants et les cotisants solidaires. Le nombre de personnes considérées comme exploitants est ainsi plus grand dans l'Enquête Structure. De plus, comme abordé avec l'exemple des entreprises de travaux agricoles, le décompte que je fais des exploitants est fondé sur le code NAF de leur entreprise agricole. Ainsi, par exemple, mon analyse exclut du champ des exploitants les indépendants cumulant une activité d'exploitant avec une autre activité si leur activité principale, et donc leur NAF, ne correspond pas à l'activité agricole. Ces deux facteurs entrainent donc un biais de sous-estimation du nombre d'exploitants et d'indépendants.

Pour les aides familiaux et conjoints collaborateurs, aucun chiffre comparable n'existe dans l'Enquête Structure. En effet, celle-ci publie un nombre de membres de la famille des exploitants

contribuant à l'exploitation qui ne sont ni exploitants ni salariés. Néanmoins, ce nombre inclut tous les membres de la famille qui interviennent dans l'activité, y compris sans statuts, soit 97 000 personnes. De plus, dans les méthodologies de traitement de données de l'Enquête Structure, les conjoints des exploitants sont considérés comme actifs agricoles par défaut, sauf expression explicite de leur absence d'implication. Cela amène donc mon chiffre à être cohérent avec le compte de l'Enquête Structure malgré l'écart des deux estimations : Le chiffre issu des données MSA ne dénombre que les aides familiaux et conjoints collaborateurs, c'est-à-dire les membres de la famille ayant un statut professionnel dédié à leur activité agricole.

IV.3) Les données du Recensement Agricole et des Enquêtes Emploi

IV.3.i) Présentation des données

Ces données sont moins complètes temporellement que les autres sources, car elles ne fournissent sur la plage de temps couverte par les bases de la MSA (2002-2016) un compte exhaustif du travail familial qu'en 2010, année du recensement. Cette évaluation exhaustive unique, seule comparable avec celles faites par la MSA annuellement sur son propre périmètre, est toutefois complétée par les estimations du travail agricole extrapolées depuis les Enquêtes structures en 2004, 2007, 2013 et 2016. Ainsi, ces données me servent principalement à valider la cohérence des données traitées issues des bases de la MSA, plutôt que de sources primaires de données.

Les travailleurs « familiaux » sont décrits par le RA de manière aussi détaillées, voire plus détaillée sur certains aspects, que les données de la MSA. Ainsi, il convient de noter que les actifs familiaux considérés par le RA correspondent à un périmètre bien plus large, s'intéressant au travail effectivement fourni par les membres de la famille et non à leur statut professionnel. Il inclut donc le travail familial informel, ainsi que la quantification du temps de travail réalisé par les exploitants, conjoints–collaborateurs et aides familiaux, absente des données MSA. Les bases administratives de cotisants à la MSA ne recensent en effet que ceux qui cotisent directement au titre de leur emploi agricole, donc les indépendants et les salariés.

Aucun des indépendants et ayants-droits agricoles ne voient leur temps de travail décrit dans les données MSA. Ce sont les données des Enquêtes Structures et du Recensement Agricole qui sont mobilisées pour dénombrer le travail réalisé par ces travailleurs, avec un travail spécifique pour isoler les indépendants et ayants-droits familiaux selon leur statut professionnel.

IV.3.ii) Conventions de traitements

Utiliser directement la quantité de travail contenue dans les Enquêtes Structures pour le travail familial hors statut salarié aboutit à des estimations de l'ordre de 1,5 temps plein par personne par rapport au nombre d'ayant droits identifiés par les données de la MSA. Cela justifie d'utiliser une méthode différente.

Pour obtenir la quantité de travail des conjoints collaborateurs et aides familiaux, des décomptes précis selon le statut juridique de l'entreprise ont pu être obtenus pour le Recensement Agricole de 2010. Je relève les montants des UTA agricoles (variable *famactivexp*) des personnes ayant comme statut d'être conjoint collaborateur (variable *famstconj*) et des

personnes ayant comme activité principale ou secondaire d'être aide familial, mais qui ne sont pas conjoint collaborateur.

La quantité de travail et le nombre d'ayants-droits identifiés par les données de la MSA sont cohérentes (41 000 personnes et 39 000 UTA). Recoupé avec les données calculées à partir deu RA, 2010, cela permet d'établir un taux moyen de 0,96 UTA par ayant-droit familial en 2010. Par approximation, ce ratio a été utilisé pour proposer une approximation du travail fait par ces aides familiaux en 2003, 2005, 2007, 2013 et 2016 pour évaluer les heures de travail réalisées par ces ayants-droits.

Pour les cotisants solidaires, faute de moyen de les identifier de manière précise même au sein des données du RA, une approximation a été produite à partir du travail d'Auber et Perrier-Cornet (2009). Ce travail sur la quantité de travail réalisé par les cotisants solidaires a permis d'estimer le taux de temps plein moyen (0,15 temps plein) par cotisant solidaire pour l'Enquête Structure 2005. Cette estimation a été étendue aux autres années en supposant constant ce taux moyen afin d'estimer le travail réalisé par les cotisants solidaires à partir de leur nombre obtenu dans les données MSA.

IV.3.iii) Résultats de la quantification

La quantification des données statistiques est cohérente avec les autres sources de données. Les données aboutissant à un quasi-temps plein réalisé par les ayants-droits est cohérente avec les retours de terrain sur le fait que les personnes restant dans ces statuts ont souvent une activité importante sur l'exploitation.

Pour les cotisants solidaires, l'estimation utilisée mène à un taux moyen de 0,97 UTA par exploitant agricole non cotisant solidaire en 2010, ce qui est cohérent avec les 0,93 UTA par exploitant au sens de la MSA identifié en 2005 par Aubert et Perrier-Cornet.

IV.4) Les rapports de la Direction Générale du Travail sur le travail détaché

IV.4.i) Présentation des données

Une autre catégorie d'actifs à quantifier sont les salariés détachés. Comme ces salariés ne sont pas employés par une entreprise française, et qu'ils sont affiliés à un système de sécurité sociale étrangère, ni les données de la MSA, ni les statistiques du Ministère de l'Agriculture ne peuvent aider à les décompter. Ainsi, la principale source utilisée a été les données du Ministère du Travail. En effet, à partir des retours de l'inspection du travail et des déclarations de détachement, la Direction Générale du Travail publie annuellement un bilan du travail détaché en France. Ce bilan est inclus au rapport annuel de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal. En effet, la coopération nécessaire entre différents pays pour identifier la fraude dans le travail détaché en fait une forme d'emploi propice à l'absence de déclaration des contrats de travail.

Les chiffres donnés par ce rapport sont annualisés, et reflètent le nombre de salariés détachés déclarés repérés par l'Inspection du Travail. Ils sont répartis dans des catégories, correspondant

aux secteurs d'emploi du travail détaché. Néanmoins, comme le détachement peut être juridiquement une situation de prestation de service, mais aussi de prestation d'intérim, les salariés détachés travaillant dans l'agriculture sont ventilés dans deux catégories jusqu'en 2016. Ces catégories sont :

- « agriculture » pour les prestations de services réalisées par des détachés pour des entreprises agricoles.

- « travail temporaire » pour les prestations d'intérim réalisées par des détachés.

Cette dernière catégorie est problématique pour mon analyse, car elle ne permet pas de déterminer le nombre de détachés déclarés dans le travail temporaire travaillant de fait dans le secteur agricole. Il existe donc une estimation basse avec le nombre de détachés dans la catégorie « agriculture » qui n'inclut pas les prestations d'intérim. Et il existe une estimation haute en sommant les catégories agriculture et travail temporaire, car jusqu'en 2016, les données du détachement par les entreprises de travail temporaire étaient agrégées quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise cliente. Ainsi jusqu'en 2016, ces rapports annuels ne donnent pas un décompte précis du détachement dans la production agricole, mais donnent uniquement un ordre de grandeur de l'importance de ce détachement dans le secteur. La solution utilisée pour proposer une estimation a été de ventiler chaque année les détachés de l'intérim entre les autres secteurs au prorata de l'importance de ces secteurs dans me nombre de détachés via des prestations de service dans chaque secteur.

En 2017, un changement de mode de dépouillement des données de l'inspection du travail a permis la redistribution de la catégorie travail temporaire par secteur d'activité de l'entreprise qui reçoit les détachés. Cela permet d'avoir un chiffre pour l'agriculture correspondant bien au détachement total dans la production agricole. Ainsi pour 2017, bien que toujours affecté par des problèmes de sous-déclaration liés au recours illégal par des employeurs au détachement, pour la première fois un chiffre du travail détaché total dans le secteur agricole existe, agrégé au niveau national.

IV.4.ii) Conventions de traitements et limites

2017 est la première année où un chiffre du détachement agricole est réellement disponible, les années précédentes ne fournissant que des estimations. De plus, faute de connaitre le périmètre précis donné au secteur « agriculture » qui est considéré, ces chiffres doivent être interprétés avec précaution. Il est compliqué de comparer les chiffres du détachement avec ceux de la MSA pour les années antérieures à 2017, même si ces chiffres donnent un ordre de grandeur du détachement. Si l'on veut comparer le chiffre du détachement 2017 avec les chiffres MSA 2016, une précaution liée à l'écart temporel doit être conservée.

De plus, au vu d'une législation changeante et d'un resserrement progressif des contrôles à la fraude au détachement, il est délicat de comparer les données d'une année sur l'autre. Les données sont marquées par une extrême variabilité, les chiffres du détachement doublant tous les deux ans. Les rapports de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal expliquent que la réalité de ces évolutions est sans doute moins marquée, le taux de sous-déclaration se réduisant avec le temps (DGT,

2014). Cette réduction est liée à une lutte accrue contre la fraude et à la facilitation du processus de déclaration du détachement. Dans tous les cas, la comparaison interannuelle des chiffres du détachement doit être interprétée avec précaution.

IV.4.iii) Résultats de la quantification

La quantification grâce aux données du ministère du travail permet d'évaluer le nombre de salariés détachés dans l'agriculture à 67 601 personnes en 2017 De plus, pour 2017, le nombre d'UTA réalisées par ces salariés détachés n'a pas été évalué par la DGT. A titre de comparaison, il y avait en 2016, avec ma méthode d'estimation environ 32 000 détachés dans le secteur agricole, pour environ 2400 UTA, ce qui révèle l'ampleur de la sous-estimation potentielle du recours au travail détaché avec ces données. Ce biais de sous-estimation est dommageable à l'étude, mais reste cohérent avec les biais de sous-estimations reconnues pour les autres sources.

IV.5) Les données de WWOOF France

IV.5.i) Présentation des données

Le WWOOFing n'est pas un emploi agricole, mais une activité bénévole associative. Les seules statistiques rendant compte de l'évolution du nombre de personnes concernées sont les données produites en interne par les associations organisatrices, dont WWOOF France. Cette association est en charge de la gestion de la mise en relation des exploitations hôtes et des actifs venus à la découverte de l'activité agricole. Ainsi, pour obtenir des éléments de quantification, l'association WWOOF France a été contactée et m'a fourni des données quantifiées issues de ses calculs réalisés pour le bilan annuel de l'association.

Ces données décrivent l'évolution de deux cortèges d'individus depuis 2007, date de création de l'association, et jusqu'à 2017, date des dernières données disponibles. Le premier cortège est celui des exploitations hôtes, qui se sont inscrites auprès de WWOOF France comme volontaires pour offrir accueil, gite et couvert à des WWOOFeurs. Le second cortège est celui des WWOOFeurs, c'est-à-dire des volontaires souhaitant découvrir l'activité agricole biologique par un travail bénévole sur l'exploitation, et qui se sont inscrit auprès de WWOOF France à cette fin. L'inscription étant annuelle, les comptes de ces deux catégories sont donnés annuellement. La répartition entre types de production agricole n'est en revanche pas fournie.

IV.5.ii) Conventions de traitements et limites

Pour les responsables de WWOOF France, l'exhaustivité des chiffres est assurée par la déclaration préalable du séjour de WWOOFing auprès de WWOOF France, et de l'enregistrement obligatoire des exploitations et des WWOOFeurs.

Cependant, ces chiffres ne concernent que l'activité de WOOF France. Ils ne comprennent pas l'ensemble de l'activité de bénévolat participatif sur les exploitations agricoles, d'autres exploitations et des situations d'entraides informelles pouvant exister. Ces chiffres sous-estiment donc par définition l'extension de ce type d'activité. Néanmoins, WWOOF France est

actuellement un des acteurs majeurs de ces nouvelles formes d'activité agricole. Ainsi, ces chiffres, bien qu'internes à une association, sous-estimant la réalité, et limités dans leur précision, donnent un aperçu de l'ordre de grandeur des personnes concernées par ces pratiques.

IV.5.iii) Résultats de la quantification

Les chiffres communiqués par l'association WWOOF France me permettent d'évaluer le nombre de WWOOFeurs à 13 000 personnes au cours de l'année 2016.

Nous ne pouvons pas vérifier ce chiffre, faute d'une autre source de données statistiques ou administratives les décomptant. En effet, les WWOOFeurs, qui ne sont ni des travailleurs indépendants, ni des salariés de l'exploitation ou d'un prestataire, ne sont a priori pas décomptés.

IV.6) Les données sur le travail illégal

IV.6.i) Présentation des données

La dernière situation de travail est celle du travail illégal. Dans ce dernier cas, le travail n'est estimable par aucune source de données statistiques, justement à cause de son illégalité. De même, les quelques données produites sur le travail informel ne dénombrent pas avec précision ceux qui réalisent leur travail dans le secteur agricole. J'utilise le rapport du CNIS, coordonné par Gubian et al., et daté de 2016 pour avoir des éléments quantifiés sur le travail illégal. Ce rapport présente deux sources qui peuvent donner des éléments de quantification pour estimer l'ampleur du travail illégal.

D'abord, l'étude reprend une enquête de juin 2015 du CREDOC, présentant les résultats d'une enquête où 2004 personnes majeures ont été interrogées anonymement par téléphone. Les questions portaient sur leur lien au travail illégal, notamment, savoir s'ils en ont réalisé. L'échantillon a été sélectionné pour être représentatif de la population française, notamment sur les questions de région, de taille d'agglomération, d'âge, de sexe, et de catégories socio-professionnelles. Les chiffres sont ensuite répartis par secteurs, y compris pour le secteur agricole. Ainsi cette enquête permet de donner une estimation de la population active française ayant réalisé du travail illégal, et de la part de cette population qui l'a réalisé dans le secteur agricole, à savoir respectivement 4% et 3%. Cela impliquerait une population de travailleurs illégaux dans l'agriculture de l'ordre de 60 000 personnes.

La seconde source est l'analyse soumise dans le cadre du rapport par la MSA sur le coût du travail dissimulé dans l'agriculture. Bien que plus focalisée sur le secteur de la production agricole que l'enquête du Credoc, elle est limitée par d'autres aspects. D'abord, elle s'intéresse principalement à l'aspect « cotisations perdues » du problème du travail illégal, plus qu'au dénombrement des travailleurs illégaux en tant que tel. De plus le groupe d'exploitations sur lesquelles les inspections sont faites est limité et biaisé. En effet, ne tombent sous le coup de l'inspection du travail que les exploitations employant des salariés (Gubian et al., 2016), soit un tiers d'entre elles à peu près en 2016. Donc deux tiers des exploitations, celles sans salariés, de fait ne sont pas enquêtées. Ensuite, les exploitations enquêtées parmi le groupe sont sélectionnées afin de maximiser le redressement

de cotisations possible. Cela implique de cibler les exploitations où la fraude est supposée probable. Dans le cadre de ces redressements, la MSA donne donc un chiffre correspondant non pas au nombre de salariés concernés par du travail partiellement ou totalement dissimulé, mais au montant global de cotisations sociales perdues pour la MSA via cette fraude, estimée à 135 millions d'euros en 2011, dont 57 millions au titre du travail dissimulé.

IV.6.ii) Conventions de traitements et limites

Les deux sources présentées par le Rapport Gubian (2016) présentent des problématiques différentes quand il s'agit de les utiliser. Les chiffres sont datés tous deux de 2015, ce qui complexifie la comparaison avec des chiffres d'autres années. Ces limites poussent à manipuler ces chiffres avec précaution en face d'autres sources de données correspondant à d'autres années.

Les données de l'enquête du CREDOC présentent le problème d'être basées sur un faible échantillon, problème accru par le très faible pourcentage de réponses concernant le secteur agricole. Ainsi, si des extrapolations de ces taux de travaux illégaux à l'échelle du nombre total d'actif nationaux est possible, ce chiffre doit être pris avec d'extrêmes précautions. De plus, une étude fondée sur la déclaration du travail illégal, certes anonyme, doit être prise avec précaution, car elle comporte un biais structurel de sous-estimation du travail informel réel. De plus, elle a été réalisée au mois de juin, donc elle ne prend en compte qu'une part limitée de la saisonnalité du travail agricole.

Les données liées aux retours de la MSA sur le travail informel sont soumises à des biais similaires. Il y a un biais de sous-estimation important lié au fait que ne sont enquêtées que les exploitations ayant employé légalement un salarié dans l'année. En effet, une exploitation n'employant des salariés que de manière informelle n'est pas sujette au risque d'un contrôle. A l'inverse, le fait d'avoir un échantillon raisonné pour les contrôles, construit de manière à maximiser la probabilité de localiser une fraude, biaise l'estimation dans l'autre sens. Ainsi, la représentativité du chiffre de la MSA, et sa propension à être extrapolé à l'ensemble du secteur agricole doit être examinées avec précaution, la MSA elle-même estimant le montant de cotisations sociales perdues à cause du travail informel pour 2011 sur une fourchette comprise entre 25 et 260 millions d'euros.

Annexe 4 : Synthèse des éléments sur les formes d'emploi tirés des entretiens institutionnels dans le Maine et Loire

Cette annexe détaille les éléments recueillis lors des entretiens institutionnels sur les situations de recours au travail agricole dans le Maine et Loire. Afin de conserver l'anonymat des personnes interviewées dans les organisations rencontrées, ces informations ne sont pas directement reliées à l'entretien spécifique dont elles ont été tirées. Ces informations synthétisées permettent de reconstituer la perception des organisations sectorielles de la réalité du recours au travail dans le secteur agricole, et la place du salariat agricole en son sein. Ces données, en addition aux chiffres issus des bases de sécurité sociale de la MSA, permettent de construire la description de la situation du Maine et Loire faite au chapitre 4. Les données synthétiques sont réparties par thème dans le tableau de la page suivante.

Thématique	Synthèse des entretiens
Place et évolution du salariat précaire	Le volume de travail agricole mobilisé est constant pour les organisations interviewées, mais il y a perception d'une transformation dans le type de travail et de travailleurs disponibles. Il y aurait d'une manière générale une sociologie qui évolue dans l'agriculture, avec des profils de travailleur qui se diversifient. Cette diversification de la main d'œuvre agricole est décrite comme à relier à la diversification des exploitations vers des modèles de production différents. La dynamique actuelle du secteur agricole permet d'anticiper une croissance de l'emploi salarié. Ce travail pourrait être réalisé par des CDI, car ces heures sont liées à la restructuration des exploitations et la diminution du nombre de travailleurs indépendants ou ayant-droit familiaux, mais seraient réalisées de fait par des CDD. Les heures réalisés par ces travailleurs étant sous-estimées, cette substitution apparaitrait comme une tendance d'augmentation du travail agricole. Si certains emplois sont par essence saisonniers, dans certaines exploitations, notamment en viticulture, des saisonniers enchainent les contrats saisonniers toute l'année pour maximiser les exonérations TO/DE perçues par l'employeur, alors qu'un CDI pourrait être mis en place. Un enjeu fort de ces évolutions est la mobilisation d'une main d'œuvre locale saisonnière et permanente, qui au vu des rémunérations et des conditions de travail proposées, évite si possible la production agricole. Parler de l'agriculture exclusivement par l'angle des indépendants et de leurs problèmes de revenu et d'installation est perçu comme ayant mené à dévaloriser la formation de l'emploi salarié. Cela a également diminué l'attractivité de la filière agricole via le discours permanent par les employeurs sur les difficultés de la filière, en restructuration et avec un nombre d'emplois en diminution. Renforcer l'attractivité du métier nécessiterait la mobilisation des organisations sectorielles autour d'une dynamique collective. La pénibilité du métier serait en diminution grâce à l'automatisation en croissance dans le secteur. Il y aurait donc actuellement un manque de salariés permanents et saisonniers qualifiés, qui est relié à un déficit de formation et à la faiblesse du chômage. Ce manque aurait transformé la dynamique du recrutement dans les entreprises de travaux agricoles, et a poussé au développement par la chambre d'agriculture de deux formations spécifiques de CQP de conducteur d'engin agricole qualifié et hautement qualifié. Cette pénurie a mené à un phénomène décrit comme en développement depuis 2010, mais en forte hausse en 2019, qui est la hausse du recrutement de permanents ou de saisonniers étrangers avec les compétences adéquates pour être machinistes agricoles par les entreprises de travaux agricoles. Pour pallier aux problèmes de recrutements de précaires locaux, des systèmes de soutiens publics à la mobilité et à la garde d'enfants pour les saisonniers avaient été développés. Après quelques années, ces dispositifs publics ont été suspendus. Les années post-crise de 2008 ont été marquées par une réduction des problèmes de recrutement des précaires agricoles, due à une mauvaise conjoncture économique générant une grande diversité de précaires en recherche d'emplois saisonniers. La reprise économique depuis 2 ou 3 ans génère une nouvelle tension sur les recrutements des précaires locaux. La dynamique de la demande de travail dans le 49 entraine en effet un taux de chômage faible, qui réduit la disponibilité de la main d'œuvre qualifiée pour la production agricole. La main d'œuvre étrangère apparait alors être une solution dans ce cadre, car ce sont des ss très qualifiés, qui de part de leur situation de migrants pendulaires cherchent à maximiser le temps et le revenu du travail durant la saison. Ces salariés sont donc intéressés par le travail agricole précaire malgré la difficulté du travail. A niveau de compétence égal, la main

	d'œuvre extranationale est de plus perçue par les organisations sectorielles comme étant moins chère que la locale. Cela est renforcé par le fait que le travail au gris est décrit comme très présent chez ces salariés étrangers souhaitant maximiser leurs salaires sur la période considérée, et par le fait que dans le cadre du détachement, la conformité du salaire versé et sa légalité sont difficiles à contrôler. L'extension européenne et le droit de libre circulation ont réduit la visibilité et le contrôle par les pouvoirs publics de ces flux de main d'œuvre comparé à La situation précédente était que la préfecture et la DIRECCTE délivraient des permis d'autorisation d'entrée de la main d'œuvre de travail, notamment dans l'arboriculture avec des salariés polonais. La pénurie de main d'œuvre est décrite comme accroissant le recours à la prestation de service. Ce recours est décrit comme particulièrement développé dans les grandes exploitations en viticulture, où les volumes de main d'œuvre à recruter sont important, mais où les producteurs se focalisent sur la vinification, et délèguent la gestion de la production à des prestataires de service. Les seuls prestataires capables de fournir une prestation de service complète de cette ampleur sont des entreprises internationales. La prestation de service est décrite comme coûtant plus cher que l'emploi direct par l'exploitant, à environ 13 euros de l'heure, mais la délégation de des ressources humaines et du recrutement de personnel qualifié rend le service attractif. La concurrence internationale est décrite comme accroissant le recours au salariat précaire en poussant à une spécialisation des exploitations. Cela favorise la délégation des ateliers secondaires résiduels. Cette restructuration des exploitations peut prendre des formes originales, comme le rachat des domaines viticoles par des investisseurs extérieurs, non agricoles, déléguant la production à des salariés ou prestataires de service, menant à la formation des grands domaines viticoles précédemment décrits. Ces évolutions sont toutefois décrites par certaines organisations comme une menace sur l'avenir de certaines filières, où le nombre d'acteurs et d'entreprises diminue. L'arboriculture est décrite comme confrontée à un problème spécifique de vieillissement des salariés permanents. Le renouvellement de cette main d'œuvre pose un souci car certaines formations sectorielles n'existent plus, d'où la dynamique institutionnelle autour de la relance de formations d'agents arboricoles qualifiés. Cette diminution du salariat aurait mené à d'importants arrachages, pour apaiser la tension de l'emploi dans le secteur. Aujourd'hui, la plupart des exploitations toujours en activité tournent bien et ont des perspectives d'avenir, grâce à une moindre tension sur les prix. D'autres vont toutefois moins bien et sont souvent confrontés à une absence de repreneurs. Une tendance longue est au rallongement des contrats saisonniers arboricoles car la saison de récolte est plus longue, avec des variétés de pommes tardives en développement, mais le nombre global de ces contrats est perçu comme stable. Au final, cette restructuration et le manque de main d'œuvre qualifiée sont perçus comme ayant engendré une tendance à l'intensification du travail dans l'emploi salarié.
Lien entre permanents et précaires	Il y aurait dans le secteur agricole une tension forte sur le recrutement des salariés qualifiés, avec une croissance importante des emplois en CDI non pourvus. Ainsi la tentation d'utiliser des saisonniers pour compenser existe, mais donnerait peu de résultats en termes de productivité, limitant ce phénomène. Les employeurs relaient aux organisations professionnelles ne pas avoir de personnel au niveau de qualification élevé voulu, et que ce niveau de qualification requis devient une barrière pour le recrutement. Cet écart de qualification entre les besoins et l'offre existerait pour les CDI, mais aussi pour les saisonniers qualifiés. Ainsi le recours à un tiers qui prend en charge la formation et la gestion de la main-d'œuvre soulage la charge de travail des exploitants, expliquant le recours croissant à la prestation de

	service avec l'accroissement des problèmes de qualification de la main d'œuvre salariée. La revalorisation d'image et ou de revenu et de conditions de travail apparait alors comme un prérequis à la sortie de cette pénurie de main d'œuvre salariée selon les syndicats rencontrés. A ce titre, plusieurs organisations formulent des demandes d'aides publiques plus fléchées vers les emplois permanents en agriculture. Ces enjeux sur la qualification sont décrits comme favorisant l'emploi dans les ETA, qui fourniraient de meilleurs salaires aux saisonniers qualifiés ou comme permanents, avec des meilleures conditions de SST et de meilleurs équipements et machines. Le développement du travail agricole précaire est décrit par les représentants des salariés comme lié à la méconnaissance et au manque de reconnaissance des compétences des salariés agricoles, y compris permanents. Cela impacte les salaires des emplois agricoles, y compris des permanents en charge de la gestion des précaires, et ayant des charges de travail importante, qui restent très faiblement payés. Les employeurs ont donc du mal à trouver des salariés résidents en France pour travailler, car la rémunération et la valorisation du travail sont minimales, détournant les chômeurs nationaux vers d'autres formes d'emploi. Certains permanents recrutés dans ce cadre seraient des migrants pendulaires ayant des projets d'installation à long terme et trouvant des emplois en CDI. Le problème de la formation bloquerait aussi le recours à des salariés précaires qualifiés : il y a peu de formations, et il y aurait peu d'intéressés, et il y aurait donc une pénurie de chef de cultures et d'ouvriers agricoles qualifiés. Les stratégies de formations en interne à partir des saisonniers déjà employés sont couplées aux dispositifs comme le Groupements d'employeurs d'insertion et de qualification afin de redévelopper une offre de salariés permanents qualifiés. L'efficacité de ces mesures serait limitée par le fait que les salariés formés voient leurs compétences valorisées dans les services annexes à l'agriculture (coop, entreprises de travaux agricoles, conseil) plus rémunérateurs et moins difficiles en termes de conditions de travail, donc plus attractifs. Du fait de ces difficultés, le transfert de compétence dans le temps ne s'opère pas non plus dans l'agriculture pour les précaires. Les saisonniers enchainant des contrats à durée déterminée toute l'année seraient compétents, mais en déclin en nombre. Pour pérenniser cette compétence, les actions des organisations sectorielles se sont portées sur les dispositifs de chainage des saisons, notamment via les groupements d'employeur multisectoriels, pour des succès qui seraient mitigés. La viticulture, le maraichage et l'arboriculture sont les 3 secteurs ou le maillage est décrit en entretien comme pouvant fonctionner.
Diversité du travail en contrats précaires	La typologie des saisonniers est décrite en entretien comme la suivante : i) des saisonniers à l'année, professionnels, alternant phase de chômage/congés et saisons toute l'année ; ii) des salariés agricoles formés ou non cherchant un tremplin vers l'emploi permanent ; iii) des lycéens et des étudiants, avec une implication plus forte des étudiants dans l'emploi agricole du fait d'une précarité personnelle qui serait plus développée ; iv) des salariés peu qualifiés, éloignés de l'emploi et qui acceptent par défaut un emploi agricole, pour qui l'emploi agricole n'est pas choisi ; v) des salariés extranationaux venant en France pour la saison, qui chercheraient à maximiser le revenu sur leurs mois de présence, et donc qui seraient plus présents dans les grandes exploitations à même de leur assurer beaucoup d'heures sur une longue durée. A cela s'ajouterait récemment un nouveau groupe de saisonniers étrangers, cette fois-ci intervenant via des prestataires de service et du travail détaché. Pour le moment, dans le Maine et Loire, ils seraient surtout implémentés dans les exploitations viticoles.

	Sur les CDD qualifiés en ETA, il y a aussi une diversité de profils, où l'on retrouverait : i) des saisonniers avec une compétence polyvalente, qui développent souvent une activité rurale en hiver en dehors des entreprises de travaux agricoles ; ii) des saisonniers d'été sur le pressage-battage, réalisant ensilage et moisson, qui sont souvent des étudiants du milieu agricole. Sur le profil des salariés saisonniers, il y aurait de moins en moins de très jeunes (mineurs et jeunes adultes) et de plus en plus de retraités, qui seraient une main d'œuvre appréciée par les employeurs agricoles. Pour ces retraités, la saison apparaitrait comme un complément de pension de retraite. Les retraités seraient très présents dans le secteur viticole pour réaliser des tâches saisonnières. Les salariés saisonniers étrangers qualifiés constitueraient une main d'œuvre pour laquelle l'attractivité des emplois saisonniers devrait être toutefois activement maintenue par les exploitants. En effet, les saisonniers intra-européens arbitreraient leur temps de travail lors de la saison entre les différents pays du nord de l'Europe, en tournant entre ces pays pour trouver les meilleures opportunités. Il y aurait de moins en moins d'étudiants qui travaillent dans l'agriculture, du fait de l'avancée en septembre des rentrées universitaires. Une nouvelle main d'œuvre en croissance serait les travailleurs réfugiés. L'arboriculture et la viticulture notamment ont fait appel à cette main d'œuvre. Dans le maraichage et l'arboriculture, une partie des saisonniers qualifiés réguliers viendrait de la communauté des gens du voyage. La diversité des travailleurs serait utilisée différemment selon les productions en arboriculture : principalement des salariés migrants dans les grosses entreprises de fruits rouges ; une variété des groupes de salariés locaux ou migrants mobilisés dans la pomme selon le moment de la saison ; le maïs semence serait récolté quasi-exclusivement par des étudiants. Le salariat précaire agricole serait confronté à un fort turn-over lié à des désaffections de postes de la part des salariés précaires. Pour les salariés sans expérience dans le secteur agricole la désaffection serait liée aux mauvaises conditions de travail et à la forte intensité du travail. Ces salariés, notamment les chômeurs de longue durée, partiraient qu'ils soient restés suffisamment longtemps en contrat ou non pour garantir l'ouverture de droits de protection sociale, ce qui indique la mauvaise qualité des conditions de travail. L'emploi détaché existe, surtout dans la viticulture où certaines exploitations emploieraient exclusivement de la main d'œuvre saisonnière détachée. Ces pratiques ont été introduites par un nombre réduit d'exploitations avant de faire tache d'huile dans le vignoble les années suivantes face aux difficultés et au temps passés à recruter. Dans l'arboriculture, si le détachement est présent, on lui privilégie le recrutement direct. Ainsi le détachement est utilisé comme moyen de mise en contact entre employeurs et salariés, permettant les années suivantes un recrutement direct. Cela est particulièrement valable pour la main d'œuvre d'Europe de l'Est.
Recours à la prestation de service et aux groupements d'employeurs	Les difficultés de recrutement dans le secteur agricole auraient accru le recours à des CUMA, des Entreprises de travaux agricoles, et à des groupements d'employeurs. Ainsi, l'emploi commun dans les CUMA s'est développé, notamment pour l'emploi saisonnier, où leur statut de groupements d'employeurs permet aux CUMA en élevage d'embaucher sur la période des foins et des labours pour dégager du temps de travail aux exploitants. Sur les Groupements d'employeurs d'une manière générale, les organisations rencontrées distinguent Groupements d'employeurs institutionnels et privés. Il existe 3 Groupements d'employeurs institutionnels au niveau départemental : i) le service de remplacement ; ii)

	le Groupements d'employeurs départemental du 49, qui correspond à un besoin d'accompagnement des éleveurs non-employeurs vers la gestion de l'emploi salarié ; iii) le Groupements d'employeurs d'insertion et de qualification, fait pour former des salariés issus des saisonniers qualifiés dans les filières végétales vers des emplois de permanents agricoles via des formations continues sur 2 ans. Il existerait deux autres types de groupements d'employeurs. Les premiers seraient des Groupements d'employeurs structurés mono-sectoriels agricoles ou multisectoriels agri-industriels ou agri-services, qui mutualisent les besoins des entreprises pour faire du maillage de saisonnalité. Selon les compétences et les profils des salariés, et les besoins et profils des membres du Groupements d'employeurs, une partie plus ou moins importante des salariés du Groupements d'employeurs sont des CDI à l'année, ou bien des CDD quand le maillage de saisonnalité ne permet que l'allongement de la saison. Ce dernier cas serait majoritaire, surtout dans les Groupements d'employeurs purement agricole, car le besoin d'un volume d'emploi saisonnier ne peut être maillé sur 12 mois sans trous ni recoupements. La volonté de faire des saisons 12 mois de l'année serait confrontée à des obstacles majeurs : i) La réalité des saisonniers qui ne voudraient pas travailler à l'année, mais garder des plages de congés entre les saisons pour se reposer et s'occuper de leur enfants le cas échéant ; ii) les saisonniers agricoles le seraient souvent non par choix, mais par besoin, et ne voudraient pas forcément pérenniser leur trajectoire dans le secteur agricole ; et iii) L'intensité de travail toute l'année, qui dans le cas des productions saisonnière en pointe de travail est souvent très intense, serait impossible sans dommages sur la santé. Ainsi, la volonté de fidélisation des salariés agricoles, qui est une vocation initiale des Groupements d'employeurs, se heurterait à un mur : le Groupements d'employeurs allonge la saison, facilite le recrutement et la requalification en CDI a postériori chez un membre du groupement, mais il n'amène pas à transformer les CDD en CDI. Le second type de Groupements d'employeurs hors groupements institutionnels seraient des Groupements d'employeurs appelés en entretien Groupements d'employeurs « non-tiers ». Ces Groupements d'employeurs, qui seraient en fort développement, sont portés par un employeur juridique unique qui veut pouvoir faire intervenir dans ses différentes sociétés agricoles ses salariés saisonniers sans que cela ne pose de problème en termes de droits du travail et de risques professionnels. Il y a alors deux cas de figures : les saisonniers et les permanents sont employés par le groupement d'employeurs, ou seulement les saisonniers. Dans ce cadre, le recours à des salariés précaires par délégation des tâches par prestation de service serait préféré pour sa facilité de gestion, permettant aux exploitants de se focaliser sur les autres tâches. La plupart des producteurs qui auraient ainsi recours à des prestataires, continueraient toutefois d'employeur leur noyau de personnel qualifié en propre. La prestation de service privée semble, pour les acteurs rencontrés, plus développée que les solutions coopératives et de Groupements d'employeurs, qui seraient plus contraignante pour l'exploitant. Dans certaines productions, comme l'arboriculture, de très grosses structures ont émergé, avec de gros besoins de main d'œuvre gérée individuellement, avec des services administratifs organisés. Les économies d'échelles et la gestion des ressources humaines intégrée de ces entreprises rendent l'emploi direct plus intéressant que le recours à la prestation de service. Les sollicitations de prestataires de services étrangers auraient cependant explosé depuis 2013 environ, et ce serait les grandes exploitations maraichères et la viticulture qui seraient au centre du développement du recours au travail détaché. Une autre forme de

	prestation de service mobilisant le recours au salariat serait le développement de propriétés en délégation totale en grandes cultures, ou la reprise de domaines agricoles par des coopératives en viticulture, qui les font alors gérer directement par des salariés. La demande de recours au salariat fourni par les Entreprises de travaux agricoles progresserait à l'échelle départementale, via une hausse des demandes pour des travaux agricoles en chantier complet sur des ateliers secondaires délaissés par des exploitations en spécialisation croissante. Pour se démarquer de la concurrence de prestation de services étrangères sur la délégation de tâches nécessitant le recours à d'importants volumes de main d'œuvre, les Entreprises de travaux agricoles accepteraient de plus en plus de gérer le recrutement et la gestion de la main d'œuvre saisonnière sur des tâches pourtant peu rentables pour elles, surtout en viticulture, pour fidéliser les clients en leur offrant des prestations de services tout au long de l'année.
Recrutement des salariés précaires	Les exploitants recruteraient les précaires agricoles principalement via une grande « liste » de saisonniers présents dans leur réseau. Selon les refus des personnes contactées, cette liste se réduit et serait complémentée selon différents moyens : Le Bon Coin, l'ANEFA et Pôle Emploi selon le profil recherché. Pôle emploi serait une source de dernier recours, car elle fournirait des gens éloignés de l'emploi, au profil adapté aux postes sans qualification et au revenu minimum proposés par les exploitants, mais inadaptés aux conditions de travail et aux compétences demandées par les employeurs dans les faits. Il est signalé en entretien que les différents collectifs de salariés précaires recrutés par ces différents canaux seraient souvent gérés de manière disjointe dans les exploitations. La difficulté à recruter est décrite comme extrêmement variable entre exploitations et serait liée à la qualité des conditions de travail proposées et à l'existence d'avantages ou de primes. Le suivi des contingents de précaires arrivés en début de saison est jugé satisfaisant en termes de SST et de conditions de formation et de travail par les interlocuteurs rencontrés, celui des personnes mobilisées en milieu ou fin de saison apparaitrait plus hétérogène. Les saisonniers étrangers auraient évolué dans leurs moyens de prendre contact avec les exploitations. Les premiers seraient arrivés via des prestataires de services ou des recommandations de proches, puis auraient été recrutés via des embauches directes par internet, et enfin, auraient commencé à venir par leurs propres moyens dans le Maine et Loire. Cela correspondrait à une utilisation courante du détachement, où la prestation de service permettrait la prise de contact avec un groupe de salariés étrangers, qui seront recrutés directement par l'exploitant les années suivantes. Le logement et le déplacement seraient des points importants pour les saisonniers, et joueraient fortement dans la capacité et la volonté à accepter un emploi agricole. Les grandes exploitations fourniraient pour la plupart leurs propres campings et leurs propres véhicules pour déplacer les salariés. Dans les plus petites exploitations, les salariés se déplaceraient plutôt avec leurs propres transports et seraient logés directement sur les exploitations. Pour les salariés migrants, la question du logement serait la plus discriminante quant à la capacité à accepter un emploi, alors que cela serait celle du transport pour les salariés habitant localement. Dans ce cadre, le recours à la prestation de service, nationale ou internationale, permet de se libérer de la gestion du recrutement, quitte à ce que le coût soit plus élevé au final pour l'employeur. L'enjeu de la prestation de service à l'international serait alors surtout d'identifier un prestataire fiable pour fournir de la main d'œuvre qualifiée. Une idée discutée au niveau de certaines organisations patronales agricoles serait de faire contrôler la fiabilité de certains prestataires de services internationaux par les pouvoirs publics pour fournir des garanties aux exploitants.

	Tant pour le détachement que pour l'emploi direct, les ressortissants étrangers installés dans le Maine et Loire serviraient d'intermédiaires entre employeurs et prestataires ou futurs salariés. Un projet en coopération de plusieurs organisations professionnelles agricoles locales serait le développement du recrutement collectif sur le Maine et Loire, où les employeurs de main d'œuvre saisonnière sur un rayon de 10 kilomètres sont regroupés et leurs besoins inventoriés. Ces démarches visent à promouvoir le recrutement d'une centaine de personnes par session, en visant spécifiquement la main d'œuvre très locale pour limiter les problèmes de logement et de transport. Le déclencheur de cette initiative serait la baisse du chômage au niveau local, qui entrainerait la sortie du secteur agricole des saisonniers. Des crises locales de recrutements sont ainsi corrélées à ces baisses de disponibilité des saisonniers locaux. Lors de crises précédentes, des dispositifs visant à prendre en charge des frais de déplacement et de garde ont été mis en place afin d'augmenter l'attractivité de l'emploi agricole saisonnier.
Conditions de travail et de SST	Certains salariés précaires ne seraient pas accueillis dans des conditions légales de travail ou de rémunération. Il est difficile de localiser ces salariés et les infractions. Le principal problème local rencontré par les acteurs syndicaux serait l'accès très difficile aux personnes les plus touchées : les salariés étrangers ou les salariés des plus petites exploitations. Les services publics en charge de la surveillance de l'application du droit du travail et de la protection sociale ne produisent pas de données chiffrées ni ne publient de position officielle sur la fréquence rencontrée de ces situations problématiques lors de leurs interventions. Les difficultés de recrutement entraineraient parfois le développement de prestation de service non conformes à la loi. Il est décrit comme difficile de vérifier la conformité du prestataire de service dans le pays de l'entreprise, tant pour le client de la prestation de service que pour l'inspection du travail. Ainsi, les exploitations pourraient faire appel à de la prestation de service illégale de bonne foi. Sur la question de la SST, il est décrit en entretien que les sources de danger pour les saisonniers sont principalement l'intensité du travail, les produits pesticides et le machinisme agricole, même si la situation des risques professionnels est décrite comme plutôt bonne au global et en amélioration. Les organisations sectorielles ont souligné l'application variable et limitée des politiques de prévention de SST pour les salariés précaires agricoles.

Annexe 5 : Supports mobilisés pour les entretiens

Cette annexe présente les supports mobilisés pour les entretiens institutionnels menés en France, sur le terrain dans le Maine et Loire, et auprès des organisations européennes rencontrées. Ils ont aussi servi de base pour les entretiens en Espagne, Belgique et en Pologne.

Le guide d'entretien mobilisé est présenté à l'Annexe 5.1.

Les grilles de dépouillement des entretiens sont présentées à l'Annexe 5.2.

Annexe 5.1 : Guide d'entretiens institutionnels

Le guide d'entretien mobilisé dans les entretiens institutionnels nationaux, locaux et internationaux est présenté dans cette annexe.

Ce guide d'entretien a servi de base pour tous les entretiens, mais les questions ont pu être retravaillées, certaines ajoutées et d'autres supprimées selon l'interlocuteur rencontré. Le caractère semi directif de l'entretien a mené la formulation et l'ordre des questions à évoluer selon les apports déjà fournis par l'interlocuteur.

Notamment, au fur et à mesure que le travail de recherche avançait, les premiers résultats agrégés et anonymisés ont été présentés aux interlocuteurs pour vérification, tel que décrit au chapitre 3.

Le contenu effectif des entretiens réalisés n'est accessible que sur accord des personnes interviewées.

I. Préliminaires à l'entretien

I.1) Remise du document papier, déjà envoyé par mail, stipulant les conditions de confidentialité. Rappel oral du cadre du projet :

> « Ce travail se fait dans le cadre d'un projet de recherche portant sur le développement des formes d'activités précaires en agriculture, leurs déterminants, et leurs évolutions. Ce travail est cofinancé par l'Institut National de la Recherche Agronomique (INRA) et l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), en partenariat avec AgroParisTech.
> Dans le cadre de ce travail de recherche, nous rencontrons différents acteurs concernés. Les règles d'éthique et de déontologie sur la confidentialité des informations échangées seront respectées. La publication de ce travail se fera principalement sous forme d'articles scientifiques, d'un mémoire de master et d'un mémoire de thèse. »
> I.2 Proposer l'enregistrement anonyme de l'entretien.
> Si accepté, « Vous acceptez l'enregistrement ? » doit être présent sur la bande, avec la réponse de l'interviewé.
> I.3. Présentation de l'intervieweur

II. Présentation de l'intervenant

II.1 Nom, âge et formation de l'interviewé

II.2 Parcours de l'interviewé

II.3 Rôle et ancienneté au sein de l'institution de l'interviewé

III. Les différents modèles et la place du travail salarié précaire

III.1 Quel vision est défendue par votre organisation sur l'avenir de l'agriculture et des exploitations ? Quelle place du travail agricole salarié précaire dans ce projet et quels types de travail précaires ?

III.2 Avez-vous des documents de l'organisation ou le positionnement sur cette place du travail dans votre vision de l'agriculture est défendue ? Sous quelles formes (Site web, Documents détaillant vos positions, Interventions publiques) ?

III.3 Quelles actions avez-vous entreprises pour défendre votre vision du problème (interventions réglementaires, actions syndicales, autres) ? Quel budget pour ces actions ?

III.4 Avec quels autres acteurs la question du modèle de développement de la filière est abordée ? Y a –il accord ou désaccord sur ce sujet avec ceux-ci ?

IV. L'accroissement et la diversité des formes d'emploi

IV.1 Rôle croissant des formes d'emploi salariés précaires, de la sous-traitance ou d'autres activités précaires hors salariat ? Quelle complémentarité ou substitutions entre les formes de travail agricoles ? Quelles formes vous semblent le plus importantes ou intéressantes ?

IV.2 Qu'est-ce qui justifie cette diversité de formes ? Des utilisations spécifiques ? Des contraintes sur les exploitations ? Des caractéristiques des statuts ? La concurrence internationale ?

IV.3 Avez-vous des références technico-économiques sur ces questions de différences de statuts professionnels ? Avez-vous fait des analyses sur les coûts et les caractéristiques de ces emplois ?

IV .4 Peut-on interpréter une partie de cette diversité comme une mise en concurrence de différentes formes d'emploi ?

IV.5 Avez-entrepris des actions pour limiter, encadrer cette diversité ou au contraire, pour encourager une forme de travail en particulier en face des autres ? Quel budget, quelles interventions réglementaires et quelles autres actions ?

IV.6 Cette question de la diversité des formes d'emploi, quels interlocuteurs ? D'autres organisations s'occupent-elles d'autres travailleurs agricoles / aspects du problème ?

V. Les règles de mises en concurrence internationales des produits

V.1 Comment s'exerce sur les différentes formes d'emploi le renforcement de la concurrence internationale ? Et sur les exploitations plus spécifiquement ? Impactent-elles sur le travail ? Sur d'autres aspects de leur fonctionnement ? Ces transformations de la concurrence ont-elles un impact sur la mobilisation de travail précaire ?

V.2 Pensez-vous que l'on assiste à une mise en concurrence internationale des formes d'emploi et des travailleurs ? Au sein d'une même forme d'emploi, la nationalité est-elle un élément de mise en concurrence des travailleurs ? Pourquoi ?

V.3 Avez-vous des documents de l'organisation ou le positionnement sur cette concurrence internationale est défendue ? Avez-vous des données technico-économiques sur le sujet ? Sous quelles formes (Site web, Documents détaillant vos positions, interventions publiques) ? Quelles actions entreprises vont dans ce sens ? Quel budget, quelles interventions réglementaires et quels autres types d'actions ont été menées dans ce sens ?

V.4 Avec quels autres acteurs la question de la concurrence internationale des produits est abordée ? Quels sont les points d'accrochages ou de désaccords sur ce sujet avec les autres acteurs ?

VI. La protection sociale des travailleurs agricoles (selon acteurs)

VI.1 Considérez-vous que les conditions de couverture sociale s'améliorent ? Se détériorent ? Certains publics semblent ils spécialement vulnérables ? Quelle situation pour les salariés précaires ? A quoi attribuez-vous ces évolutions ?

VI.2 Quelles conséquences pour les travailleurs ? Pour les exploitations ?

VI.3 Est-ce un enjeu dont vous avez eu à vous saisir ? A quelle occasion ?

VI.4 Avez-vous des documents de l'organisation ou le positionnement sur ces thématiques est défendue ? Avez-vous des données technico-économiques sur le sujet ? Sous quelles formes (Site web, Documents détaillant vos positions, Interventions publiques) ?

VI.5 Quelles actions ont été engagées pour agir sur la question de la protection sociale des travailleurs agricoles précaires ? Quel budget, quelles interventions réglementaires et quelles autres actions ?

VI.6 Avec qui ce sujet de la protection sociale est discuté ? Quelles convergences et oppositions trouvez-vous ?

VII. La rémunération du travail agricole (selon acteurs)

VII.1 Considérez-vous que les conditions de rémunération des travailleurs agricoles s'améliorent ? Se détériorent ? Quelle situation pour les salariés précaires ? A quoi attribuez-vous ces évolutions ?

VII.2 Quelles conséquences pour les travailleurs ? Pour les exploitations ? Pensez-vous que cela influe sur les risques professionnels ?

VII.3 Est-ce un enjeu dont vous avez eu à vous saisir ? A quelle occasion ?

VII.4 Avez-vous des documents de l'organisation ou le positionnement sur ces thématiques est défendue ? Avez-vous des données technico-économiques sur le sujet ? Sous quelles formes (Site web, Documents détaillant vos positions, Interventions publiques) ?

VII.5 Quelles actions ont été engagées pour agir sur la question du revenu des travailleurs agricoles précaires ? Quel budget, quelles interventions réglementaires et quelles autres actions ?

VII.6 Avec qui ce sujet du revenu est discuté ? Quelles convergences et oppositions trouvez-vous ?

VIII. La santé/sécurité au travail des travailleurs agricoles (selon acteurs)

VIII.1 Considérez-vous que les conditions de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs agricoles s'améliorent ? Se détériorent ? Certains publics semblent ils spécialement vulnérables ? Quelle situation pour les salariés précaires ? A quoi attribuez-vous ces évolutions ?

VIII.2 Quelles conséquences pour les travailleurs ? Pour les exploitations ?

VIII.3 Est-ce un enjeu dont vous avez eu à vous saisir ? A quelle occasion ?

VIII.4 Avez-vous des documents de l'organisation ou le positionnement sur ces thématiques est défendue ? Avez-vous des données technico-économiques sur le sujet ? Sous quelles formes (Site web, Documents détaillant vos positions, Interventions publiques) ?

VIII.5 Quelles actions ont été engagées pour agir sur la question de la SST des salariés agricoles précaires ? Quel budget, quelles interventions réglementaires et quelles autres actions ?

VIII.6 Avec qui ce sujet de la SST est discuté ? Quelles convergences et oppositions trouvez-vous ?

IX. La gestion par les acteurs institutionnels du travail agricole (selon acteurs)

IX.1 Au final, dans ces mutations institutionnelles, votre voix se fait entendre ? Pourquoi ?

IX.2 Comment s'organise la gouvernance sur ces questions de travail agricole et entre quels acteurs ? Quels poids pour chaque acteur ? Comment souhaiteriez-vous que cette gouvernance évolue ? De quelles évolutions institutionnelles concrètes aurait besoin le secteur agricole pour évoluer ?

IX.2 Avez-vous des documents de l'organisation ou le positionnement sur cette organisation institutionnelle est défendu ? Sous quelles formes (Site web, Documents détaillant vos positions, Interventions publiques) ?

IX.3 Quelles actions ont été engagées pour agir sur la question de la gouvernance de la régulation du travail agricole ? Quel budget, quelles interventions réglementaires et quelles autres actions ?

IX.4 Avec qui ce sujet de la gouvernance est discuté ? Quelles convergences et oppositions trouvez-vous ?

Annexe 5.2 : Tableaux de dépouillement

Si le contenu effectif des entretiens réalisés n'est accessible que sur accord des personnes interviewées, la grille de dépouillement utilisée peut être présentée. Celle-ci se fonde sur 3 tableaux correspondant aux trois objectifs de collecte de données lors des entretiens institutionnels.

Le premier porte sur les instances de construction institutionnelle et les échanges entre organisations.

Le second vise à identifier le modèle de développement promis par l'organisation et la place du recours à des salariés précaires en son sein.

Le dernier tableau porte sur le point de vue de l'organisation sur les situations de travail agricole et les politiques publiques en place.

Tableau 5A.1 : Instances et acteurs de la construction institutionnelle

	Lieux des échanges institutionnels	Rôle des instances	Contenus des échanges	Acteurs des échanges	Liens avec les autres organisations	Place des salariés précaires dans les échanges	Contradictions identifiées	Convergences et compromis identifiés
Organisation 1								
Organisation 2								
...								

Tableau 5A.2 : Modèles de développement

	Modèle de développement agricole défendu	Alliés institutionnels identifiés	Opposants institutionnels identifiés	Place des salariés agricoles précaires au sein du modèle	Place des politiques publiques	Rapport à la concurrence agricole	Concurrence entre formes d'emploi	Coût du travail	Flexibilité	Protection sociale / Revenu indirect	Externalisation	Opacité
Organisation 1												
Organisation 2												
...												

Tableau 5A.3 : Situations de travail salariées précaires

	Diversité des formes d'emploi	Revenu direct	Revenu indirect	Flexibilité contractuelle	Conditions de travail	Place du travail illégal	Protection sociale	Modalités de recrutement
Organisation 1								
Organisation 2								
...								

Annexe 6 : Synthèse de l'analyse internationale

Cette annexe présente une synthèse des données collectées en entretien en Espagne, Belgique et en Pologne, ainsi que via des données administratives, syndicales et réglementaires.

Une synthèse de la diversité des contrats salariés agricoles, ainsi que des modalités de prestation de service, existant dans les pays visités est présentée à l'Annexe 6.1.

Un bilan des données sur l'action publique encadrant le recours aux salariés agricoles précaires, notamment en termes de SST, est présenté à l'Annexe 6.2.

Annexe 6.1 : Les formes d'activités agricoles salariées en Pologne, Espagne, Belgique et en France

Cette annexe correspond à un travail initialement réalisé pour le rapport de recherche réalisé en 2019 pour le Bureau de la Santé et de la Sécurité au Travail du Ministère de l'Agriculture : *Dispositifs de conseil relatifs à la prévention des risques de santé professionnelle en agriculture en Europe*. Ce travail de description des statuts professionnels existants étant utile pour le travail de recherche présenté ici, il a été repris et légèrement amendé. Il permet de présenter la diversité des statuts professionnels présents dans les pays étudiés à visée comparative dans le chapitre 6. Les sources de chaque partie reposent sur les entretiens institutionnels réalisés et sur les sources scientifiques ou administratives précisées dans chaque partie.

France[5]

1) Des salariés permanents dans un statut unique

En France le CDI est le seul contrat de travail permanent. Il est le contrat de travail de référence, et permet de bénéficier d'une protection sociale complète (santé, chômage, accident du travail / maladie professionnelle (AT/MP), maladie, invalidité, vieillesse, maternité) et de toutes les dispositions du droit du travail en France, y compris le salaire minimum, légal et conventionnel.

2) Des salariés précaires dans des statuts divers

Le recours à des contrats à durée déterminée est conditionné à des circonstances précises :

- Remplacement temporaire d'un permanent
- Accroissement temporaire d'activité
- Emploi à caractère saisonnier

Dans le cas général du CDD, le contrat ouvre aux mêmes droits sociaux qu'un CDI, avec une compensation sous la forme d'une prime de précarité versée à la fin du contrat, et une limitation dans la succession possible des contrats à durée déterminée.

Dans le cas du secteur agricole et des CDD répondant à une demande de main d'œuvre saisonnière, la prime de précarité et les limitations au renouvellement du contrat sont supprimées, mais le contrat reste dans le cadre du code du travail, avec un salaire minimum et une couverture sociale obligatoire.

3) Des prestataires proposant un usage plus flexible de la main d'œuvre, mais employant des salariés selon des statuts classiques

Il y a trois types de prestations possibles dans le cadre français :

- L'intérim, qui est une prestation de prêt de main d'œuvre fournie par une entreprise enregistrée en France comme entreprise d'intérim à une autre entreprise. Il est marginalement présent en agriculture en France (Chapitre 4).

[5] La diversité des situations d'emploi française a été détaillée dans l'Annexe 2 et dans le rapport Les publics cibles du conseil santé - sécurité au travail en agriculture (Magnan et Laurent, 2018). La situation est ici brièvement rappelée pour les emplois salariés à but de comparaison avec les autres pays étudiés.

- La prestation de services qui consiste en la réalisation de travaux par les salariés du prestataire pour une entreprise utilisatrice. Dans le secteur agricole, le cas le plus répandu est celui de la prestation réalisée par des entreprises de travaux agricoles.
- Le cas particulier de la prestation réalisée par les groupements d'employeurs : des entreprises sont membres d'un groupement qui emploie des salariés mis à disposition des membres du groupement à hauteur de leur contribution au groupement.

Dans ces trois cas, le salarié des entreprises prestataires a un statut de salarié en CDI, CDD ou CDD saisonnier, et est dans le même cadre légal statutaire que les salariés des exploitations agricoles.

Un cas particulier existe dans le cadre du détachement, où le prêt de main d'œuvre se fait entre une entreprise française recevant la prestation de service et un prestataire basé dans un pays étranger. Le salarié est alors affilié au régime de sécurité sociale du pays de l'entreprise fournissant le service. Toutefois, dans un souci d'égalité des droits, ces salariés sont employés dans un cadre qui doit être conforme au droit du travail français, en termes de salaire minimum et de conditions de santé et de sécurité au travail.

Espagne, Aragon[6]

1) Des salariés permanents sous deux statuts : continus ou discontinus

Dans les exploitations agricoles espagnoles, les salariés « permanents » peuvent être regroupés dans deux statuts différents : les contrats fixes à durée indéterminée continus, et les contrats fixes à durée indéterminée discontinus.

Les premiers correspondent aux contrats à durée indéterminés similaires au CDI français. Ils ont accès à une protection sociale complète et bénéficient d'un salaire minimum, qu'il soit légal ou conventionnel. Mais contrairement au cas français, ces contrats peuvent être conclus sous forme orale ou écrite, bien que les contrats oraux soient décrits en entretiens comme plus marginaux.

Les contrats discontinus, répandus dans le secteur agricole, correspondent à une forme de garantie permettant que soit reproposé tous les ans au salarié par la même entreprise un contrat sur la même durée de temps et au même salaire que l'année précédente. Le salarié peut rompre annuellement le renouvellement de ce contrat. Malgré ce caractère discontinu du versement du salaire et de la protection sociale, le contrat est statutairement considéré comme un contrat fixe.

2) Des précaires aux statuts diversifiés

Les salariés précaires sont inclus dans un statut global de contrat « temporal », correspondant au contrat à durée déterminée français. Ils peuvent être embauchés dans les situations suivantes :

- Pour réaliser une tâche définie pour une durée déterminée (on parle de contrat « por obra »)
- Pour remplacer un salarié permanent absent (on parle de contrat « de relevo »)

[6] Données issues des entretiens réalisées, du *Guía Laboral* du Ministère en charge du Travail espagnol (http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm) et du POOSH report espagnol (Dodi et Melenciuc, 2018)

- Pour faire face à un besoin accru de main d'œuvre (on parle de contrat « eventual »)

La longueur maximale du contrat dépend sous laquelle de ces modalités le contrat « temporal » est signé. Les salariés bénéficient d'une protection sociale et leur salaire minimum légal et conventionnel est le même que pour les contrats à durée indéterminée.

Les contrats « eventual » peuvent être recrutés directement, ou via une demande administrative faite pour embaucher un salarié étranger pour un besoin saisonnier. On parle alors de contrat « en origen » et le salarié est employé selon un statut de contrat « eventual » classique. Ces modalités d'emploi, direct ou « en origen », sont toutes les deux présentes en Aragon.

3) Des prestations de services développées en agriculture

La prestation existe selon deux formes principales :

- Les entreprises de travaux temporaires (intérim), qui sont présentes et développées dans le secteur agricole aragonais et qui fournissent des contingents de salariés saisonniers aux exploitations agricoles.
- Les entreprises de travaux agricoles réalisant de la prestation de services sont décrites par les organisations syndicale comme plus présentes pour assurer de la prestation de tâches mécanisées en élevage et en grandes cultures plutôt que de la fourniture massive de main d'œuvre.

L'existence de structures de type groupement d'employeurs agricoles n'a pas pu être montrée en Aragon. Bien qu'existant en Espagne, le détachement est peu répandu en agriculture en Aragon à la connaissance des acteurs, bien qu'il apparaisse clairement présent à l'échelle de l'Espagne selon les données européennes (Dodi et Melenciuc, 2018).

Belgique[7]

1) Une situation des permanents proche du cas français

Les contrats à durée indéterminée belges sont semblables à leurs équivalents français, avec un salaire minimum établi non pas par la loi mais via des commissions paritaires. Celui-ci est donc variable par secteur d'activité. Les salariés disposent d'une couverture sociale complète.

2) Des précaires séparés entre deux types de statut très différents

Le premier type de contrat précaire en Belgique est celui des contrats à durée déterminée, comparable aux CDD français, sans existence d'une prime obligatoire de fin de contrat.

La spécificité du système belge est la possibilité de recourir à des contrats saisonniers d'une journée reconductibles, dans la limite d'un nombre de jours maximum de contrats saisonniers pour un salarié donné. Ce nombre de jours est consigné dans une « carte collecte » détenue par le salarié, et ne peut excéder 30 jours dans l'agriculture et 65 jours dans l'horticulture. Ces contrats sont disponibles uniquement pour les entreprises relevant des conventions collectives de

[7] Données issues des entretiens réalisées, de la description officielle des contrats de travail du site du service public belge (https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail), des documents administratifs sur les contrats saisonniers agricoles collectés en entretien, et du POOSH report belge (Dodi et Melenciuc, 2018)

l'agriculture et de l'horticulture (incluant la production de fruits et légumes). Bien que couverts par la sécurité sociale et bénéficiant du droit du travail et de la santé et sécurité au travail belge, ces salariés paient des cotisations sociales forfaitaires très faibles et bénéficient d'une taxation réduite sur leurs revenus du travail. Ils ont un salaire minimum défini par convention collective, plus faible que celui des salariés en CDD et CDI. Le contrat n'est pas ouvert aux salariés ayant travaillés comme CDI ou CDD en agriculture pendant les 6 mois précédant le contrat saisonnier. Il n'y a pas de limite au nombre de contrats saisonniers mobilisables du côté patronal.

Un système équivalent de contrat de travail d'un jour reconductible un nombre limité de fois par an et par travailleur existe également pour les salariés étudiants.

3) Une présence limitée de la sous-traitance

En dehors du détachement, développé en Belgique mais surtout hors de l'agriculture selon les données collectées, il existe des entreprises de travaux agricoles et de l'intérim.

Les Entreprises de travaux agricoles belges sont surtout, comme en Espagne, présentes pour fournir des services de travaux agricoles mécanisés. Elles ne peuvent pas avoir recours à des contrats saisonniers. Les groupements d'employeurs agricoles ont tenté d'être implantés en agriculture selon des modalités proches de celles existant en France, pour le moment sans rencontrer de succès selon les acteurs syndicaux rencontrés.

Pologne[8]

1) Des permanents au statut unifié

Les contrats à durée indéterminée sont présents sous une forme similaire à la France : ils sont régulés par le droit du travail, bénéficient d'un salaire minimum et d'une protection sociale complète. Ces contrats sont décrits par un syndicat de salariés comme existant surtout dans les exploitations agricoles de plus grande taille, mais sont autorisés dans toutes les entreprises agricoles.

2) Des travailleurs précaires répartis entre contrats salariés et civils

Les contrats à durée déterminée relevant du droit du travail polonais sont similaires d'un point de vue encadrement légal et droit social aux contrats de travail à durée indéterminée, avec simplement un terme fixé dès le début du contrat.

En revanche, les exploitations agricoles, comme les entreprises de petite taille des autres secteurs, ont le droit d'avoir recours à des contrats « de droit civil » depuis les années 2000. Cela leur permet de recruter des travailleurs dans des statuts hors du cadre du droit du travail polonais, et hors du domaine de compétence des services d'inspections du travail polonais. Ces contrats sont de trois types :

[8] Données issues des entretiens réalisées, de la description des contrats de travail polonais trouvée (Szulczewski (2018) ; Florczak et Wujczyk (2018) ; BPG (2018))

- le contrat civil « de mandat » : ces contrats doivent être déclarés à la sécurité sociale des salariés. Les travailleurs ne bénéficient pas d'un salaire minimum, mais disposent d'une couverture sociale limitée (maladie, AT/MP, maternité). Ils sont destinés à la réalisation d'une tâche de production sur une période définie précisément en amont du contrat.
- le contrat civil « d'ouvrage » : une tâche de petite ampleur, précisément définie (exemple : « récolter 12 kilos de pommes ») est utilisée comme motif de la contractualisation. Avec ces contrats, le travailleur n'a pas de couverture sociale ni accès à un salaire minimum, mais paie des impôts sur le salaire touché. Un employeur ne peut pas employer deux travailleurs avec des contrats civils ayant la même tâche, mais des stratégies de contournement sont possibles en proposant des tâches très proches (collecte de volumes différents de pommes pour chaque travailleur par exemple).
- le contrat civil « de récolte » : ce contrat spécifique aux exploitations agricoles familiales est très peu réglementé : pas de salaire minimum, pas d'imposition sur le salaire. Cependant ces contrats, très utilisés par les travailleurs familiaux ou étrangers auparavant informels, ouvrent la possibilité depuis 2018 d'une souscription permettant d'accéder à une couverture sociale limitée (maladie, AT/MP, maternité). Ils sont limités à 180 jours par travailleur.

Pour tous ces contrats, les travailleurs étrangers, comme dans le cas espagnol, peuvent être recrutés directement s'ils ont un permis de travail polonais, ou une demande administrative d'introduction peut être réalisée pour occuper un poste de travail saisonnier, salarié ou en contrat civil.

3) Des prestataires de services au rôle marginal face à l'intermédiation

Les prestataires de services paraissent peu présents en agriculture selon les informations recueillies lors des entretiens. Dans les exploitations agricoles, l'intermédiation, formelle ou informelle, serait la forme de recrutement de main d'œuvre la plus répandue.

L'intermédiation informelle serait réalisée par un individu ayant des réseaux de travailleurs saisonniers en recherche d'emploi, souvent ressortissants étrangers, et mettant en relation ces candidats au travail saisonnier étrangers avec des agriculteurs en recherche de main d'œuvre, en prélevant une rémunération contre ce service rendu.

L'intermédiation formelle serait réalisée par des entreprises dédiées mettant en contact des groupes de travailleurs et des exploitations, et réalisant les démarches administratives d'embauche et d'emploi pour le compte des exploitations. Ces entreprises facturent alors la prestation de service fournie aux exploitations.

Annexe 6.2 : La diversité des dispositifs institutionnels nationaux autour du recours au salariat précaire

La diversité des formes de contrats précaires discutées à l'annexe précédente fait écho à une diversité institutionnelle importante entre pays, à discuter. Le cas des droits de SST, champ réglementaire partagé entre les niveaux communautaires et nationaux et impactant directement les conditions de travail des salariés agricoles, est mobilisé pour illustrer la situation.

I) Le salariat précaire comme variable d'ajustement

Des acteurs syndicaux et administratifs qui interviennent dans le champ du salariat agricole précaire et de la garantie des droits de SST ont été rencontrés dans les quatre pays visités lors de l'étude de terrain (Laurent et Magnan, 2019). Les travailleurs agricoles indépendants, salariés permanents et précaires ont été dénombrés au chapitre 4, et les littératures scientifiques nationales sur le recours à des salariés précaires ont été étudiées. Cela a permis d'observer certains points communs concernant la mobilisation du salariat précaire dans ces différents pays.

Tout d'abord, les salariés précaires représentent un apport en travail important dans les pays visités, un point soulevé au chapitre 4. De plus, dans les 4 pays visités, le salariat précaire est une modalité d'exercice de l'activité agricole impliquant un nombre élevé de salariés : plus de 730 000 salariés précaires en France en 2016, 57 000 salariés précaires en 2017 en Belgique, au moins 530 000 salariés précaires et permanents en Espagne en 2018, et a minima 115 000 salariés précaires en Pologne (Chapitre 4). Les entretiens réalisés dans les différents pays, ainsi que la littérature administrative et scientifique nationale soulignent la mauvaise qualité des conditions de travail et de rémunération de ces salariés précaires (Laurent et Magnan, 2019).

Tableau 6A.1 : Statuts professionnels agricoles coexistant en Espagne, Belgique et Pologne (Sources et description des statuts professionnels présentés en Annexe 6.1)

	Statut salarié permanent	**Statut salarié précaire**	**Prestation de service**	**Emploi partagé**	**Statuts hors salariat**
France	CDI	CDD, CDD saisonnier, CDD vendanges	ETA, intérim, détachement	GE	Stages, WWOOFing
Belgique	CDI	CDD, contrats saisonniers, contrats étudiants	ETA, intérim, détachement	GE (Limité)	Stages, WWOOFing
Espagne	CDI continu, ou CDI intermittent	contrat « por obra », contrat « de relevo », contrat « eventual », contrat « en origen»,	ETA, intérim, détachement	/	Stages, WWOOFing
Pologne	CDI	CDD	Intermédiaires de recrutements	/	Stages, WWOOFing, contrat civil « de mandat », contrat civil « d'ouvrage », contrat civil « de récolte »

Dans les quatre pays visités, les salariés précaires sont aussi caractérisés par une diversité élevée de statuts professionnels. Cette diversité statutaire est décrite dans l'annexe 6.1, et représentée sur le tableau 6A.1. Les 4 pays présentent des statuts professionnels salariés spécifiques ou quasi-spécifiques au secteur agricole. Le cas de la Pologne se distingue par le fait que cette diversité statutaire des précaires existe au-delà des limites du salariat, certains travailleurs étant employés en contrat de droit civil, beaucoup moins protecteurs en termes de droits sociaux que le salariat (Annexe 6). La présence de prestation de service dans l'agriculture est attestée dans les différents pays, quoiqu'existant sous des formes différentes. L'existence de structures coopératives de portage de l'emploi comme les groupements d'employeurs apparait plus spécifique à la situation française.

Une forte flexibilité contractuelle et une facilité d'accès pour les employeurs caractérise les statuts professionnels du salariat agricole précaire (ou de contrats civils dans le cas polonais), comme décrit à l'Annexe 6.1. Ces statuts constituent des instruments de politiques publiques de premier plan pour faciliter le recours à des salariés précaires. Ainsi, au-delà du cas français amplement décrit aux chapitres 4 et 5, en Espagne, différents types de contrats CDD ou CDI intermittent couvrent une large gamme de durées contractuelles et de besoins en termes de flexibilité et de fidélisation de la main d'œuvre. En Belgique, les contrats saisonniers sont des contrats d'une journée, renouvelables 30 fois en agriculture et 65 fois pour l'horticulture, sans limitation sur le nombre de ces contrats pouvant être mobilisés sur une exploitation agricole. En Pologne, les contrats civils sont dotés d'une forte flexibilité horaire, permettant l'emploi de travailleurs pour des tâches très courtes ou pour des besoins sur des saisons de plusieurs mois (Annexe 6.1).

De plus, dans les pays visités, le salariat précaire est uniformément décrit par les représentants syndicaux des employeurs agricoles comme une variable d'ajustement face aux objectifs de compétitivité des secteurs agricoles nationaux dans un cadre international concurrentiel[9]. Dans ces différentes situations nationales, la concurrence internationale est présentée comme moteur d'une pression menant les syndicats d'exploitants agricoles à demander des politiques publiques nationales qui permettent de protéger la rentabilité des exploitations en abaissant le coût du recours à des salariés précaires. Cette situation semble mener dans les 4 pays à l'instauration de logiques de dumping social dans la mobilisation du salariat précaire à bas coût.

En face, les représentants des organisations syndicales salariales rencontrées ont souligné dans les 4 pays l'importance de défendre les droits des salariés précaires[10]. Ces droits sont

[9] FWA (2018), L'agriculture un acteur central de notre société, https://www.fwa.be/communique-de-presse/lagriculture-un-acteur-central-de-notre-societe / Boerenbond (2020), Europese Commissie ondersteunt vrij verkeer van seizoenarbeiders, https://www.boerenbond.be/actualiteit/europese-commissie-ondersteunt-vrij-verkeer-van-seizoenarbeiders / COAG (2019) La subida del SMI disparará un 50,4% los costes laborales para los agricultores http://coag.chil.me/post/la-subida-del-smi-disparara-un-50425-los-costes-laborales-para-los-agricultores-281209

[10] UGT FICA (2020) UGT FICA reclama a las patronales agrarias que empleen a temporeros nacionales y les apliquen el SMI a sus salarios

menacés par une précarité contractuelle associée à une faiblesse de la protection sociale, couplée à une opacité institutionnelle sur les conditions de travail de ces salariés précaires et à une faible application des instruments de prévention SST à même d'améliorer ces conditions de travail (Laurent et Magnan, 2019). Pour plusieurs organisations syndicales, comme la ZZPR polonaise ou l'UGT espagnole, la défense de l'amélioration de l'application du droit du travail pour les salariés précaires et de leur rapprochement des organisations syndicales passe par la promotion d'un modèle d'agriculture industrialisée avec des normes de protection sociale contraignantes pour les employeurs et développées pour les salariés. Dans cette agriculture de grandes exploitations avec une meilleure représentation syndicale pour les salariés, le contrôle de l'application du droit du travail et du droit social serait facilité par rapport à la diversité actuelle des situations de travail agricole et des exploitations.

Ces convergences dans les situations des 4 pays semblent liées à l'inclusion de leurs secteurs agricoles dans une régulation commune au niveau communautaire. Celle-ci impose un cadre concurrentiel commun sans cadre social contraignant. Les différents pays ont en commun d'utiliser le recours au travail subordonné précaire, en contrat salarié ou civil, comme variable d'ajustement économique dans un cadre économique fortement concurrentiel. Toutefois, malgré les points communs mentionnés, la diversité des statuts professionnels, des politiques publiques mises en place ou des circuits de création institutionnelle est importante entre ces différents pays.

II) Des situations révélatrices d'une diversité des rapports sociaux d'activité nationaux ?

Une grande variété des politiques publiques de soutien au recours au salariat agricole existe dans les 4 pays. Les exonérations de cotisations sociales patronales pour les salariés précaires similaires au TO/DE français sont propres à la France. D'autres types de politiques publiques visant à utiliser le niveau de cotisation sociale pour baisser le coût du travail existent dans les autres pays. Elles prennent la forme de cotisations sociales forfaitaires en Belgique[11], d'un régime de cotisations sociales sectorielles spécifique pour l'Espagne[12], et d'exonérations totales associées à l'absence de protection sociale pour les contrats civils polonais[13]. Cette diversité institutionnelle est aussi visible dans l'application d'accords nationaux de mobilité internationale permettant aux exploitants de ces pays de recruter des collectifs des salariés précaires dans des pays différents selon les opportunités offertes par ces accords. Ainsi sont recrutés des travailleurs ukrainiens en Pologne (Górny et Kaczmarczyk, 2018), et une

https://www.ugt-fica.org/41-ultimas-noticias/3701-ugt-fica-reclama-a-las-patronales-agrarias-que-empleen-a-temporeros-nacionales-y-les-apliquen-el-smi-a-sus-salarios / CCOO Industria (2020) Es necesario impulsar la negociación colectiva en el sector agrario y defender los grupos migratorios ordenados y con derechos https://industria.ccoo.es/noticia:441171--CCOO_valora_las_medidas_del_Gobierno_pero_reclama_una_mesa_de_negociacion / ABVV HORVAL (2017), Crisette dans le secteur horticole, https://www.horval.be/fr/secteurs/horticulture/actualites/crisette-dans-le-secteur-horticole

[11] Commission paritaire de l'agriculture, 2019 Convention collective de travail du 4 juillet 2019 relative aux conditions de salaire et de travail (travail saisonnier et occasionnel). Service Public Fédéral Emploi. Consulté le 08/11/2019.

[12] Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones (2021), Bases y tipos de cotización 2021 https://www.seg-sociales/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537?changeLanguage=es#SEA%20Inactividad

[13] Entretien avec les chercheurs du Centre of Migration Research, University of Warsaw

superposition de saisonniers locaux, latino-américains, européens et africains en Espagne (Avallone et Ramirez-Melgarejo, 2017 ; Izcara Palacios, 2007, Hellio, 2008).

Dans le cadre d'un travail réalisé au cours de ma thèse en partenariat avec le Ministère de l'agriculture (Laurent et Magnan, 2019), la mobilisation très limitée d'instruments de politiques publiques européens visant à améliorer les conditions de travail des salariés agricoles avait pu être constatée. Ainsi, le système européen d'aide au conseil agricole Farm Advisory System n'était mobilisé dans aucun de ces pays sur des thématiques ayant trait à la SST, alors même que cette possibilité existe dans la PAC. Cela avait permis de montrer le caractère secondaire des problématiques de SST face aux autres sujets de formations pour les salariés agricoles sur lesquels cette politique était mobilisable. Ce travail avait aussi permis de souligner la diversité des politiques publiques nationales de SST pour les salariés agricoles. La diversité de l'articulation des instances de construction et de contrôle institutionnel (les systèmes de sécurité sociale, les organismes de préventions, les services de contrôle des normes SST et de paiement des prestations Accident du travail / Maladies Professionnelles) était aussi notable.

Les instances de construction institutionnelle et leurs rôles respectifs varient également entre les quatre pays visités. La place des négociations collectives est très variable par rapport à la situation française, où leur rôle est limité par l'influence forte du syndicalisme majoritaire des employeurs agricoles. Elles ont un pouvoir coercitif et ont été à l'origine du statut du travail saisonnier actuel en Belgique dont elles déterminent les niveaux de salaire et de cotisations sociales[14]. Elles sont également en charge de la détermination des niveaux de salaires minimum par branche en Espagne[15], et les syndicats de salariés collaborent directement avec l'Etat espagnol sur les questions d'application des politiques de SST et de migrations internationales (Magnan et Laurent, 2019). A l'inverse, en Pologne, les représentants de syndicats de salariés agricoles rencontrés ont souligné en entretien leur manque de leviers institutionnels, notamment face à l'extension des contrats de droits civils dans les petites exploitations situées hors du champ d'action des instances de négociation collective et malgré la forte implantation des syndicats dans les exploitations de grande taille.

Les divergences observées entre pays, en termes de politiques publiques et de configuration institutionnelle, traduisent aussi des positions différentes des pays visités dans les chaines de mobilité internationale des salariés agricoles précaires. La Pologne est un pays d'immigration et d'émigration saisonnières agricoles, les saisonniers ukrainiens remplaçant les saisonniers polonais partis en Europe de l'Ouest pour un salaire plus élevé. Les deux collectifs sont totalement disjoints, y compris en termes de représentation et de statuts. Les émigrés pendulaires agricoles polonais

[14] Commission paritaire de l'agriculture, 2019 Convention collective de travail du 4 juillet2019 relative aux conditions de salaire et de travail (travail saisonnier et occasionnel). Service Public Fédéral Emploi. Consulté le 08/11/2019.

[15] Gobierno de Aragon (2019), Resolución definitiva de solicitudes de asesoramiento agrario. Año 2019, https://www.aragon.es/documents/20127/674325/1_RESOLUCION_definitiva_ANEXOS.pdf/cb7a120c-d0b8-f18e-c736-9a0ffdfbe7e0 / Gobierno de Aragón, 08/11/2019. Relación de Convenios Colectivos de Sector aplicables en ARAGÓN. Consulté le 08/11/2019 https://www.aragon.es/documents/20127/1332300/LISTAWEB+DE+SECTOR.pdf/aa91460a-a90b-3277-d86d-4e22e8cd05ec?t=1573206927530

partant en Europe de l'Ouest bénéficient en effet d'une meilleure protection sociale et représentation syndicale, via l'existence d'un syndicat propre à ces salariés émigrés, par rapport aux immigrés ukrainiens cantonnés à des contrats de droit civil (Brunarska et al ; 2016 ; Szulecka, 2016).

L'Espagne est un pays qui reçoit une immigration agricole saisonnière importante (Hellio, 2008), mais qui émet aussi des saisonniers vers la France (Delaporte, 2019). La diversité des situations régionales entre le Nord et le Sud de l'Espagne dans un pays où les Communautés Autonomes bénéficient d'une grande autonomie en termes de politique agricole influe sur la diversité des dynamiques d'emploi au sein du pays (Camarero, 2017). L'Espagne est aussi un relais du détachement extra-européen vers les autres pays européens (Mésini, 2015), main d'œuvre détachée qui serait totalement absente des groupes de salariés précaires présents sur les exploitations de l'Aragon selon les entretiens réalisés auprès des acteurs syndicaux.

La Belgique comme la France sont des pays qui n'exportent pas de main d'œuvre agricole à priori, et dont les coûts du travail semblent proches (Besson et Dedinger, 2015). Malgré cette proximité dans leurs positions sur le marché européen de mise concurrence des salariés agricoles précaires, ces deux pays ont mis en place des politiques publiques très différentes. Les retours en entretien semblent suggérer que la Belgique mobiliserait également plus en proportion de salariés migrants comme salariés précaires que la France, sans que des données n'aient pu être obtenues pour confirmer cette analyse.

L'appartenance des 4 pays à ce cadre commun assurant la mobilité internationale ainsi qu'un environnement économique fortement concurrentiel aboutissent donc à des points communs dans le recours à des salariés précaires en agriculture. Mais cette convergence est limitée à la mobilisation importante du salariat précaire et à son caractère fortement soutenu par les politiques publiques, menant à l'utilisation du salariat précaire comme levier de compétitivité via le dumping social. La position différente de ces pays au sein du marché concurrentiel européen des produits agricoles, mais aussi des salariés agricoles précaires, se traduit par des politiques publiques nationales, une diversité des statuts et des collectifs de salariés précaires très différents.

La convergence des rapports sociaux d'activité entre ces pays apparaît donc limitée en dehors de ses aspects les plus dommageables aux intérêts des salariés précaires. C'est-à-dire la mise à disposition pour les exploitants d'une diversité de salariés précaires qualifiés qui leur permet de contrôler l'offre de travail agricole en ayant uniquement des contradictions limitées de la part des salariés. Cela témoigne de l'échec du cadre institutionnel européen à créer une régulation économique communautaire de la mobilisation du salariat agricole précaire. La littérature scientifique européenne sur le recours à des salariés précaires (Annexe 1) suggère que les autres pays européens qui n'ont pas été étudiés en détail possèdent des rapports sociaux d'activité sectoriels encore différents de ceux des pays étudiés.

Annexe 7 : Description d'instruments de politiques publiques relatifs au recours à des salariés agricoles précaires

Cette annexe détaille le fonctionnement de deux ensembles d'instruments de politiques publiques encadrant les conditions de recours à des salariés précaires agricoles en France.

L'Annexe 7.1 présente ainsi le fonctionnement du dispositif d'exonérations de cotisations sociales patronales Travailleurs Occasionnels / Demandeurs d''Emploi (TO/DE) et son articulation avec le régime général de réduction de cotisations sociales patronales, dit Réductions « Fillon ».

L'Annexe 7.2 détaille l'ensemble des modalités communautaires se superposant au droit français pour déterminer les conditions de salaire, de travail et de protection sociale des salariés réalisant une mobilité internationale pour venir réaliser un emploi salarié précaire agricole en France. Cela concerne l'emploi direct par les exploitations (Directive Saisonniers) mais aussi ceux intervenant via la prestation de service (Directive Détachement).

Annexe 7.1 : Fonctionnement des exonérations Travailleur Occasionnel / Demandeur d'Emploi (TO/DE) et des réductions « Fillon » de cotisations sociales sur les bas salaires

Les salariés agricoles précaires bénéficient des exonérations Travailleur Occasionnel / Demandeur d'Emploi (TO/DE). Ces exonérations comportent deux volets : le premier est financé par le budget de l'Etat, l'autre par le budget de la MSA. L'Etat et la MSA se substituent à l'employeur pour payer en partie les cotisations sociales patronales des contrats concernés sur les 119 premiers jours de travail effectifs d'un salarié en contrat précaire chez un employeur agricole. Cette durée est calculée indépendamment pout chaque employeur dans un groupement d'employeurs.

En 2016, les exonérations TO/DE payées par l'Etat concernaient :

- les assurances sociales agricoles (ASA) - maladie, vieillesse, maternité, invalidité, décès ;
- les allocations familiales (AF).

Les cotisations prises en charge par la MSA étaient :

- les contributions patronales de retraite complémentaires ;
- la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
- la cotisation versée à l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) ;
- la cotisation versée à l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) ;
- la cotisation versée au conseil des études, recherches et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et son développement ;
- la cotisation pour l'Association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA) ;
- la cotisation due au titre du fonctionnement du service de santé et de sécurité au travail.

Tous les salariés agricoles en CDD saisonniers employés par les entreprises de la production agricole, à l'exception des CUMA, et depuis 2015, des entreprises de travaux agricoles, sont potentiellement éligibles à cette mesure, soit près de 620 000 salariés en 2016. L'accès à ces exonérations ne nécessite pas de démarches administratives supplémentaires spécifiques.

Les salariés précaires concernés par le TO/DE sont définis par deux seuils : un premier en dessous duquel les cotisations concernées sont totalement exonérées, et un second en dessous duquel les cotisations concernées sont réduites. Entre 2013 et 2017, les exonérations et la prise en charge par la MSA des cotisations éligibles pour une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à 1,25 SMIC mensuel sont totales, et elles sont dégressives pour des rémunérations comprises entre 1,25 et 1,5 SMIC mensuel. Le montant de l'exonération dégressive est alors déterminé selon la formule suivante (MSA Alpes du Nord, 2016) :

(Montant des cotisations sociales éligibles / 0,25) x (1,5 x [1,25 x Montant mensuel du SMIC brut / Rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires] – 1,25)

Le périmètre et l'ampleur du dispositif d'exonérations TO/DE a changé plusieurs fois au cours des dernières années. Depuis 2018, les exonérations TO/DE ont ainsi été étendues aux cotisations FNAL (fonds national d'aide au logement), chômage et ATMP (Code Rural, Article L741-16), et depuis 2019, le volet de cotisations prises en charge par la MSA a été supprimé.

Dans toutes les situations où le TO/DE n'est pas éligibles (CDI, CDD hors contrats saisonniers, à partir du 5ème mois pour un contrat éligible au TO/DE) un autre dispositif de réduction des cotisations de sécurité sociale sur les bas salaires s'applique. Sur la période étudiée de 2003-2016, elles sont dénommées réductions « Fillon », du nom du Ministre ayant mis en place ces exonérations. En 2016, ces exonérations s'appliquent aux salariés ayant des salaires en deçà de 1,6 SMIC. Les cotisations exonérées sont (MSA Alpes du Nord, 2016) :

- les assurances sociales agricoles (ASA) - maladie, vieillesse, maternité, invalidité, décès ;
- les cotisations chômage ;
- les allocations familiales (AF);
- la Contribution Solidarité Autonomie (CSA) ;
- la cotisation du Fonds National d'Action pour le logement (FNAL) ;
- Et les cotisations accident du travail / maladie professionnelle.

La formule de calcul de ces exonérations Fillon en 2016 est la suivante (MSA Alpes du Nord, 2016) :

Rémunération mensuelle brute x (0,2802 ou 0,2842[16]/0,6) X [1,6 x (Montant mensuel du SMIC brut / Rémunération mensuelle brute) – 1]
Le montant obtenu est à déduire du montant des cotisations éligibles

Tableau 7A.1 : Exonérations TO/DE et « Fillon » sur différents salaires mensuels en 2016 (Calculs réalisés à partir des données mises à disposition par les pouvoirs publics et la MSA)

Niveau de salaire		Cotisation sociale exonérée en 2016 ?		1 SMIC	1,4 SMIC
Salaire Brut		TODE	Fillon	1 466,62 €	2 053,27 €
Cotisations sociales patronales	Maladie (12,87%)	**Oui**	**Oui**	188,75 €	264,26 €
	Solidarité autonomie (0,3%)	**Oui**	**Oui**	4,40 €	6,16 €
	Vieillesse (10,45%)	**Oui**	**Oui**	153,26 €	214,57 €
	ATMP (Taux variable – Taux arboriculture 3,09%)	Non	**En partie (0,93% max)**	45,32 €	63,45 €
	Famille (3,45%)	**Oui**	**Oui**	50,60 €	70,84 €
	Assurance chômage (4%)	Non	**Oui**	58,66 €	82,13 €
	FNAL (0,10%)	Non	**Oui**	1,47 €	2,05 €
	Service Santé au Travail (0,42%)	**Oui**	Non	6,16 €	8,62 €
	Assurance Garantie des Salariés (0,25%)	Non	Non	3,67 €	5,13 €
	Retraite complémentaire (3,875%)	**Oui**	Non	56,83 €	79,56 €
	Formation Professionnelle (0,55%)	**Oui**	Non	8,07 €	11,29 €
	AGFF (1,20%)	**Oui**	Non	17,60 €	24,64 €
	Contribution au dialogue social (0,016%)	**Oui**	Non	0,23 €	0,33 €
	Négociation collective (0,05%)	**Oui**	Non	0,73 €	1,03 €
	Emploi et Formation (0,01%)	**Oui**	Non	0,15 €	0,21 €
	Activités sociales et culturelles (0,04%)	Non	Non	0,59 €	0,82 €
Salaire Brut Chargé				2 063,11 €	2 888,35 €
Montant de la déduction TO/DE				- **486,78 €**	- **243,40 €**
Montant de la déduction Fillon (entreprise de moins de 20 équivalents temps plein)				- **410,95 €**	- **136,95 €**

[16] Respectivement selon que l'entreprise ait moins ou plus de 20 équivalents temps-plein salariées.

Tout comme les TO/DE, les réductions Fillon ont évolué dans le temps : elles ont été étendues en 2018 à l'assurance chômage et ont été remplacées dans la loi de Finances 2019 par une réduction générale plus élevée des cotisations sociales sur les bas salaires.

A tous les niveaux de salaire concernés, le soutien apporté par le TO/DE est supérieur à celui du régime d'exonération Fillon. Les exonérations TO/DE représentent une baisse de cotisations de près de 500 euros par mois pour un salaire du niveau du SMIC en 2016, soit 23% du coût du travail pour l'employeur et une baisse de 243 euros, soit 8,5% du coût du travail, à 1,4 SMIC. Aux mêmes niveaux de salaires, la réduction Fillon représente des baisses de salaires respectivement de 19% et de 4,5%. La disparition des exonérations TO/DE et leur remplacement par les exonérations Fillon aboutirait donc à une hausse du coût de recours au travail salarié précaire pour les exploitants. Les exonérations TO/DE abaissent le coût du travail de manière importante pour l'employeur, faisant du salariat précaire un statut professionnel moins coûteux que l'emploi salarié permanent (Encadré 7A.1).

Encadré 7A.1: Comparaison du recours à des salariés précaires et permanent avec les exonérations TO/DE

Je pose l'exemple d'un employeur qui doit accomplir des tâches agricoles sur l'année 2016. Pour réaliser ces tâches, il aurait le choix 1) d'employer un travailleur temps-plein en CDI payé à 1,4 SMIC brut sur l'année ou 2) d'employer au cours de l'année trois salariés saisonniers en contrats de 4 mois chacun à temps plein à 1,4 SMIC brut. L'action comparée des TO/DE et des réductions Fillon change le coût du travail brut chargé pour l'employeur :

Situation 1) Le contrat CDI payé à 1,4 SMIC bénéficiant des réductions Fillon sur 12 mois coûte 33 016,80 euros bruts chargés à l'employeur.

Situation 2) Les trois contrats saisonniers bénéficiant chacun du TO/DE sur les 4 mois des contrats coûtent trois fois 10 579,80 euros, c'est-à-dire 31 739,40 euros bruts chargés à l'employeur.

Dans cet exemple, le recours à des salariés précaires est alors 4% moins coûteux pour l'employeur que le recours au travail permanent à salaire brut égal.

Cet écart peut être encore accru dans les faits, car le salaire moyen des salariés précaires est plus faible que celui des CDI en France en 2016 (Chapitre 4)

L'effet attendu de ces politiques est donc de favoriser le recours à des salariés précaires face à celui à des salariés permanents, et de rendre ce recours rentable pour un employeur y compris potentiellement en cas de productivité du travail inférieure des salariés précaires.

Les TO/DE ont de plus un montant dégressif avec le salaire brut. Cette caractéristique incite les employeurs à utiliser des volumes importants de travail salarié précaire au salaire minimum plutôt que de mobiliser un nombre plus réduit de salariés plus qualifiés et mieux rémunérés. Comme visible au tableau 7A.1, ce caractère fortement dégressif de ces exonérations TO/DE favorise la mise en place d'une trappe à pauvreté qui contribue à maintenir faibles les salaires des salariés précaires agricoles.

Annexe 7.2 : Fonctionnement des programmes européens de mobilité des saisonniers et de prestation de service internationale

Les dispositifs régulant la mobilité internationale des travailleurs et la prestation de service internationale se caractérisent par le fait qu'ils comprennent deux volets réglementaires : un à destination des employeurs, qui vise à leur donner accès à des salariés qualifiés n'étant pas résidents en France ; un à destination des salariés, destiné à garantir leurs droits du travail et de protection sociale dans le cadre de la mobilité internationale. Il est alors utile de parler de ce cadre réglementaire et de ses effets induits pour les salariés concernés.

I) Quel cadre pour la mobilité internationale des salariés précaires agricoles ?

Les programmes communautaires de mobilité internationale pour les salariés agricoles précaires n'ayant pas le statut de résident en France offrent des garanties sur les droits de protection sociale qui dépendent de la nationalité du travailleur agricole. Il y a deux cas différents selon que le salarié précaire est ressortissant d'un pays de l'UE ou d'un pays hors de l'UE (Urzi et Williams, 2017) :

- Pour les travailleurs intra-UE, la législation du recrutement en contrat salarié est harmonisée avec celle des citoyens français : ils bénéficient de la libre circulation intra-UE et de l'égalité à l'embauche avec les travailleurs de nationalité française (Article 45 du traité de fonctionnement de l'Union Européenne). Cette politique permet à ces travailleurs d'accéder sans modalité spécifique aux emplois salariés précaires en France.
- Il existe des modalités contractuelles spécifiques pour les travailleurs qui ne sont pas résidents d'un pays de l'UE et n'ayant pas la nationalité d'un de ses Etats-Membres. Les procédures conférant le droit d'avoir un contrat de travail en agriculture en France à ces travailleurs sont régulées à la fois au niveau national et européen. La procédure au niveau français impose de passer par l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration, anciennement OMI), qui autorise le recrutement du travailleur et encadre le contrat de travail (Decosse, 2019 ; Morice, 2008). Au niveau européen, la procédure d'entrée dans l'UE renvoie à la directive 2014/36/UE « Saisonniers », qui régule les modalités de prise d'emploi saisonnier pour un ressortissant extra-européen et les droits associés pour ces salariés. Ces modalités de recrutement international peuvent être facilitées via l'établissement d'accords bilatéraux[17], pratique existant en France et dans d'autres pays européens (Decosse, 2011).

Comparé à la diversité des directives régulant l'entrée des travailleurs extra européens dans l'UE[18], la directive 2014/36/UE « Saisonniers » a des clauses restrictives en termes de droits sociaux ouverts aux salariés saisonniers :

[17] La liste des pays avec lesquels la France a des accords bilatéraux de sécurité sociale est rappelé sur les formulaires d'attestation de détachement à l'étranger de la sécurité sociale (Cerfa n°60-3549) : Algérie, Andorre, Argentine, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chili, Congo, Corée, Côte d'Ivoire, États-Unis, Gabon, Guernesey, Inde, Israël, Japon, Jersey, Kosovo, Macédoine, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Niger, Philippines, Québec, Saint-Marin, Sénégal, Serbie, Togo, Tunisie, Turquie ou Uruguay. Ces accords sont variables dans leur contenu (Les conventions bilatérales de sécurité sociale, Cleiss, 2021, https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html) mais ils garantissent l'accès à la sécurité sociale française pour les ressortissants des pays concernés, et le maintien de l'affiliation à la sécurité sociale du pays d'origine de l'entreprise employant le travailleur dans le cadre du détachement.

[18] Directive 2009/50/EC « blue card » pour les travailleurs très qualifiés, directive 2003/86/EC sur le regroupement familial, directive

- La rupture du contrat entraîne la fin immédiate du droit de séjour dans l'UE. Ces salariés sont donc liés contractuellement à leur employeur durant leur séjour dans l'UE, alors que de telles dispositions n'existent pas pour les travailleurs entrant dans l'UE pour un contrat permanent ou temporaire plus qualifié[19] (Zoeteweij-Turhan, 2017).
- Ces salariés sont acceptés dans l'UE pour un emploi saisonnier à la condition d'accepter de ne pas percevoir les aides sociales du pays d'accueil même s'ils y sont éligibles, et de certifier pouvoir subvenir à leurs besoins sans cet accès.
- L'égalité de traitement avec les citoyens de l'UE qui leur est accordée n'inclut pas le droit à l'accès à des pensions décès ou invalidité, et leur égalité quant à l'accès à la protection sociale en termes de santé est incertaine dans les faits (Verschueren, 2018). La directive permet aux Etats-membres d'interdire aux saisonniers l'accès à l'assurance chômage et aux allocations familiales, même si les salariés ont payé des cotisations pour ces droits, un dispositif appliqué en France[20].

En échange de ces limitations, la directive Saisonniers garantit l'égalité avec les salariés français en termes de droit du travail (Medland, 2017).

La prestation de service internationale au sein de l'UE répond à un cadre réglementaire spécifique, celui du système de détachement (Annexe 2). Ce cadre réglemente les conditions de travail des salariés travaillant en France et employés par des prestataires de services basés dans un autre pays de l'UE ou dans un pays hors-UE ayant signé une convention bilatérale avec un pays de l'UE. Il est conçu comme un système garantissant les droits et l'égalité de traitement entre les salariés concernés et les salariés locaux (Decosse et Desalvo, 2017). Le statut du détachement garantit donc en théorie le respect du droit du travail pour les salariés travaillant sur le sol français. Toutefois, ces salariés détachés ne bénéficient pas des mêmes droits sociaux que les salariés employés par des entreprises françaises, du fait de leur affiliation à des systèmes de sécurité sociale différents.

II) Des instruments limitant plus les droits de protection sociale qu'ils ne les garantissent

La directive Saisonniers et les procédures de l'OFII rendent l'obtention d'un permis de travail saisonnier plus aisé qu'un permis pour un emploi permanent (Zoeteweij-Turhan, 2017). De même, le système du détachement limite la durée des missions de prestation et impose le retour du salarié dans le pays de son employeur à la fin de la mission (Mésini, 2013). Ces directives s'intègrent dans un cadre réglementaire européen de gestion de la migration internationale conçu pour favoriser la migration pendulaire plutôt qu'une migration permanente (Medland, 2017). A ce titre, elles limitent la capacité des salariés qualifiés extra-européens à obtenir des emplois salariés permanents et favorise leur recrutement dans des contrats salariés précaires.

2004/114/EC pour les étudiants, directive 2016/801 sur les chercheurs, volontaires, stagiaires et travailleurs au pair ; directive 2014/66/EU pour les travailleurs mutés au sein de leur entreprise ; directive 2009/52/EC sur les travailleurs illégaux déjà présents dans l'UE.

[19] Comme les salariés bénéficiant d'un salaire plus de 1,5 fois supérieur au salaire médian français, concernés par la directive « blue card » (Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment)

[20] Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur (2020), ÉTUDE 2020. Attirer et protéger les travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers en France https://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/124935/1000220/file/Etude_travailleurs_saisonniers_final_FR.pdf

La limitation des droits de protection sociale accessibles aux salariés n'étant pas résidents en France, intrinsèque à ces directives (Verschueren, 2018), accroit l'importance du salaire direct tiré de l'activité agricole pour ces salariés. Cela implique que l'intérêt de ces salariés peut être de maximiser le salaire direct tiré de l'activité agricole au cours du contrat de travail. Cette maximisation peut passer via la réalisation d'heures supplémentaires, encouragée par l'autres instruments de politique publique (Partie II, Chapitre 5) ; ou bien par le travail à la tâche, qui permet de maximiser les revenus en cas de productivité importante du salarié. Cette volonté de maximisation du revenu sur la période contractuelle par les salariés migrants a été décrite par Castracani et al. (2021) et en entretien dans le Maine et Loire. Ces salariés dépendent souvent exclusivement de la migration pendulaire pour assurer des revenus suffisants pour leur foyer (Hellio, 2008 ; Rye, 2018).

Zoeteweij-Turhan (2017) pointe que la perte du droit de séjour en cas de rupture du contrat de travail incluse dans la directive Saisonnier coupe le salarié de toute possibilité d'accéder à un revenu direct et indirect légal en France en cas de conflit avec son employeur. Mesini (2008) montre de plus que les recours par voie légale en cas de litige salarié/employeur ont peu de chances d'aboutir en faveur du salarié, même dans des situations de travail du salarié reconnues comme étant mauvaises, voire illégales.

D'autres travaux pointent que l'application de ce cadre réglementaire dégrade les conditions de travail des salariés agricoles précaires qui ne sont pas résidents en France et employés par les exploitations (Decosse, 2008 ; Morice et Michalon, 2008). Le cas le plus discuté est celui des salariés détachés. Ces salariés sont décrits comme ayant peu de moyens de faire valoir leur droit d'avoir une rémunération au moins égale au SMIC français (Direction Générale du Trésor, 2016). La précarité contractuelle, l'absence d'accès à la protection sociale française et la dépendance aux revenus de l'emploi détaché, surtout pour les travailleurs extra-européens, les rend vulnérables à des pratiques illégales des employeurs visant à les priver d'une partie de leur salaire (Bocquet et al., 2013 ; Mesini, 2015). L'exemple du cas médiatisé de l'entreprise Terra Fecundis illustre ces dérives[21]. La capacité limitée des services de contrôle à vérifier le respect de la réglementation dans les exploitations recourant à des salariés détachés est aussi aggravée par la nécessité d'impliquer une coordination internationale des inspections du travail (Mesini, 2015 ; Decosse et Desalvo, 2017).

En favorisant l'intensification des heures de travail et en limitant la protection sociale et la durée des contrats, ce cadre réglementaire de mobilité internationale des salariés précaires agricoles favorise des conditions d'emploi propices à l'augmentation des risques professionnels. Or les salariés précaires sont mal protégés contre ces risques, comme décrit à la partie III du chapitre 5. Ces politiques de mobilité internationale reposent donc sur des caractéristiques amplifiant les risques d'application limitée des droits de protection sociale des salariés précaires, et notamment de prévention SST. Elles ont alors des effets attendus proches d'autres instruments de politiques publiques tournées vers les exploitations agricoles discutés au Chapitre 5 (Partie II). Cela peut être reliée au fait que ces instruments, au-delà d'encadrer et de garantir (de manière limitée) les droits de protection sociale du travail des salariés concernés, sont au moins autant destinés à bénéficier aux employeurs agricoles.

[21] Le Monde (2015), Une saison en enfer https://www.lemonde.fr/europe/article/2015/04/14/une-saison-en-enfer_4615557_3214.html