Confédération paysanne

Compte rendu de mission Grand Est et Bretagne

Les travailleurs saisonniers migrants dans l'agriculture et l'agroalimentaire

Pierre Gasiorek

Octobre 2017- Mai 2018

Remerciements

Je tiens tout particulièrement à remercier Romain Balandier, Christophe Morantin et Margot Jobbé-Duval, paysan.ne.s militant à la Confédération paysanne pour leur suivi, leurs conseils et le soutien qu'ils m'ont apportés durant toute la durée de la mission.

Je remercie chaleureusement les paysan.ne.s adhérents à la Confédération paysanne qui m'ont généreusement hébergé et accueilli dans les deux régions : Mathieu Pagès pour le Grand Est, Thérèse Fumery, Jacky Savin et Jean-Marc Thomas pour la Bretagne.

Je souhaite également remercier l'équipe d'Échanges & Partenariat qui m'a permis de vivre cette expérience humaine et professionnelle et tout particulièrement Laure Million et Lorna McCallum.

Je remercie pour leur accueil et leur aide les différents membres des sections départementales et régionales de la Confédération paysanne, et tout particulièrement la Confédération Bretagne, Finistère, Côtes d'Armor, Ille-et-Vilaine, Meuse et Marne.

Je remercie enfin l'ensemble des participants à cette étude, qui, en donnant de leur temps et en partageant leur intérêt pour la question des travailleur.se.s saisonniers migrants, ont permis à ce travail de voir le jour.

Les travailleurs saisonniers migrants dans l'agriculture et l'agroalimentaire

Grand Est et Bretagne

Table des matières

Remerciements 1

Introduction : Contexte d'intervention et objectif de la mission 3

Le programme «Agriculture paysanne et travailleur.se.s migrant.e.s saisonniers» 3

Présentation de la mission 4

Partie I : Grand Est 6

Le contexte départemental : la production agricole dans la Meuse et la Meurthe-et-Moselle 9

Synthèse des entretiens : problématiques récurrentes 10

Le contexte départemental : la production agricole dans la Marne 12

Synthèse des entretiens : problématiques récurrentes 15

Questions communes : la situation générale dans le Grand Est 17

Partie II : Bretagne 18

Le contexte régional 18

Synthèse des entretiens : problématiques récurrentes dans l'agroalimentaire 22

Synthèse des entretiens : problématiques récurrentes dans l'agriculture 24

Questions communes : la situation générale en Bretagne 26

Partie III : Bilan général 28

Les acteurs de terrain : quelle configuration ? 29

Pistes pour la mobilisation 36

Conclusion 38

Introduction : Contexte d'intervention et objectif de la mission

Le programme «Agriculture paysanne et travailleur.se.s migrant.e.s saisonniers»

En 2006 était créé par la Via Campesina (VC) le programme « Agriculture paysanne et travailleur.se.s migrant.e.s saisonniers», fruit d'une réflexion entamée au début des années 2000 par la Confédération paysanne. A l'origine de cette initiative, des événements tels que les émeutes racistes de février 2000 à El Ejido, une ville du sud de l'Espagne, où les travailleur.se.s agricoles migrant.e.s furent pourchassé.e.s et, pour certains, assassiné.e.s par les habitants locaux, ou la dénonciation des conditions de travail et de vie des travailleurs agricoles de la province de Foggia, en Italie, par Médecins sans frontières.

En France, ces événements amènent la Confédération paysanne à rejoindre dès 2002 le CODETRAS, Collectif de Défense des Travailleurs Saisonniers, qui réunit plusieurs organisations associatives et syndicales (ATTAC, la Cimade, la CFDT…) dans la région Rhône-Alpes, pour défendre les droits des travailleurs saisonniers agricoles.

Afin d'étendre et de prolonger ce travail de défense des travailleurs saisonniers migrants, le programme « Agriculture paysanne et travailleurs migrants saisonniers» vise à dresser l'état des lieux de la situation de ces travailleur.se.s à l'échelle européenne et sur le pourtour méditerranéen. Il s'appuie pour cela sur la participation de volontaires engagés par l'association Echanges et Partenariats (E&P) : depuis douze ans, un travail de fond a été mené dans de nombreux pays européens[1], au Maroc et en Palestine. A travers ces exemples, il s'agit de documenter les conséquences du modèle agricole productiviste qui, en encourageant la compétition entre producteurs et en favorisant le moins-disant social, participe à la précarisation des travailleur.se.s agricoles. Au-delà de ce constat, le programme vise également à sensibiliser l'opinion publique à ces problématiques, et à développer des formes de solidarité entre différents acteurs, qu'ils viennent du monde agricole ou non, par leur mise en réseau.

Plusieurs étapes peuvent être isolées pour retracer les avancées du programme : un travail conséquent a d'abord été mené sur l'utilisation des contrats OMI (Office des Migrations Internationales), qui permettent d'embaucher des travailleur.se.s agricoles en dehors de l'Union européenne, notamment du Maroc ou de Pologne (avant qu'elle n'entérine les accords sur le travail détaché en 2008, après avoir rejoint l'UE en 2004). Les contrats OMI se présentent comme des contrats à durée déterminée (CDD) sans prime de précarité, et avec l'obligation pour le titulaire de retourner dans son pays lorsque sa tâche est achevée. Ce type de contrat s'inscrit ainsi dans le mouvement d'informalisation du travail que décrit[2] la chercheuse Annie Lamanthe : si l'agriculture est un secteur historiquement caractérisé par des pratiques informelles (c'est-à-dire en dehors d'un cadre contractuel), elle se présente aujourd'hui comme un laboratoire des nouvelles formes de travail précaire, à l'avant-poste des évolutions qu'a connues le travail salarié depuis la fin des années 1970.

Le deuxième type de contrat sur lequel s'est concentrée l'investigation menée par les volontaires est le contrat de travail temporaire (CTT), utilisé pour le détachement des travailleur.se.s agricoles. En 2011, en France, le décès d'un travailleur dans les serres à tomates marque le début de l'affaire Terra

[1] Pour l'Europe : Allemagne, Belgique, Espagne France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni

[2] LAMANTHE Annie (2015), « Modalidades y marcos jurídicos en la contratación de trabajadores temporales en Europa », in Los programas de trabajadores agrícolas temporales una solución a los retos de las migraciones en la globalización ?, éd. par Martha Judith SANCHEZ GOMEZ et Sara María LARA FLORES, Mexico : Universidad Nacional Autónoma de México, p.237-258.

Fecundis[3], du nom de l'entreprise qui proposait des services de détachement de travailleur.se.s agricoles dans les Bouches-du-Rhône. En proposant à ces travailleur.se.s un ensemble de services tels que le transport et le logement, elle les enfermait dans une dépendance totale vis-à-vis d'elle, et les maintenait ensuite dans une situation d'exploitation. Depuis qu'elle a été rendue possible par la directive européenne du 16 décembre 1996, cette forme d'emploi occupe une place croissante dans les secteurs du BTP et de l'agriculture, les années 2010 marquant un tournant dans la généralisation de son utilisation[4].

Enfin, les dernières années du programme ont été l'occasion de dresser un bilan des travaux réalisés par les volontaires, donnant lieu notamment à la rédaction d'une synthèse sur les situations des différents pays visités[5], et à la publication en 2017 par la Coordination Européenne de la Via Campesina (ECVC) d'un document de positionnement, où la nécessité de construire un front commun entre travailleur.se.s agricoles et paysan.ne.s est réaffirmée, l'objectif étant « à la fois d'éviter l'exode des paysan.ne.s et les situations où des employeurs embauchent des travailleur/ses mais sans être en mesure d'assurer des salaires et des conditions de travail décentes. »[6]

Présentation de la mission

La mission a eu lieu dans le cadre de ce programme : de manière globale, son objectif principal était de participer au développement d'une solidarité entre paysan.ne.s, qui permette de rétablir un équilibre des forces face à une agriculture productiviste et mondialisée, mais également d'attirer l'attention sur les liens qui existent entre migrations, inégalités et conditions de travail.

Plus précisément, elle s'inscrit dans un recentrement de ce travail sur la France, décidé après la synthèse des contributions précédentes. Plusieurs volontaires étant partis dans la moitié Sud de la France (Drôme et Lot-et-Garonne), il s'agissait d'une mission à caractère exploratoire pour la partie Nord de la France, dans les régions du Grand Est et de la Bretagne. Deux axes ont été définis : le premier, sur lequel s'est concentré l'essentiel de la mission, était de collecter des informations sur la situation de l'emploi des travailleur.se.s migrant.e.s agricoles dans ces deux régions. Par situation de l'emploi, on entend les conditions de travail, mais également les conditions de vie qui en découlent, pour le logement, la santé et l'accès aux droits.

Pour cela, des contacts ont été pris avec les syndicats de salariés, les organisations agricoles (MSA), la DIRECCTE, des associations de soutien au migrants (cours de français, aide administrative, au logement, pour l'accès au soins…), des chercheurs, et avec les acteurs concernés en premier lieu, soit les agriculteurs et les entreprises agroalimentaires, ainsi que les travailleurs migrants eux-mêmes.

Le deuxième axe concernait la préparation de la mise en réseau des différents acteurs, afin de créer une structure qui opèrerait un travail de veille sur la situation de ces travailleur.se.s à l'échelle départementale ou régionale, et pourrait éventuellement servir de relais dans le cas où une affaire surviendrait.

---

[3] Voir par exemple J.-B. Chastand, "Une saison en enfer", Le Monde 14.04.2015

[4] « Les travailleurs détachés », Journal Officiel de la République française, Mandature 2010-2015 – Séance du 22 septembre 2015, présenté par M. Jean Grosset, rapporteur, avec l'appui de M. Bernard Cieutat : http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2015/2015_24_travailleurs_detaches.pdf

[5] http://www.agricultures-migrations.org/wp-content/uploads/2015/09/brochure.conf-v3.pdf

[6] Déclaration de la Via Campesina sur la migration et les travailleur-ses saisonniers migrant-es, ECVC, 2017 : http://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2017/04/ECVC-2017-04-Document-on-Migration-and-Rural-Labour-FR.pdf

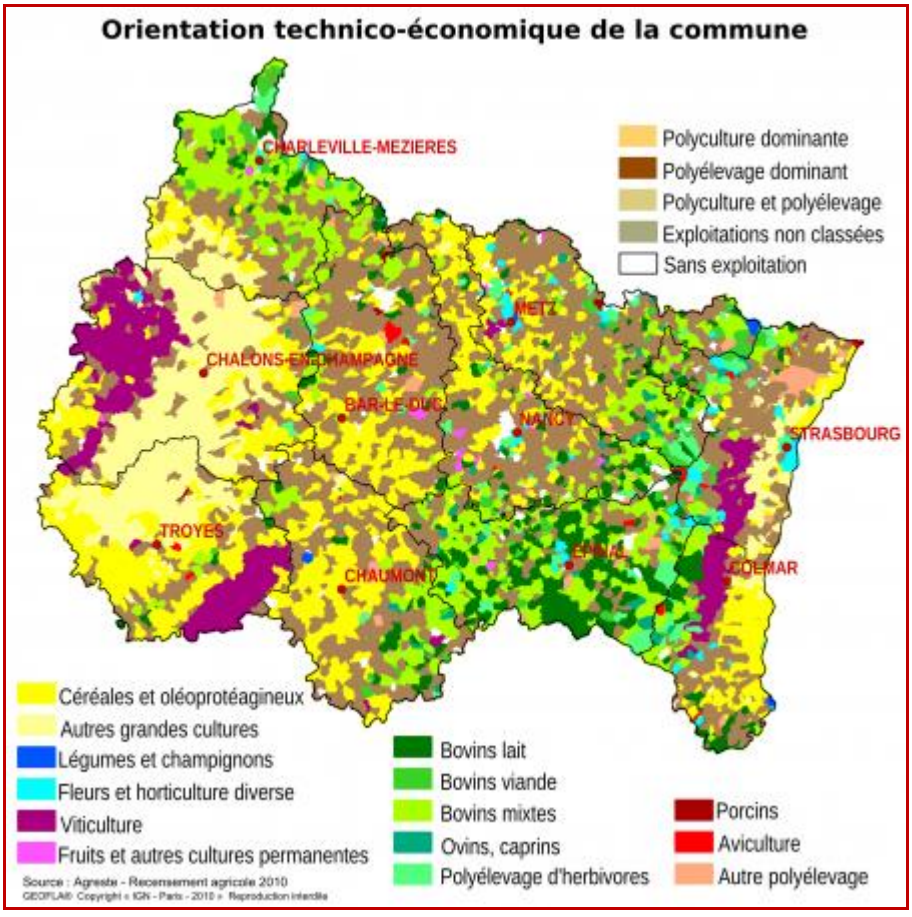
La mission a eu lieu sur une période assez courte : de novembre 2017 à février 2018 pour la région Grand Est, et de mars 2018 à début mai 2018 pour la Bretagne. Ce rapport présente les résultats de l'état des lieux mené sur cette période.

Il est organisé en trois parties : les deux premières s'appuient chacune sur une région, et donnent, après la présentation de statistiques qui donnent le contexte de l'emploi des saisonniers agricoles, les questions qui reviennent de façon récurrente dans les discussions avec les acteurs rencontrés. La dernière partie tente quant à elle de dresser un bilan commun aux deux régions, en abordant les difficultés rencontrées sur le terrain et en présentant les voies dans lesquelles les acteurs susceptibles d'agir.

Partie I : Grand Est

Le contexte régional[7]

La création de la région Grand Est remonte à la réforme territoriale de 2016, et regroupe les anciennes régions Alsace, Lorraine et Champagne-Ardenne. Son héritage industriel et sa position font d'elle un territoire ayant connu des migrations importantes de travailleur.se.s. Elle compte maintenant plus de 2,1 millions d'emplois, soit 8% de la totalité de l'emploi national. C'est le secteur tertiaire (marchand et non marchand) qui domine le marché de l'emploi, en fournissant trois emplois sur quatre.
Globalement l'agriculture en fournit 3%, avec un pic pour la Champagne-Ardenne d'à peu près 6%. Cela reste assez peu au regard des 45% des sols qu'occupe l'agriculture dans la région.

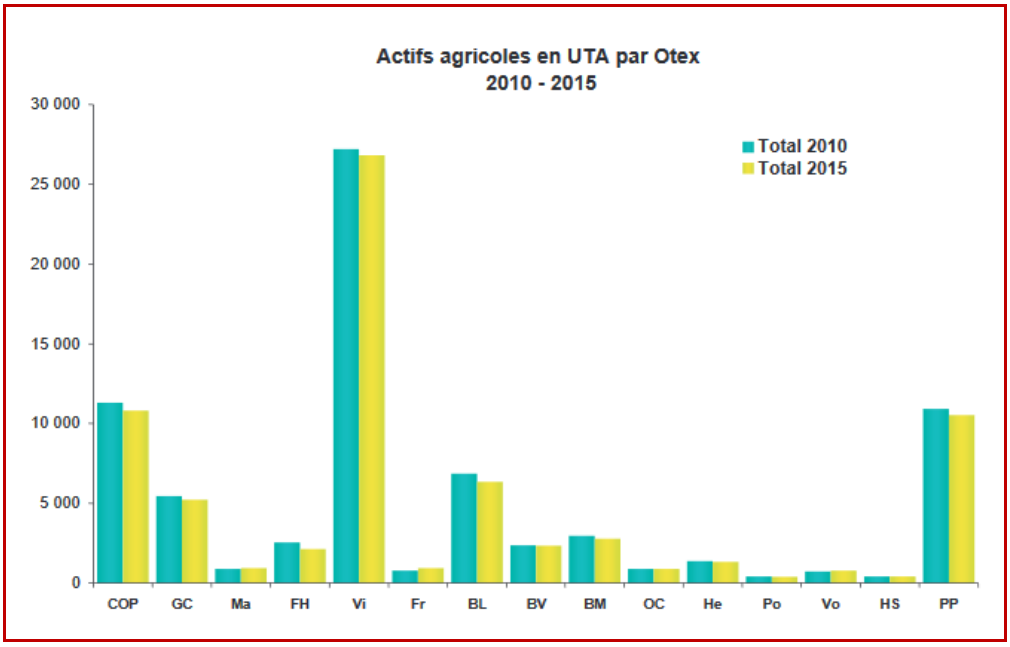


Source : Agreste, Recensement Agricole 2010

La carte ci-dessus présente la situation de la région Grand Est selon les Otex (Orientation technico-économique des exploitations), qui permet de classer les exploitations selon leur secteur principal d'activité. Pour être défini comme tel, ce secteur doit représenter au moins 2/3 de la Production Brute

[7] http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R4215A16.pdf

Standard (PBS) d'une exploitation. Il est ainsi possible de voir que la viticulture occupe une place importante pour les départements de la Marne et de l'Aube à l'Ouest, et du Haut et Bas-Rhin à l'Est. Pour l'ancienne région Lorraine, c'est l'élevage (laitier et viande) qui prédomine.

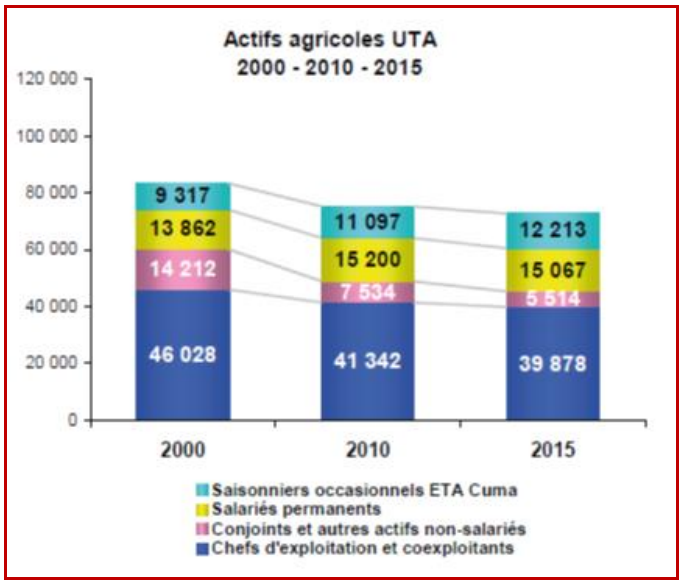


Source : Agreste, Recensement Agricole 2010

En termes d'emploi par rapport au découpage en Otex, ce graphique montre que trois secteurs prédominent pour le nombre d'actifs (en unités de travail annuel, UTA) qu'ils engagent : celui de la viticulture (Vi), qui mobilise environ la moitié des actifs agricoles de la région, celui des céréales et oléo-protagineux (COP), et celui de la polyculture et du polyélevage (PP).

Quelle est la part que représentent l'emploi saisonnier dans cet ensemble ? Le rapport sur l'emploi agricole[8] de 2015 indique qu'à l'échelle régionale, le nombre de travailleur.se.s saisonniers est en augmentation (de 10% en 2000 à 17% en 2015), augmentation qui semble en partie compenser la diminution de la part des conjoint et autres actifs non-salariés (de 17% à 8% sur la même période) dans l'activité de l'exploitation. En comparaison des deux derniers secteurs, la viticulture est un secteur qui embauche de nombreux travailleur.se.s saisonniers : environ 20%, contre 10% en céréaliculture et 6% en polyélevage.

[8] Bilan annuel de l'emploi agricole - Résultats 2015 et estimations 2016. Extrait de la publication Agreste Chiffres et Données – Série Agriculture n° 238. http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R4417D01.pdf



Source : Agreste, Bilan annuel de l'emploi agricole - Résultats 2015

Le graphique ci-contre montre l'évolution, entre 2000 et 2015, de la répartition des actifs agricoles, en unités de travail annuel selon le contrat d'emploi : il illustre l'augmentation du nombre de travailleur.se.s saisonniers et occasionnels, parallèle à la diminution du nombre de conjoints et d'actifs non-salariés. A titre d'information, on compte 887 832 contrats de travailleurs occasionnels pour la France entière en 2011, ce qui représente 7,9 millions d'heures de travail.

Les spécificités de l'agriculture dans la région, et tout particulièrement la place qu'occupe la viticulture, ont des conséquences sur les caractéristiques du secteur agro-alimentaire régional : comme indiqué dans un rapport de 2015 sur ce secteur[9], le secteur des boissons devient le leader français en matière d'emploi agro-industriel. La catégorie des vins et de la bière permettent d'employer au sein de la nouvelle région plus de 10 000 salariés, soit 28% des effectifs totaux du secteur à l'échelle de la région.

En résumé, l'agriculture dans la région Grand Est est relativement spécialisée, notamment dans la céréaliculture et la viticulture. C'est dans ce dernier secteur que l'on retrouve une grande partie des saisonniers embauchés. Cette vue d'ensemble masque cependant des disparités départementales importantes, ce que montrent les statistiques suivantes.

[9] Agreste, les Industries Agroalimentaires dans la nouvelle région, mars 2015 : http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R4215A22.pdf

Le contexte départemental : la production agricole dans la Meuse et la Meurthe-et-Moselle

Dans le département de la Meuse, on compte 2 850 exploitations agricoles, 3 525 actifs non-salariés des exploitations, et 2 887 salariés dont 787 salariés sur les exploitations. Les deux secteurs dominants sont caractéristiques du centre de la région : les céréales et oléoprotéagineux d'une part, la polyculture et le polyélevage de l'autre[10]. En Meurthe-et-Moselle, on compte 2725 exploitations, pour 3565 exploitants et coexploitants, et un total de 5632 salariés agricoles[11].

Dans la mesure où ces secteurs n'ont pas de besoin important en travailleur.se.s saisonniers, l'enquête s'est concentrée sur deux autres secteurs minoritaires, la fruiticulture et la viticulture, dont les tableaux suivants donnent un aperçu pour la production :

(Surface en ha)	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	LORRAINE
La production fruitière en 2008					
Mirabelles					
- Surface *(ha)*	600	460	80	100	1 240
- Production *(q)*	22 800	19 800	2 400	5 000	50 000
Quetsches					
- Surface *(ha)*	40	50	20	20	130
- Production *(q)*	2 200	1 500	800	1 600	6 100

Source : Statistique Agricole Annuelle 2008

[10] DRAAF, 2014 https://meuse.chambre-agriculture.fr/enregistrements-locaux/interface/menus/menu-acces-pratique/lagriculture-en-meuse/

[11] http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R4115A08.pdf

(Surface en ha)	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	LORRAINE
La viticulture en 2008					
A.O.C.					
- Surface *(ha)*	57	-	-	-	57
- Production *(hl)*	2 332	-	-	-	2 332
dont : - Vins blancs	*365*	-	-	-	*365*
- Vins rouges	*1 967*	-	-	-	*1 967*
V.D.Q.S.					
- Surface *(ha)*	-	-	39	-	39
- Production *(hl)*	-	-	1 680	-	1 680
Vins de pays et autres vins					
- Surface *(ha)*	70	45	20	41	176
- Production *(hl)*	2 361	2 043	900	850	6 154
Total					
- Surface *(ha)*	**127**	**45**	**59**	**41**	**272**
- Production *(hl)*	**4 693**	**2 043**	**2 580**	**850**	**10 166**

Source : Statistique Agricole Annuelle 2008

Synthèse des entretiens : problématiques récurrentes

Dans la mesure où l'enquête a été conduite hors saison, il n'a pas été possible de rencontrer de travailleur.se.s agricoles migrant.e.s. En dehors des organisations publiques ou syndicales, les entretiens avec les producteurs constituent donc la principale source d'informations sur le travail saisonnier.

La première problématique a trait au salaire du saisonnier. La plupart du temps, le recours à un saisonnier dans les règles fixées par un contrat d'emploi (quelle que soit sa durée) n'apparaît pas rentable pour un employeur. Un producteur de pommes affirme que les fruits sont vendus au même prix (environ 1,4€) depuis 1998, alors que le SMIC horaire est passé de 4,5€ à 9,7€ (entretien n°1). Un arboriculteur déclare : « Ça n'est jamais évident de rentabiliser et de tirer une marge sur un salaire pour un saisonnier, par rapport au coût de ce salarié et au prix de vente à la fin. » (entretien n°9). Cet écart entre le prix de vente et le coût du travail fait que les salaires sont de plus en plus difficiles à compenser par le prix de vente. Chez un arboriculteur qui a progressivement diversifié son activité dans la viticulture, il est possible de reconnaître un des trois types de délocalisation décrits par D. Mercier[12], la délocalisation passive. Elle consiste à abandonner les cultures trop coûteuses en main-d'œuvre (la mirabelle en faisant partie) pour se tourner vers des secteurs plus rentables, comme la vigne : en 1983, il avait 1 hectare de vignes, et il en a maintenant 12, tandis que la taille du verger (où

[12] D. Mercier, « Introduction à la partie III - Les migrations de travail, comme mondialisation « par le bas » », *Travail, compétences et mondialisation*, Paris, Armand Colin, «Recherches», 2012

poussent principalement des mirabelles) a stagné. De plus, il affirme que la production de vin est moins sensible à la surproduction ou à la pénurie (entretien n°4).
Toujours dans la perspective des solutions pour limiter la dépendance au prix de vente de la production, un maraîcher bio établit un lien entre le coût du travail et la taille de l'exploitation : « On a fait des références technico-économiques avec le réseau bio, et on est en moyenne à 7€ de l'heure travaillée. Le SMIC est à 9€ : si toi t'es pas capable de produire plus que ce que tu vas payer, tu vas prendre quelqu'un pour t'aider, mais il va te coûter plus cher que ce que toi même tu aurais fait seul. Du coup moi ce que je leur conseille c'est plutôt réduisez, maîtrisez votre truc plutôt que de vouloir en faire trop, parce que prendre un salarié ça va vous précipiter dans la chute. » (entretien n°2).
Le niveau auquel est fixé le SMIC est ainsi évoqué comme un frein pour l'embauche des salariés, malgré la possibilité pour ces domaines agricoles de pratiquer la rémunération à la tâche, selon l'article R713-40 et 41 du Code rural : à propos de ce mode de rémunération, un responsable d'une entreprise de prestation pour la récolte des mirabelle affirme : « On ne peut pas les payer à l'heure, parce qu'il y a un marché, il faut être réaliste, si c'est pour que la mirabelle se retrouve à 10€ sur les étals on dit au propriétaire qu'on ne peut pas venir ramasser. » (entretien n°7).
Du côté des salarié.e.s, ce mode de rémunération se traduit par un alourdissement de l'impératif de productivité, comme le souligne cet ouvrier agricole ayant travaillé dans la récolte des mirabelles : "Il faut faire le verger en tant de temps, il faut aller vite, et puis c'est le matériel qui est lourd." (entretien n°8). A cet impératif s'ajoute l'obligation d'être disponible en permanence **:** « On sait si on y va seulement du jour au lendemain, le soir ils peuvent nous appeler pour nous dire que ça ne sert à rien de venir. » (entretien n°8). Le dernier point sur lequel insiste cet ouvrier agricole est la concurrence entre salariés : « Entre travailleurs l'ambiance n'était pas bonne, ça se tirait dans les pattes… Si ça n'avance pas c'est encore pire, même les discussions il n'y en a pas vraiment. Certains pour se faire bien voir, peut-être parce qu'ils ont peur de ne pas être repris l'année prochaine, ne sont pas solidaires avec les autres. [...] Les employeurs nous mettent la pression par rapport à ça, ils nous disent que si on ne va pas assez vite ce sera les autres qui prendront le chantier. [...] C'est vraiment un moyen de pression. » (entretien n°8).

La deuxième problématique concerne la difficulté à recruter pour les producteurs. Elle est fortement liée au niveau des salaires : en effet, peu de travailleur.se.s locaux s'engagent dans ce travail physiquement exigeant rémunéré au SMIC. Un maraîcher remarque : « Je sais bien qu'en France il y a théoriquement des gens qui permettent ça [de recruter des saisonniers, par Pôle emploi], mais là ça marche pas. On a galéré pour trouver des gens, ne serait-ce que trouver des gens pour le magasin, on arrive pas à avoir de stabilité pour ce poste. » (entretien n°3). Un arboriculteur partage le même constat (entretien n°4) sur Pôle emploi : il ajoute que la plupart de ses saisonniers sont recrutés parmi les étudiants (voir également entretiens n°7, n°8 et n°12), leur bonne condition physique étant citée comme un avantage. Un délégué syndical de la CGT explique le recours aux étudiants pour une autre raison : « Ils se font facilement avoir, et ils ont une image très dégradée du droit du travail, ils ne connaissent pas forcément tous leurs droits » (entretien n°6).
Pour les employeur.se.s, la première manière d'éviter ces difficultés dans le recrutement est d'avoir recours à un noyau de saisonniers locaux qui reviennent chaque année : la plupart essaient de fournir de cette manière aux saisonnier.e.s des conditions de travail décentes pour les fidéliser.
Une autre manière de contourner le problème du recrutement est évoquée par un arboriculteur, qui embauche de autoentrepreneurs pour la taille, tâche qui constitue un travail qualifié : ce sont aussi souvent des jeunes. Ils reviennent cependant plus cher dans la mesure où ils sont formés,

contrairement aux étudiants : « L'avantage c'est qu'il n'y a aucune cotisation patronale ou sociale, pas de contrôle de la Direccte et pas d'encadrement ou de formation nécessaire" (entretien n°4).

Quelle est alors la place des travailleur.se.s saisonniers sur ce territoire ? Devant la problématique de la « pénurie de main-d'œuvre », la quasi-totalité des producteurs interrogés déclare avoir été contacté par des prestataires de main-d'œuvre, qui fournissent des travaillleur.se.s détaché.e.s et prennent en charge l'ensemble des tâches administratives, laissant au producteur la seule déclaration du nombre d'heures travaillées. Si ces prestataires sont donc bien présents à cet endroit, ils ne constituent pas encore le principal moyen de recrutement des saisonniers. Une affaire concernant les travailleur.se.s étrangers a cependant éclaté en 2014 : après avoir travaillé une journée entière dans les vergers sans contrat de travail ni rémunération, une quarantaine de travailleurs marocains s'est retrouvée abandonnée par leur intermédiaire, qui devait les embaucher et les loger[13]. Une solution d'hébergement d'urgence a été trouvée par la mairie de Saint-Mihiel et l'association AmTraMi (Association Meusienne d'Accompagnement des Trajets de vie des Migrants). Cette dernière a été contactée, mais les informations à ce sujet étaient trop sensibles pour qu'il soit possible d'en discuter.

Le contexte départemental : la production agricole dans la Marne

La deuxième partie de la mission dans la région Grand Est s'est déroulée en Champagne, et plus précisément dans le département de la Marne. Avant de présenter les caractéristiques de l'emploi agricole, un bref rappel historique permettra de montrer quelles sont les caractéristiques de ce département, fortement marqué par une tradition viticole.

L'historienne Monique Lakroum fait remonter à la seconde moitié du XIXème siècle le développement du secteur du négoce dans le Champagne : très rentable, il entraîne avec lui l'émergence d'une industrie liée au vin de Champagne, par exemple dans la verrerie et la production de bouchons. Les étrangers, et notamment les Allemands, jouent un rôle essentiel dans la structuration régionale du négoce, qui donne naissance « à des entreprises à la fois ouvertes sur l'étranger et fortement enracinées dans leur terroir, sans pour autant renoncer à leur identité d'origine, […] ce qui illustre un processus discret mais récurrent d'assimilation des populations étrangères dans la région. »[14] Ce territoire gardera par la suite ces deux spécificités : la commercialisation du champagne, inscrite à la fois dans une logique exportatrice et dans un marketing jouant sur l'idée de terroir, et le recours important à l'immigration pour le travail. Après la Seconde Guerre mondiale, Monique Lakroum constate que l'immigration régionale s'est entièrement construite à partir de l'emploi, seul domaine à même de légitimer la présence du migrant, ce qui empêche ainsi son installation, et du même coup son intégration. Les années 1970 marquent le déclin de ce modèle : les industries ferment progressivement et amorcent un déclin migratoire sur le territoire. Au total, dans l'ancienne région Champagne-Ardenne, ils ne représentent plus que 5,57% de la population, alors qu'ils comptaient pour 7,12% dans les année 1980. L'histoire migratoire de la région montre donc que les travailleur.se.s

[13] Karine Diversay, « Arnaque à la mirabelle », *L'Est républicain*, août 2018 https://www.estrepublicain.fr/actualite/2014/08/04/arnaque-a-la-mirabelle

[14] Monique Lakroum, « De l'assimilation à l'intégration : les immigrés en Champagne-Ardenneaux XIXe et XXe siècles », Hommes et migrations, 1278 | 2009, 88-99.

migrants, et notamment saisonniers, sont depuis très longtemps une composante essentielle du marché du travail, et ce notamment en lien avec la tradition de viticulture.

L'emploi agricole

Les quatre tableaux et le graphique suivants, qui présentent le marché du travail des travailleur.se.s saisonniers, ont été réalisés à partir de statistiques obtenues auprès du directeur général de la MSA Champagne Ardenne, qui, après de nombreuses relances, a accepté de donner ces chiffres par téléphone. Selon lui, il n'existait pas de données plus récentes.

Contrats de travail enregistrés en 2011 (CDI, CDD et travailleurs occasionnels[15]) **:**

Ardennes	5249
Marne	133 793
Meuse	6365
Total sur les 3 départements	145 047
France entière	2 068 838

ETP pour l'ensemble des contrats de travail en 2011 (CDI, CDD et travailleurs occasionnels)

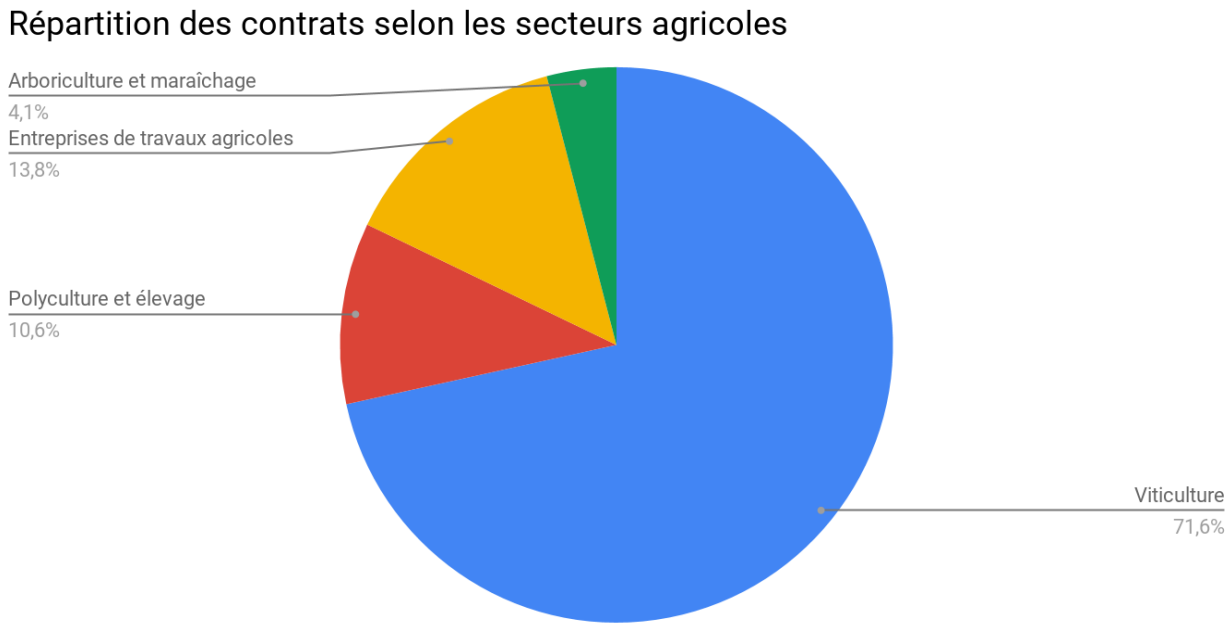
Ardennes	2470
Marne	21 687
Meuse	3063
Total sur les 3 départements	27 220
France entière	701 384

[15] Un travailleur embauché sous contrat saisonnier est appelé travailleur occasionnel. Le contrat saisonnier est un contrat qui ne donne pas droit à une prime de précarité de 10% à l'issue du contrat, qui ne comporte pas de terme précis (le travailleur peut être libéré dès la fin des travaux), et qui peut être reconduit sans délai de carence.

Nombre de travailleurs en CDD en 2011 (occasionnels et autres) :

Ardennes	4 355
Marne	110 057
Meuse	5046
Total sur les 3 départements	120 058

Le tableau ci-contre montre que la Marne est le département qui embauche de loin le plus de travailleur.se.s occasionnels. Le graphique qui suit indique quant à lui que la majorité des travailleur.se.s embauchés le sont dans la viticulture. On retrouve ainsi la très forte spécialisation agricole qui caractérise ce département.



Dans la viticulture, ce sont les vendanges et le palissage qui constituent les tâches principales. A cela s'ajoute la taille, mais dans une moindre mesure parce qu'elle exige un niveau de qualification plus élevé.
Dans les grandes cultures, ce sont principalement les récoltes de pommes de terre et d'asperges qui mobilisent les saisonniers.

Équivalents temps plein (ETP) pour les travailleurs occasionnels :

Ardennes	124
Marne	4042
Meuse	161
Total sur les 3 départements	4328
France entière	77 063

Synthèse des entretiens : problématiques récurrentes

La problématique principale dans la Marne concerne l'augmentation du recours à la prestation de services. L'ensemble des acteurs rencontrés a évoqué les transformations en cours liées à l'embauche des travailleur.se.s saisonniers.

Il s'agit avant tout de souligner les difficultés rencontrées pour obtenir des entretiens avec les viticulteur.ice.s dans la Marne : en dehors des adhérents à la Confédération paysanne ou de sympathisants, la demande d'entretien était systématiquement refusée, soit explicitement, soit en repoussant le moment de fixer le rendez-vous. Ainsi, seuls deux viticulteurs et un céréalier légumier ont été interrogés sur la situation des travailleur.se.s migrants saisonniers.

Dans ces entretiens, la question des normes d'hébergement pour l'employeur est centrale, comme le montre par exemple cette viticultrice[16] : « Les normes existent depuis longtemps mais elles sont régulièrement ressorties. [Depuis la dernière réforme des normes en 2016] il faut un bâtiment entier pour 30 personnes, c'est un investissement qui n'est pas du tout possible, il ne servirait à rien le reste de l'année, ou alors il faut trouver une autre utilisation. » (entretien n°12). C'est précisément l'exigence de ces normes pour le logement qui est pointée du doigt, et pousse les producteurs à avoir de plus en plus recours à la prestation de services. La viticultrice distingue cependant plusieurs catégories : « Pour les petits producteurs comme nous, le recrutement ne pose pas de problème, c'est pour les grandes maisons de champagne que ça s'avère compliqué… C'est très compliqué de gérer des grosses équipes [...] Et c'est sûr qu'il y a de plus en plus recours à ces prestataires de services. ». Interrogé sur ce sujet, le directeur général de la MSA affirme que la diminution du nombre de vendangeurs sur ces dernières années permet de montrer une augmentation de l'utilisation des prestataires de services, qu'ils soient des entreprises françaises ou internationales. Pour lui, il y a néanmoins d'autres facteurs à prendre en compte pour expliquer cette diminution du nombre de vendangeurs : la quantité de raisin à récolter diminue parfois, et selon les conditions de récolte, il y a plus de vendangeurs sur un temps plus court. Parmi les prestataires, Mr. Kizil est évoqué par un arboriculteur en Meuse et par cette viticultrice. Diplômé en droit social, il ferait de la prestation de services dans un respect absolu des droits : la page de présentation de sa holding[17] atteste pourtant de difficultés (une de ses sociétés a déjà été mise en

[16] Voir également l'article : http://www.lhebdoduvendredi.com/article/302/j-irai_dormir_chez_un_vigneron

[17] https://www.societe.com/societe/kizil-holding-751190034.html#

liquidation), et la diversité de ses filiales[18], entre immobilier, finance et prestation de services pour la main-d'œuvre, indiquerait plutôt une maîtrise des montages financiers. Il n'a pas pu être contacté. Des affaires concernant les prestataires existent pourtant bien[19], et les problèmes qu'ils peuvent poser commencent à être identifiés clairement par les acteurs viticoles, à l'image de cet article paru dans *La France agricole*, qui donne des conseils pour éviter les « prestataires véreux ».
Un inspecteur du travail, qui a souhaité témoigner en dehors de son activité professionnelle, déplore de son côté la relative impunité dont jouissent les prestataires de services : le sous-effectif dans les services de la DIRECCTE ne donnent qu'un pouvoir limité pour contrôler les contrats des milliers de travailleur.se.s qu'embauchent ces sociétés, et les documents qu'elles doivent normalement fournir, notamment la déclaration de détachement et la désignation d'un donneur d'ordres) sont souvent introuvables. L'inspecteur déplore également les fraudes à l'établissement, qui sont les situations dans lesquelles les entreprises de prestation n'ont pas d'activité réelle dans le pays d'origine, ce qui va à l'encontre des règles établies pour le travail détaché.

La deuxième problématique qui revient dans les entretiens concerne la rémunération des travailleur.se.s étrangers. Toujours selon l'inspecteur du travail, il existe des situations dans lesquelles seul le chef d'équipe perçoit l'ensemble des salaires des travailleur.se.s : il est ensuite impossible pour le producteur de vérifier si chaque salarié récupère son dû. Cette pratique est également évoquée par la viticultrice citée précédemment : « Ils se débarrassent de la gestion des employés, ils prennent des manouches comme on dit, et ils n'ont aucun contrôle ensuite… En fait ils payent un chef de famille, mais ils ne savent pas combien il y a de personnes, et on ne peut pas mettre un contrôleur derrière chaque famille. [Cette organisation hiérarchique de la famille] c'est le système classique des manouches, c'est un fonctionnement qui rentre très bien dans le système des contrats saisonniers. » (entretien n°12).

La troisième problématique est liée au modèle économique de la viticulture en Champagne : la mainmise du négoce sur l'économie viticole revient dans les trois discussions avec les producteurs interrogés dans la Marne. Un viticulteur affirme par exemple : "La Champagne c'est la Bourse, ce qui empêche d'avoir une stabilité dans les prix. L'acteur principal de la viticulture ici, ce ne sont pas les viticulteurs mais le négoce, ils sont en train de mettre la main sur la vigne, et ils finiront par avoir le monopole » (entretien n°11). La viticultrice aborde également ce point, en soulignant qu'environ 70% des terres agricoles sont possédées par les entreprises de négoce, et que 90% des viticulteurs travaillent sur des terres qui ne leur appartiennent pas. A cette concentration foncière s'ajoute une concentration de la production : les grandes maisons de champagne occupent en effet une position dominante sur le marché. Sur les 280 millions de bouteilles produites chaque année, Moët en produit par exemple 50 millions. De manière générale, sur les 160 millions de bouteilles vendues en France, 90 millions sont écoulées par les maisons de Champagne, et 70 millions par les coopératives et viticulteurs[20]. Les deux viticulteurs s'accordent à dire que le marketing est devenu primordial pour la commercialisation, devant la qualité elle-même du produit : « Moi je ne suis qu'un modeste jardinier, ce sont les coopératives qui élaborent votre vin. Il y a de moins en moins de gens qui portent de

[18] https://www.societe.com/cgi-bin/carto?param=751190034
[19] Voir par exemple http://www.lunion.fr/20653/article/2017-03-15/marne-les-logeurs-polonais-fixes-sur-leur-sort-ce-mercredi ; ou encore http://www.lafranceagricole.fr/actualites/vendange-travail-illegal-un-prestataire-de-main-d-oeuvre-arrete-en-champagne-1,0,83419217.html
[20] Source : https://www.champagne.fr/fr/economie/chiffres-clef

l'intérêt à l'identité du champagne. Ce n'est plus le savoir-faire qui compte, mais le faire savoir. [...] On nous joue le violon de la tradition, mais aujourd'hui si vous travaillez à l'ancienne [c'est-à-dire sans recourir aux coopératives] vous êtes morts. » (entretien n°12) Il est possible de reconnaître dans ce phénomène le processus d'industrialisation dont parlent Romain Balandier et Nicolas Duntze « La nature du travail agricole évolue avec l'industrialisation de la production : avec la disparition des paysans, ce sont aussi les savoir-faire traditionnels qui se perdent pour être remplacés par les techniques industrielles (spécialisation, division des tâches, etc.). Les entrepreneurs agricoles externalisent, adoptent le « faire-faire » et se déresponsabilisent de toute gestion salariale pour déléguer tout ou partie du processus de production à des sociétés transnationales de prestations de service, véritables marchandes d'une main-d'œuvre vulnérable. »[21]

Questions communes : la situation générale dans le Grand Est

Des problématiques communes aux différents départements du Grand Est émergent dès lors :

- **La question liée à la rémunération des travailleur.se.s saisonniers :** qu'elle se pose par le biais du paiement à l'heure ou à la tâche, par la difficulté à contrôler les montants qui sont versés (heures supplémentaires notamment), ou encore, du point de vue des producteurs, par l'ajustement entre le coût horaire et le prix auquel ils peuvent attendre à vendre leurs produits, elle est essentielle pour tous les acteurs qui ont été rencontrés.

- **Le problème du logement,** qui constitue sans doute le principal obstacle pour l'emploi des saisonniers, que ce soit dans la Champagne ou la Lorraine : tous les producteurs interrogés soulignent le fait qu'il est impossible pour eux de construire des logements en dur pour accueillir les saisonniers quelques semaines dans l'année.

- **Pour le recrutement,** cela se différencie en fonction de la situation économique locale : les producteurs lorrains recherchent davantage à embaucher localement, le taux de chômage étant plus élevé quand dans la Champagne. Dans cette dernière, le recours à la main-d'œuvre étrangère est beaucoup plus fréquent.

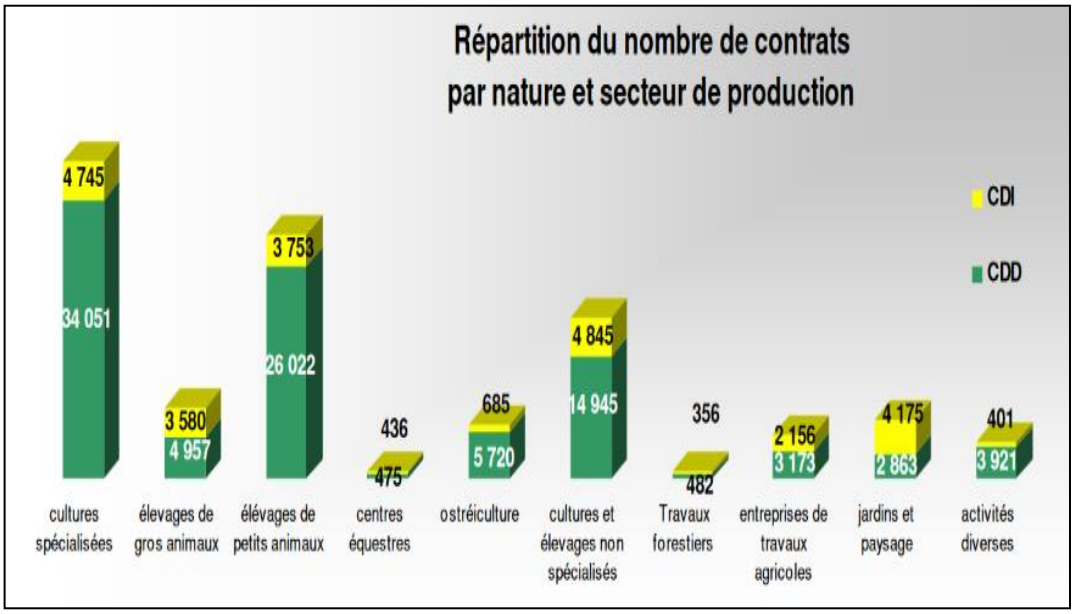
- **C'est enfin le contrôle des conditions de travail** qui pose des difficultés : de par la nature du contrat, qui est simplifié (TESA), et de par la nature du travail, qui requiert un rythme intensif de travail sur une courte durée, il est difficile de faire la part des choses lors des contrôles entre les limites imposées par le contrat et le temps de travail réellement effectué.

[21] Balandier, Romain, et Nicolas Duntze. « Agriculture et migrations : de nouveaux travailleurs pauvres en milieu rural », *Pour*, vol. 225, no. 1, 2015, pp. 69-76.

Partie II : Bretagne

Le contexte régional

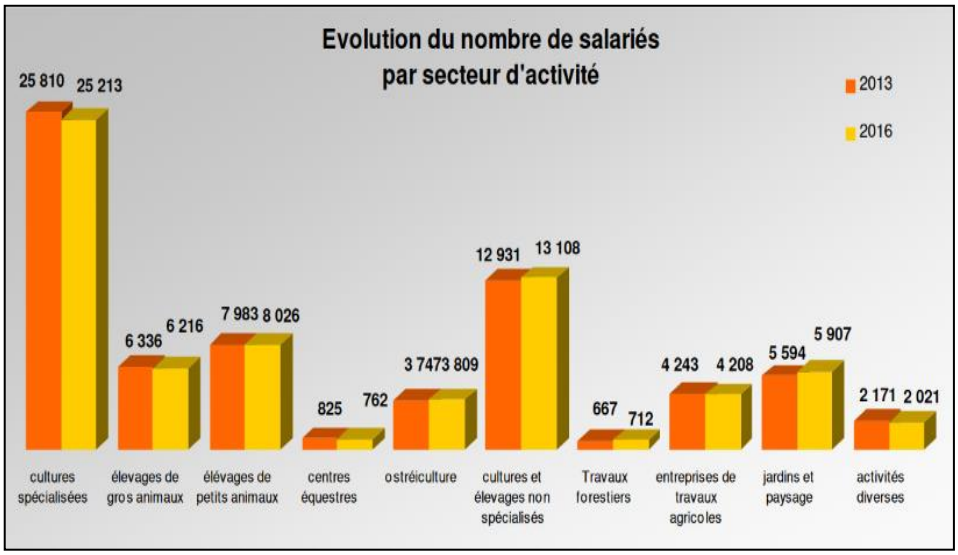
Contrairement à la région Grand Est, la délimitation de la région Bretagne n'a pas été remise en cause par la réforme territoriale de 2016. De sa position à l'échelle nationale et de son système agricole particulier (on parle de « modèle breton ») découlent deux caractéristiques, qui ont une importance sur la situation des travailleur.se.s saisonniers agricoles. La première concerne la présence des travailleur.se.s étrangers : moins accessible que l'Est ou le Sud de la France, le territoire n'a pas connu de mouvement massif d'immigration. Après la Corse, c'est la région française qui compte le moins de groupes étrangers (tous secteurs confondus)[22].
Son système agricole est quant à lui fortement marqué par le mouvement de spécialisation des années 1960, qui a structuré la région selon deux grandes tendances : la première est le développement d'un système d'élevage intensif de bovins et de production animale hors-sol, que l'on retrouve notamment en Ille-et-Vilaine pour le lait, et dans les Côtes d'Armor et le Finistère pour le porc, la deuxième concerne les productions légumières côtières (chou-fleur et artichaut par exemple), plus localisées sur le littoral Nord. Cette évolution a placé la Bretagne parmi les régions agricoles les plus productives de France, la faisant entrer du même coup dans une concurrence internationale, accrue par la mondialisation[23] : les déboires de l'entreprise Doux illustrent les risques de dépendance posés par l'intégration de la production à un circuit plus large, qui va des éleveurs sous contrat jusqu'au trafic du port de Brest.



Source : MSA, 2017

[22] Rapport de la DIRECCTE sur l'emploi par les groupes étrangers, 2013.
http://bretagne.direccte.gouv.fr/sites/bretagne.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/br_ina_57.pdf
En 2013, seuls 1 500 établissements bretons, employant 42 000 salariés, dépendent d'un groupe étranger.
[23] Vincent Adoumié (dir.), *Les régions françaises*, Hachette éducation, 2013.

La graphique ci-dessus donne à voir le poids de ces deux tendances sur l'emploi : 1/3 des contrats sont dans le secteur « cultures spécialisées », qui concentre la plus grande part de contrats temporaires. Au total, on compte 96 609 CDD, ce qui fait 79% de l'ensemble des 121 741 contrats : l'emploi dans l'agriculture bretonne est donc marqué par une forte présence des contrats temporaires.



Source : MSA 2017

Ce graphique montre quant à lui que le nombre de salariés reste quant à lui quasiment stable : par rapport à 2013, on compte en 2016 325 salariés de moins.

S'il n'est pas possible de trouver de chiffres qui ne concernent que les travailleur.se.s saisonniers migrants, le tableau suivant, qui donne le nombre de travailleur.se.s détaché.e.s dans la région Bretagne, indique une augmentation de leur nombre, et donc une augmentation du nombre de travailleur.se.s saisonniers migrants. A cela s'ajoute le nombre de travailleur.se.s détaché.e.s non-déclaré.e.s, difficile à estimer : en 2016, le nombre de travailleur.se.s détaché.e.s à l'échelle nationale était estimé par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal à plus de 290 000, tous secteurs confondus. Le contrat d'un travailleur détaché prend le plus souvent la forme d'un contrat de travail temporaire (CTT), moins avantageux qu'un CDD, bien qu'assez proche[24].

[24] Un CDD est un contrat qui lie directement l'employeur et l'employé pour, comme l'indique son nom, une durée déterminée, qui est donc fixée à l'avance. Un CTT implique une agence d'intérim : il comporte deux contrats, le premier entre l'employeur et l'agence d'intérim, le deuxième entre l'agence d'intérim et le salarié. C'est la société d'intérim qui reste l'employeur du salarié. Il est possible d'avancer ou de reporter le terme d'une mission intérimaire : une journée pour 5 jours de travail et 2 jours pour une mission inférieure à 10 jours. Le régime intérimaire est beaucoup plus cher. Il sera facturé entre 2 et 3 fois suivant les postes demandés le salaire brut du collaborateur. Il doit être réservé au contrat de très courte durée et pour des postes non qualifiés pour lesquels l'offre en intérim est forte. Les démarches administratives sont réduites à leurs plus simples expressions : un simple appel téléphonique et une facture de prestation de service. Le remplacement est souvent rapide et la période d'essai minimum.

Evolution du nombre des salariés détachés sur la période 2014-2016

Année	2014	2015	2016
Nombre de salariés détachés	7800	10000	11000
Nombre de journées de travail	387000	565000	510000

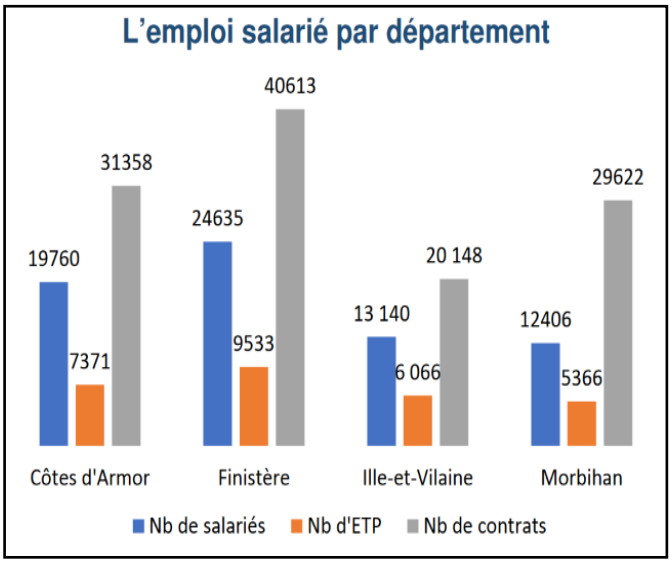
Source : DIRECCTE, 2017

Nombre de salariés détachés en Bretagne en fonction du département

Département	22	29	35	56
2014	702	1485	970	858
2015	857	2744	1664	1039
2016	809	1861	1636	1077

Source : DIRECCTE, 2017

Par rapport au dernier tableau, il est possible de constater que c'est le Finistère (29) où le recours aux travailleur.se.s détaché.e.s est le plus important : de manière générale, c'est ce département qui emploie le plus de salarié.e.s :

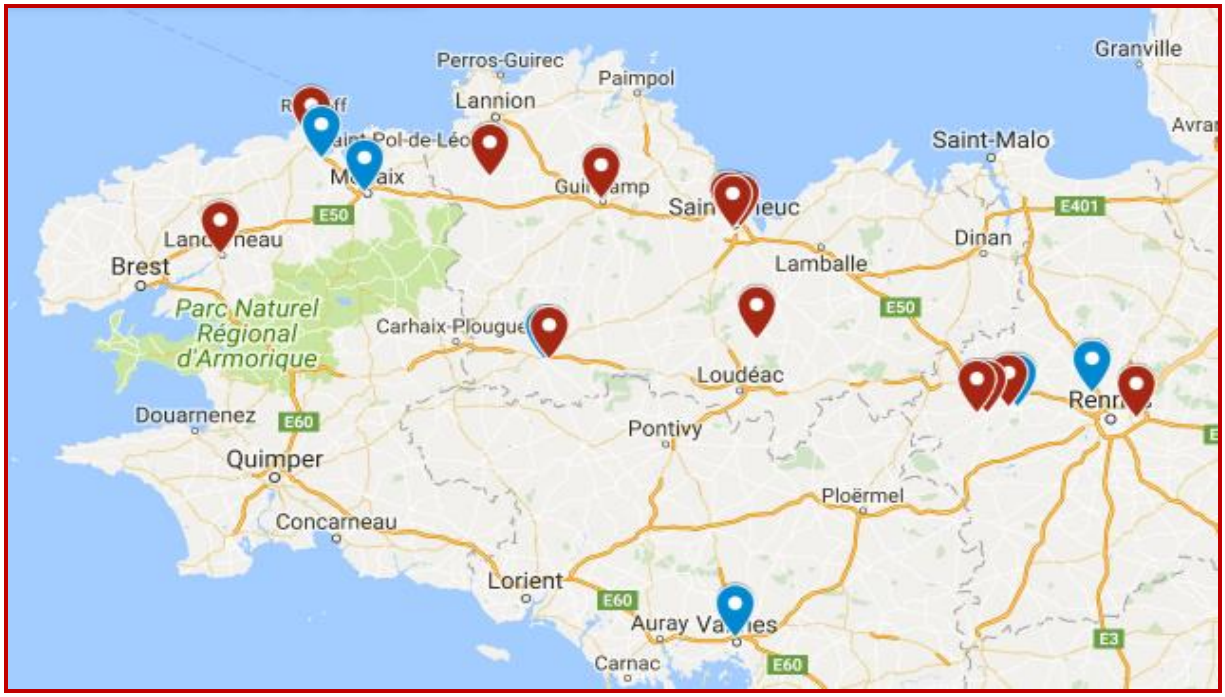


Source : MSA, 2017

En résumé, l'analyse du contexte régional ouvrait la voie à des entretiens dans les secteurs de l'agroalimentaire et dans les zones légumières littorales.

Grâce à l'aide du groupe des membres de la Confédération paysanne ayant accepté d'encadrer la mission, il a été décidé que l'enquête se déroulerait sur plusieurs terrains : la zone autour de Rennes, qui concentre de nombreux abattoirs et d'autres industries agroalimentaires, ainsi que des serres à tomates, la zone littorale de la Bretagne Nord, où les cultures maraîchères sont fortement représentées, et la zone au centre de la Bretagne, qui mêle à la fois des cultures maraîchères et des industries agroalimentaires.

Carte des entretiens et des rencontres



Les marqueurs rouges indiquent un entretien (cf. questionnaires en annexe), les marqueurs bleus indiquent une rencontre, qui a eu lieu sous la forme d'une discussion, hors du cadre d'un questionnaire.

Synthèse des entretiens : problématiques récurrentes dans l'agroalimentaire

La majorité des personnes interrogées dans le secteur de l'agroalimentaire travaillait ou était liée aux abattoirs de la Cooperl (Coopérative des éleveurs de la région de Lamballe). Implantée à travers 20 unités industrielles, elle emploie 7400 CDI au total, 2500 intérimaires et environ 1500 ETP (équivalent temps plein) recrutés chez les prestataires de services. Dans l'usine de Lamballe, il y a 2500 salariés en CDI, et 700 personnes en intérim ou travaillant pour des prestataires. 50 ans après sa création, l'entreprise est la première française pour l'abattage des porcs, et 3ème au niveau européen, derrière deux entreprises néerlandaises : elle produit 5 800 000 porcs par an, pour un chiffre d'affaires de 2 milliards d'euros. Sa croissance s'appuie sur le rachat régulier d'acteurs importants du secteur : en juillet 2009, la Cooperl rachetait le groupe Unicopa, qui possédait notamment la marque Brocéliande, faisant passer son volume de production en charcuterie de 25 000 tonnes par an à 75 000 tonnes. En juin 2017, elle a acquis le « pôle charcuterie salaison » du groupe Turenne Lafayette, qui comprend les marques Paul Prédault, Lampaulaise de Salaisons, Madrange et Montagne noire.

La première problématique ayant émergé des entretiens est celle des conditions de travail : derrière la santé économique florissante qu'affiche la Cooperl, toutes les personnes rencontrées dénoncent la dureté des conditions de travail. Plusieurs éléments renforcent la pénibilité du travail ; le froid (la

température est maintenue à 3°C sur la chaîne) et les horaires sont souvent cités en premier : les demies-journées de travail restent rares, et les ouvriers rencontrés travaillaient tous entre 5h et 17h. Les cadences de travail sont également présentées comme une des principales difficultés. Un délégué syndical de la CGT explique en outre que le compte de pénibilité, qui donne accès à des primes, n'existe pas sur la majorité des postes : sur les 1400 postes de travail de la Cooperl de Lamballe, seuls 343 sont considérés comme « pénibles » alors qu'ils le sont tous en réalité. Ce sont en effet les employeurs qui décident des critères pour mesurer la pénibilité : des critères comme l'informatique ou l'utilisation de produits chimiques, qui ne sont pourtant pas utilisés sur la chaîne, permettent de faire baisser la moyenne globale des critères pour éviter au travail d'être qualifié de pénible.
Un ouvrier de l'usine de Montfort-sur-Meu témoigne : « Au départ c'est dur physiquement, mais ensuite tu t'habitues. L'odeur du sang par exemple j'ai cru que le premier jour j'allais vomir. […] Les cadences sont vraiment intenses, on abattait 800 porc par heure, parfois ça pouvait aller jusqu'à 850, donc ça fait 7000 porcs par jour. […] Au départ je n'avais pas l'impression [que c'était de l'exploitation], mais ensuite oui, à la fin ça ressemblait à de l'esclavage. Au bout d'un moment c'est le corps quoi, tu ne peux plus continuer même si psychologiquement tu tiens le coup, ton corps te dit que tu dois arrêter. ». (entretien n°1)

D'autres personnes travaillant dans l'industrie agroalimentaire, et plus précisément dans le ramassage de volailles, ont été rencontrées : parmi elles, un travailleur roumain, qui atteste également des difficultés des conditions de travail (pour des raisons liées à la confiance, il n'a pas été possible de prendre de notes pendant la discussion) : travail de nuit, horaires très variables compris entre 1h et 7h pour le ramassage, variabilité d'une semaine à l'autre de l'activité, gestes répétitifs et physiquement éprouvants. Une responsable dans une entreprise de prestation de services pour le ramassage de volailles va dans le même sens : « [Les travailleurs roumains] sont beaucoup plus assidus que les travailleurs français. [Les travailleurs français] Au bout de 8 jours ou 15 jours ils partent. C'est vrai que c'est pas un travail simple, je le reconnais… […] [La question du bien-être animal] est de plus en plus fréquente, et on va faire bientôt plus attention au bien-être des animaux qu'au bien-être des salariés. Maintenant les conditions sont plus compliquées qu'il y a 30 ans, avant c'étaient des petites structures, des petits bâtiments. Maintenant pour respecter les normes de bien-être animal, il a fallu construire des plus grandes cages, et la personne qui ramasse les poules doit s'allonger dedans pour aller chercher les poules. » (entretien n°11)

La deuxième problématique concerne la difficulté pour le recrutement : elle est très liée à la difficulté des conditions de travail, qui, doublée d'un salaire assez faible (la plupart sont autour du SMIC), repoussent la plupart des travailleur.se.s locaux.**:** « Nous faisons face à une pénurie de main-d'œuvre. On a commencé à recruter de la main-d'œuvre étrangère en 2007, parce qu'en France c'était plus possible de recruter [...]. On a recruté principalement de Roumanie, mais on a aussi recruté ensuite des Polonais, des Turcs […]. On a travaillé avec quelques agences d'intérim aussi, une agence roumaine par exemple. Au départ les Roumains viennent avec une agence [donc en tant que travailleur détaché], puis ils restent travailler, mais ils font un contrat directement avec nous [ils deviennent donc des travailleurs étrangers]. » (entretien n°11). Ce constat d'une « pénurie de main-d'œuvre » concorde avec les travaux de la chercheuse Simona Tersigni, qui a mené une enquête dans les abattoirs en

2011[25] : « A l'évidence, le tarissement et l'usure des bassins de recrutement traditionnel sont patents. Ils s'expriment dans des difficultés croissantes de recrutement que tente de combler le recours démultiplié à des agences intérimaires chargées de prospecter des demandeurs d'emploi. Pour rester compétitifs, en complément de cette main-d'œuvre autochtone, certaines entreprises ont recours à des travailleurs migrants ou à des étrangers temporairement détachés sans par ailleurs abandonner le recours traditionnel à la main d'œuvre locale. C'est ce qui nous conduit à parler d'une substitution temporaire. Nous ne sommes pas dans la possibilité de prouver qu'elle s'installe. » Si l'enquête n'apporte pas de preuves assez nombreuses pour le prouver, elle s'inscrit en tout cas dans la même perspective. La chercheuse insiste sur le caractère temporaire de cette substitution : « Autant les DRH que les délégués syndicaux des IAA que nous avons rencontrés insistent sur la dimension récente, voire transitoire du recours à une main d'œuvre migrante, résidant principalement en milieu rural. ». Sept ans après cette enquête, les discours des différents acteurs rencontrés permettent d'émettre l'hypothèse d'une tendance inverse, c'est-à-dire d'un enracinement du recrutement de la main-d'œuvre migrante, seul recours pour pallier l'absence de travailleur.se.s locaux.

Synthèse des entretiens : problématiques récurrentes dans l'agriculture

Les entretiens font ressortir des problématiques similaires à celles dans l'agroalimentaire : pénurie de la main-d'œuvre et, dans une moindre mesure, difficulté des conditions de travail. Chaque culture ayant sa spécificité, les secteurs agricoles sont assez distincts : à travers la présentation de différents exemples tirés des entretiens, il est possible de voir comment chacun de ces secteurs est traversé par des problématiques similaires.

Dans les cultures de plein-champ :

- **Récolte des échalotes dans le Léon (Finistère)** : «Les Roumains sont prêts à tout, à travailler les genoux dans la boue. […] C'est des gens appréciés parce qu'ils sont très efficaces, ils sont toujours prêts à travailler. […] Moi j'ai vu une grande évolution ces dernières années, avant il y avait des scolaires, des jeunes, mais maintenant il n'y en a presque plus, et cette main-d'œuvre correspond à un besoin. Malgré le chômage [à l'échelle locale] on a besoin de main-d'œuvre étrangère..» (Producteur d'échalotes bio à Landerneau, entretien n°10)
- **L'exemple de l'entreprise Chéritel (Côtes d'Armor)** : « C'est un paysan devenu industriel, il emploie entre 100 et 120 salariés. […] Pour répondre à une pénurie de main-d'œuvre [pour la cueillette], il a embauché des Bulgares par l'intermédiaire d'une entreprise d'intérim bulgare qui s'appelle Vadi Job Eood. Sauf que l'adresse n'existe pas en Bulgarie ! Celui qui tient cette entreprise il vient de Quimper, il était bulgare mais vivait en France. Il a mis sa mère comme responsable de l'entreprise, et il s'est associé à quelqu'un de Lorient qui est maintenant en

[25] Nadine Souchard et Simona Tersigni, « Incises de la globalisation dans l'agro-alimentaire breton, les dérives racisantes au cœur de la « délocalisation » des travailleurs », Rapport de recherche effectué dans le cadre de la convention entre le Collège Coopératif en Bretagne (CCB) et l'Acsé-Bretagne, Janvier 2011. Les deux citations suivantes sont extraites de ce rapport.

prison pour travail dissimulé. Il y a eu un contrôle de la DIRECCTE, avec les inspecteurs qui étaient accompagnés par la police. Le contrôle a déclenché le début d'une enquête, il y a eu une instruction du procès qui a été lancée. […] La principale accusation contre l'entreprise était qu'elle retenait certaines cotisations directement sur les fiches de paie, et qu'il était impossible de savoir où elles allaient ensuite. Les salariés étaient hébergés à Guingamp, dans des logements qui appartenaient à Chéritel : il percevait donc une partie de leur salaire pour le loyer, et « Quand ils [les salariés] n'étaient pas contents, c'était dehors ».» (Permanent syndical à la CGT de Guingamp, entretien n°3)

- **L'exemple des Cocos de Paimpol (Côtes d'Armor)** : création d'une AOC en 1998, devenue ensuite AOP (appellation reconnue à l'échelle européenne), qui interdit la mécanisation. La récolte emploie environ 2600 saisonniers. En 2016, découverte d'un campement où les saisonniers étrangers vivaient dans des conditions insalubres : 12 contrôles sont réalisés par la DIRECCTE et amènent à des négociations sur le paiement à la tâche. Elles s'achèvent par la signature d'une convention collective qui met en place une rémunération à l'heure. Le permanent syndical de la CGT de Guingamp parle des conséquences de cette lutte : « Après il reste l'application quoi, normalement des modalités sont prévues dans l'accord pour la pesée, et ça il faut que ça soit respecté. Depuis l'accord, il y a eu une saison de ramassage, 13 contrôles ont été effectués, qui ont permis de repérer 2 infractions majeures dont une de travail dissimulé. Les conséquences de cet accord sont visibles dans le nombre de producteurs qui en font : il a diminué de 30%. Il en reste pas moins que la production n'a pas diminué, et que les cocos se sont mieux vendus. Soit les paysans qui continuent à en faire ont récupéré les parcelles de ceux qui ont arrêté, soit il continue tout de même à y avoir du travail non déclaré. » (entretien n°3).

- **L'exemple de Eurorecruit interim SARL (Finistère) :** cette entreprise, qui détachait des travailleur.se.s roumains dans le Finistère, a été condamnée à 138 000€ d'amende en avril 2018[26] pour avoir enfreint les règles du détachement. Selon un responsable de la CFDT qui avait suivi cette affaire, l'entreprise utilisait des prête-noms, et n'avait pas d'activité en Roumanie.

- **Les serres à tomates (Ille-et-Vilaine)** : malgré les tentatives pour entrer en contact avec des travailleur.se.s saisonniers dans ce secteur, et notamment à Jouno (La Chapelle-les-Fougeretz), il n'a pas été possible d'obtenir d'informations venant directement de personnes y ayant travaillé : toutes ont répondu que leur employeur leur défendait de parler de leurs conditions de travail. Selon un bénévole au Secours populaire, on ne trouverait quasiment plus que des travailleur.se.s étrangers ; et selon une institutrice qui avait en classe des enfants d'ouvrier.e.s agricoles travaillant à Jouno, il n'était pas possible de joindre les parents en cas de problème : ces éléments amènent à penser que les conditions de travail sont très difficiles, et que l'opacité qui y règne dissimulerait des formes d'abus par rapport au droit du travail.

[26] Voir le compte-rendu du procès :
https://www.doctrine.fr/d/TA/Rennes/2018/UD3601D784AA9DD9B27B2

Questions communes : la situation générale en Bretagne

Des différents entretiens menés avec les producteur.ice.s, les salarié.e.s et les organisations, qu'elles soient publiques, syndicales ou associatives, il en ressort une organisation particulière du travail qui tend à installer et à accentuer la mise en concurrence entre salarié.e.s. :

- **Par le mode de rémunération** : à la COOPERL, une déléguée syndicale à la CFDT affirme : « Tout est chronométré, il y a une prime trimestrielle (IPRU), c'est une prime au résultat. Il n'y jamais de limite, c'est toujours plus. » (entretien n°8). De nombreuses primes existent par ailleurs : hygiène, d'intéressement (trimestrielle), d'assiduité, de mobilité… Elles s'ajoutent au salaire de base, qui est proche du SMIC, pour inciter les travailleur.se.s à remplir des objectifs de productivité, mais aussi de présentéisme, de bonne conduite, etc. Pour quelqu'un qui a de l'ancienneté, les salaires vont jusqu'à 1600€. Dans l'agriculture, le paiement à la tâche favorise aussi la course à la productivité entre les salariés.

- **Par l'industrialisation de la production** : un ouvrier et délégué syndical CGT à la COOPERL de Lamballe explique : « Les cadences ont augmenté de 7% il y a 4 ans. On est passés de 650 porcs par heure à environ 700, et de 35 heures à 37 heures hebdomadaires. […] Malgré notre grève, le 13ème mois a été amputé et il n'y a pas eu d'augmentation du taux horaire. Donc aujourd'hui on se retrouve à gagner moins qu'il y a trois ans, alors qu'on produit plus. » (entretien n°4). Le même phénomène s'observe dans l'agriculture,

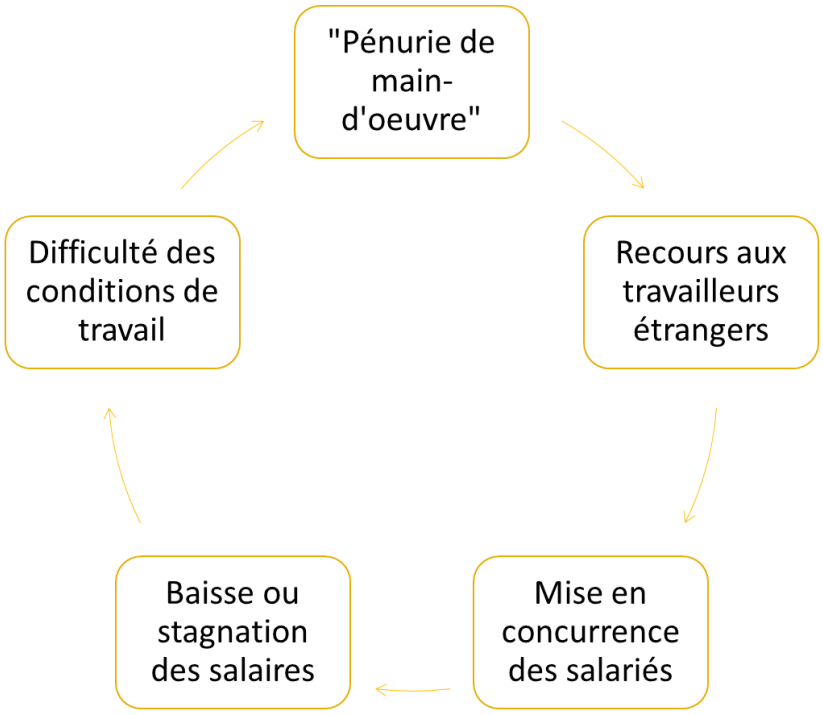
- **Par la division des salariés selon les contrats de travail :** un ouvrier à la COOPERL de Montfort-sur-Meu décrit la réaction des différents salarié.e.s durant la grève de 2016 : « Le problème qui s'est posé au moment de la grève, c'était par rapport à tous ces statuts, il y en a qui disent « je suis en intérim donc je ne peux pas faire grève ». Pareil pour les CDI, il y en a qui refusaient parce qu'ils avaient besoin d'argent. » (entretien n°6). Il existe également une hiérarchisation entre travailleur.se.s français et travailleur.se.s étrangers, comme le montre la thèse de doctorat d'Ibrahim Diallo[27], qu'il a réalisé en observation participante dans les champs de cocos à Paimpol : les travailleur.se.s français sont placés dans les parcelles les plus fertiles dans les champs, tandis que les saisonniers africains se voient assigner les parties les moins pourvues en cocos. La rémunération à la pièce crée ainsi des inégalités de fait pour les revenus des travailleur.se.s. Enfin, la direction de la Cooperl, en plus de jouer sur les divisions entre salarié.e.s, joue également sur l'opposition entre les éleveur.se.s et les salarié.e.s.. Un représentant syndical affirme : « Leur stratégie c'est de taper des deux côtés : aux éleveurs ils demandent des concessions, au prétexte que les employés font aussi des efforts, et inversement, ils demandent des efforts des deux côtés de la chaîne. »

- **Par le « lean management »** : ce mode d'organisation se définit par une optimisation de la production, en vue de supprimer tout ce qui est considéré par les ingénieurs comme un « temps mort », c'est-à-dire un moment dans lequel aucun bénéfice n'est tiré. Le *lean management* remplace également l'évaluation de la productivité d'un groupe d'ouvriers, par l'évaluation individuelle de la productivité. Les cadences sont tributaires des commandes qui

[27] Ibrahima Diallo, *Les travailleurs agricoles saisonniers originaires d'Afrique noire en Bretagne, entre discrimination et résistance*, Université de Poitiers, GRESCO, http://www.theses.fr/s81476

sont passées par les clients, le rythme de travail est donc très inégal au cours de l'année : un permanent syndical de la CGT explique « Alors ce qu'ils font pour pouvoir répondre à une grosse demande d'un coup, c'est qu'ils gardent tout le monde dans la précarité, ils constituent un « volant d'intérimaires ». […] Depuis un certain nombre d'années c'était pas vraiment encadré, alors quand y a eu des contrôles la DIRECCTE a tapé du poing sur la table, parce qu'il y avait quand même des intérimaires qui étaient gardés pendant 6 ou 7 ans, c'est-à-dire que pendant toutes ces années, les contrats étaient renouvelés chaque semaine. Ils [la direction] utilisaient aussi des remplacements bidons pour se justifier auprès de la DIRECCTE lors d'un contrôle. [un intérimaire qui dépassait la limite de son contrat était remplacé le jour du contrôle par un autre]» (entretien n°4). Une ouvrière et déléguée syndicale à la Cooperl ajoute : « [Ce qui est en place c'est] Le management à l'américaine, où il n'y a aucune considération pour les salariés, […] ils savent qu'ils peuvent faire ça, en aparté ils te disent qu'ils savent très bien que sur les 500 intérimaires il n'y en aura que deux ou trois qui iront aux prud'hommes. » (entretien n°8).

La combinaison de ces différents facteurs a pour résultat de verrouiller la structure du marché du travail dans l'agroalimentaire ou dans les travaux saisonniers agricoles :



Partie III : Bilan général

De l'étude des deux situations régionales, il en ressort plusieurs phénomènes en commun.

Parmi eux, c'est d'abord **l'augmentation du recours à la prestation de services** qu'il convient de souligner : quel que soit le type d'acteur (employeur, employé, organisations publique, syndicale, associative), tous insistent sur la relative nouveauté du recours de plus en plus massif aux sociétés de prestations de services pour le recrutement des travailleur.se.s.

La deuxième caractéristique commune aux deux régions est **l'invisibilisation des travailleur.se.s agricoles migrants.** Cela se vérifie d'une part sur le lieu même du travail, où les travailleur.se.s migrants se voient fréquemment séparé.e.s du reste des salarié.e.s. La séparation peut résulter d'une volonté consciente des producteurs qui les embauchent, ou, plus naturellement, d'un regroupement qui se fait en fonction d'affinités, notamment par rapport à la langue. Il n'est pas rare de voir dans les abattoirs une ligne entière d'ouvrier.e.s étrangers qui, ne parlant pas français, préfèrent rester en groupe.
L'invisibilisation a lieu ensuite au niveau des organisations qui pourraient agir dans leur direction : il n'existe pas d'organisation dédiée spécifiquement à la question des travailleur.se.s agricoles. Cela peut s'expliquer historiquement par l'absence de syndicat d'ouvrier.e.s agricoles : la seule qui s'en rapproche est la Fédération Générale de l'Agriculture (FGA), dévouée à l'action syndicale ouvrière agricole, qui est une branche de la CFDT. Contrairement à l'Allemagne, où, jusqu'au début du XXème siècle, les propriétaires terriens possédaient la majorité du foncier agricole, la France comportait à ce moment un grand nombre de petits propriétaires agricoles, qui cultivaient la terre qu'ils possédaient : le nombre des journaliers était ainsi moins important qu'outre-Rhin.
La troisième caractéristique récurrente est celle de **la compétition organisée entre ouvrier.e.s.** De manière générale, la dépendance aux marchés oblige les employeurs à mener une compétition entre eux ; elle rend également ces derniers sensibles à de très faibles variations du prix auquel ils peuvent vendre leur production. Cette compétition a des conséquences sur le poids qu'elle fait peser sur le groupe des employé.e.s. : ils doivent aussi se plier à l'impératif de productivité, tout en restant disponible à n'importe quel moment. A cette fin, des mesures, telles que les évaluations individuelles de leur productivité dans l'agroalimentaire, et le paiement à la pièce lors des travaux saisonniers agricoles, instaurent une concurrence entre eux. Ces deux facettes d'un même processus, le productivisme agricole, découragent par là une solidarité collective entre l'employeur et les saisonniers. A. Darpeix explique en outre que cette concurrence[28] permet de faire taire les revendications potentiellement existantes en faisant planer la menace du remplacement (réserve de main-d'oeuvre). Elle conclut en montrant que cela permet de rendre difficile la revendication d'une égalité de traitement, qui ne prenne pas en compte la situation d'origine du salarié.

[28] **Aurélie Darpeix**, « Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI », *Études rurales*, 182, 2008, 69-86.

Les acteurs de terrain : quelle configuration ?

Après avoir dressé un constat commun aux deux régions, la partie suivante résume les rencontres avec les différents acteurs. Les tableaux permettent de donner une idée des types d'organisations qui pourraient être mobilisés pour la question de la défense des travailleur.se.s saisonniers migrants.

Les producteur.ice.s

La région dans laquelle j'ai rencontré le plus de difficultés est le Grand Est, et plus précisément dans le département de la Marne. La Confédération paysanne étant peu implantée, peu de producteurs viticoles contactés directement ont accepté d'entretiens. Le Syndicat général des Vignerons (SGV), très actif dans le secteur du champagne, n'a pas donné suite aux nombreuses demandes pour les rencontrer. En Bretagne, plusieurs producteurs dans le Finistère ont également refusé l'entretien : un producteur en bio, trois en conventionnel, parfois au prétexte que je pouvais être journaliste, parfois au prétexte d'un manque de temps, ou d'une mauvaise image de la Conf. Un questionnaire avait été préparé, les questions qui leur ont été posées sont donc les mêmes pour les deux régions.

Tableau récapitulatif des producteur.ice.s rencontré.e.s

Secteur d'activité	Superficie	Bio	Nombre de salarié.e.s	Présence d'étranger.e.s	Logement	Démarchage Prestataires
Grand Est						
Arboriculture	6 ha. Production : 130 tonnes en 2013	Oui	3 CDI dont un à temps partiel. 6 saisonniers pour l'éclaircissage, la cueillette et le calibrage.	Non	Un mobil-home	Oui : « J'ai pas encore cédé […]. Moi je voudrais pas que les cotisations elles aillent ailleurs qu'en France."
Maraîchage	3 ha.	Oui	Aucun salarié	Non	Non	Non
Maraîchage	30 ha.	Oui pour 1,5 ha.	7 saisonniers, 3 ETP.	Oui (6 réfugiés afghans)	Non	Oui : « C'est vrai que ça peut être une facilité, mais […] il faut les loger

Secteur d'activité	Superficie	Bio	Nombre de salarié.e.s	Présence d'étranger.e.s	Logement	Démarchage Prestataires
Grand Est						
						et moi je ne peux pas. […] Je sais qu'il y a plein de collègues qui le font, en Alsace »
Arboriculture, viticulture	7 ha. de vergers et 12 ha. de vignes	Oui (biodynamie)	20aine de saisonniers, 2 ETP.	Avant : réfugiés kosovars	Non	Oui : « Pour l'instant on trouve assez de monde » .
Arboriculture, prestation pour la récolte	/	Oui	120 saisonniers pour la mirabelle cette année.	Réfugiés Croates, Serbes, Turcs, Kurdes, Russes…	Oui : une maison (35 pers.) et camping	Oui : "J'ai toujours dit non parce que je préfère la main-d'œuvre locale ».
Arboriculture	3 ha.	Oui	Aucun permanent. Quelques saisonniers.	Non	Non	/
Céréaliculture et maraîchage	125 ha. céréales, 2 ha. de carottes	Oui	20 saisonniers pour les carottes, 700h.	Oui (Polonais, Roumains)	Non	Non
Viticulture	4,5 hectares de vignes, propriétaire de 50 ares	Non	Aucun	Non	Oui (hébergement)	Oui
Viticulture	2 ha.	Non	Aucun	7 saisonniers sur 8 jours	Oui (hébergement)	Oui
Bretagne						
Maraîchage (échalotes)	7 ha.	Oui	Aucun permanent, une quinzaine de saisonniers.	Oui (Roumains).	Non	Oui
Maraîchage	15 ha.	Oui	1 permanent, une vingtaine de saisonniers.	Non	Non	Oui

Tableau récapitulatif des travailleur.se.s migrants ou étrangers rencontré.e.s

Les entretiens avec cette catégorie de salarié.e.s ont été parfois compliqués, dans la mesure où la plupart me considéraient avec une curiosité proche de la circonspection : un travailleur bulgare a ainsi souligné qu'il était rare de croiser des personnes travaillant sur ce sujet en dehors d'un producteur ou d'un inspecteur du travail. Le motif de notre rencontre n'était pas forcément très clair (« parler de ses conditions de travail »), et au-delà, le cadre du service civique leur était parfois inconnu. Une catégorie « difficultés rencontrées » a été ajoutée pour préciser les questions sensibles, ou qui n'étaient pas abordées, par faute de familiarité ou simplement de temps.

Travailleur.se. s saisonniers

Profil socio-éco	Poste	Carrière agricole	Vision de leur statut	Difficultés rencontrées lors de l'entretien
Couples népalais (2 femmes et 2 hommes)	Maraîchage autour de Morlaix (tomates, échalotes, pommes de terre)	Statut de réfugié politique tibétain, travaillaient avant comme agriculteurs, Pour l'homme le plus âgé, arrivé depuis janvier 2018	Contents de leur situation temporaire, mais espèrent pouvoir revenir dans leur pays, Relative incertitude sur leur avenir.	Entretien en anglais, qui limitait parfois l'expression.
Jeune couple portuguais	Salariés permanents dans les serres à tomates près de Saint-Pol de Léon	Au Portugal, plusieurs « petits boulots » assez tôt. Sont ensuite partis en France, et ont appris à travailler dans les serres.	Choix de vie sur le court terme, découverte de la liberté, expérience Manque de travail au Portugal et volonté de Liberté. Satisfait(e)s de leur situation économique.	/
Equipe d'une trentaine de personnes (8 voitures) venant de Roumanie.	Récolte d'échalotes (plantation et arrachage), Roguemic (Finistère Nord)	Première saison agricole en France, ont été embauchés grâce au contact d'un employeur récupéré en Roumanie. Etaient paysans.	Précaire et difficile : motivation purement économique et aucune volonté de s'installer en France.	Seuls deux travailleurs parlaient anglais.

Famille bulgare (parents et fils)	Récolte d'échalotes, pommes de terre, maraîchage. (Saint-Pol de Léon)	Motivation économique qui a poussé cette famille d'anciens agriculteurs à s'installer en France.	Satisfaits de leur situation malgré la pénibilité des tâches. Le justifient en disant que les conditions sont plus compliquées en Bulgarie.	Méfiance par rapport à mes questions et sur le syndicalisme.
Roumain, quarantaine d'années	Alterne entre le ramassage de volailles et les cultures saisonnières, autour de Rostrenen.	A une famille en Roumanie, à laquelle il envoie une partie de son salaire. Désire travailleur le plus possible avant de retourner quelques mois en Roumanie.	Condition assez difficile, notamment pour le ramassage de volailles.	Les conditions de l'entretien ne permettaient pas de prendre des notes .

Travailleur.se.s permanents

Prénom	**Lieu**	**Poste**	**Informations principales**	**Difficultés rencontrées**
Anthony	Jouno, La Chapelle-des-Fougeretz	Agriculture : maraîchage	Employé dans les serres à tomates, séparation des postes entre les femmes, qui récoltent les tomates, et les hommes, qui répandent les pesticides.	Entretien très court (une dizaine de minutes).
Agroalimentaire : abattoirs				
Sidy	COOPERL Montfort-sur-Meu	Ancien employé sur la chaîne de découpe, délégué du personnel de la CFDT, malien.	Différence entre l'ancien et le nouveau directeur sur les conditions de travail, échec de la grève malgré une forte mobilisation.	Le sujet des faux-papiers n'a pas été abordé.
Sayon	COOPERL Montfort-sur-Meu	Employé sur la chaîne de découpe, malien	Exemple d'un employé ne disposant d'aucun moyen de contestation par rapport aux conditions de travail.	/
Hakeem	Zone artisanale La Pointe, Plélan-le-Grand	Agent de conditionnement	Les cadences, établies en fonction des commandes, sont difficiles à gérer, la grande majorité des employés sont intérimaires.	L'entretien n'a duré que très peu de temps.
Madou	COOPERL Lamballe	Ancien employé dans les abattoirs, a terminé une formation dans la logistique, ivoirien.	Description très précise du fonctionnement de l'entreprise. Distinction entre les ouvrier.e.s immigrés qui veulent se former et ceux qui restent travailler à l'abattoir. Défend le point de vue d'une immigration pour un motif économique.	/

Tableau récapitulatif des autres organisations rencontrées :

Domaine	Prénom / Nom	Entreprise / Structure	Statut	Informations principales	Difficultés rencontrées
Grand Est					
Syndicat de salarié.e.s	Doris Warth	CGT de l'union départementale Meuse	Secrétaire général de la section agroalimentaire	Descriptions des actions menées par le syndicat. Difficultés pour aider les saisonniers étrangers : langue, et les cas dans lesquels il n'y a pas de contrat de travail	/
	Didier Bertrand,	CFDT Meuse	Secrétaire général de la section agroalimentaire	Description des différentes actions menées par la CFDT au niveau national. "On est pas contre les travailleurs migrants, on revendique la liberté de circulation, mais on veut surtout que les règles soient respectées"	/
Bretagne					
Syndicats de salarié.e.s	Noël Carré	COOPERL Lamballe	Employé, délégué du personnel CGT	Sur les conditions de travail et la santé, certains droits non respectés (horaires de travail, reconnaissance de la pénibilité).	/
	Thierry Pérennès	Guingamp	Délégué syndical CGT	Obtention d'une convention collective pour les salaires des plumeurs de Coco à Paimpol : avant cela, conditions de travail fortement précaires. Infos sur Chéritel, entreprise qui utilise des	A surtout parlé de la lutte menée par la CGT et non des conditions de travail des plumeurs de cocos en général.

				travailleurs détachés.	
	Marie-Jeanne Meunier	COOPERL de Lamballe	Déléguée CFDT et ouvrière à la COOPERL	« Depuis que le [nouveau] directeur est arrivé, il y a plus de flexibilité, de plus en plus de travailleurs étrangers, des gens qui sont souvent dans le besoin, et plus de précarité. » Difficulté pour organiser une union intersyndicale.	/
	Jean-Marc Jolly	Pontivy	Permanent syndical CGT	Informations sur les cocos de Paimpol, sur Chéritel. A travaillé comme ouvrier à la COOPERL	
Syndicat agricole	Jean-Claude Lohéac	Confédération paysanne Finistère, Saint-Jean-du-Doigt	Maraîcher retraité	Infos sur le détachement de Bulgares par l'entreprise Seite, rencontre avec des saisonniers roumains travaillant dans les champs d'échalotes, prise de contact avec l'association Paroles (FLE)	Nous ne sommes pas parvenus à voir les saisonniers qui sortaient des serres Seite (le beau temps a surement permis d'allonger la journée de travail).
Services publics et organisations	Simona Tersigni	Université de Nanterre	Chercheuse sur les migrations	Pistes de travail :évolution entre l'ancien et le nouveau directeur à la COOPERL ; voir si la mobilisation des syndicats s'est intensifiée ; voir si les travailleurs migrants désirent s'installer.	Ne travaille plus actuellement sur ce sujet.
	Catherine Ollivier	DIRECCTE Rennes	Inspectrice du travail	Diminution de l'utilisation des	Pas d'explication particulière à

				prestataires de services par rapport à la période 2010-2015, nouvelles méthodes utilisées.	donner pour l'augmentation des travailleurs saisonniers sur la période 2010-2015.
	Claudine Rochefort	Association « Rendez-nous nos Maliens », Montfort-sur-Meu	Coordinatrice de l'association, créée en 2007, dissoute en 2016	Eléments sur les faux-papiers et sur le déroulement de la mobilisation en 2007.	/

En résumé, les organisations susceptibles d'être concernées ou d'agir sur cette question sont les suivantes :

- **Les syndicats.** Actions réalisées : mise en place d'une caravane des saisonniers (une de la CGT et une de la CFDT), tracts et fascicules pour informer sur le droit du travail. Les mobilisations se font surtout au nom des problématiques liées au statut de saisonnier (et non celle liée à l'immigration). Les difficultés qu'ils rencontrent sont les suivantes : impossibilité de rencontrer chacun des travailleur.se.s, à cause de la forte mobilité qui les caractérise, de la difficulté posée par la langue, difficulté liée à contrôler les fraudes concernant le temps de travail, qu'elles soient relatives au temps de travail supplémentaire ou à la nature du contrat.
  À l'échelle nationale, il s'agit d'un sujet invisible et difficile à prendre en main par des acteurs locaux, qui s'efforcent de trouver des solutions adaptées à la situation. En fonction des antennes locales, leur intérêt pour la question est variable (manque de moyens et d'information).

- **Les associations de soutien aux migrants** : réalisation d'actions très diverses : aide pour l'hébergement d'urgence, cours de français, accompagnement administratif. Les associations suivantes ont été contactées ou rencontrées : Cimade, Secours Populaire, Utopia 56, Accueil Paysan, Paroles, « Rendez-nous nos Maliens », AMTraMi. Pour une grande majorité d'entre elles, le migrant était d'abord défini comme un demandeur d'asile. En théorie, ces derniers n'ont pas le droit de travailler, ce qui sépare la question des migrants d'avec celle des travailleur.se.s. Le critère de la promesse d'embauche, qui permet d'obtenir la régularisation dans certains cas, pourrait constituer un point sur lequel ces structures rejoindraient la problématique des travailleur.se.s saisonniers migrants. C'est donc un manque de connaissances liées à leur situation spécifique qui empêche en premier lieu leur mobilisation. A cela s'ajoute un manque de moyen, particulièrement sur le nombre de personnes, souvent bénévoles, qui travaillent pour ces associations.

- **Les structures institutionnelles :** deux d'entre elles semblent particulièrement concernées pour agir en faveur de la défense des travailleur.se.s saisonniers : **l'ANEFA (Bretagne)**, organisme de mise en relation des employeurs et des salariés créé par la FDSEA et la CFDT. Si son orientation actuelle la fait davantage ressembler à un marché de recrutement mis en place spécialement par et pour le syndicat agricole majoritaire, une modification de ses objectifs

pourrait permettre d'assurer de meilleurs conditions de travail aux migrant.e.s. Par exemple, la mise en place d'un dispositif pour l'insertion des salariés locaux à la demande de la DIRECCTE, qui désire limiter le recours aux travailleurs étrangers. **La DIRECCTE** délivre quant à elle des imprimés en plusieurs langues, qu'elle laisse aux salariés lors d'un contrôle. Les inspecteurs du travail interrogés dans les deux régions soulignent cependant que le manque de moyens pour les contrôles, en termes financiers comme de personnel, limite leur action. Ils déplorent également l'absence ou le caractère minimal des peines prononcées à l'encontre des fraudeurs.

Pistes pour la mobilisation

Etant donné cette configuration d'acteurs et les limitations qu'elles rencontrent, que cela soit en termes de moyens ou de connaissances, quelles sont dès lors les possibilités ouvertes pour la défense des travailleur.se.s saisonniers ?
Voici les quelques pistes qui peuvent être retenues, classées selon leur difficulté. Elles s'inspirent largement des anciennes missions qui se sont déroulées dans le cadre du programme « «Agriculture paysanne et travailleur.se.s migrant.e.s saisonniers».

- Veille et échanges d'informations : la mise en place d'un réseau, pour que les différentes organisations communiquent entre elles, échangent des informations dans le cadre d'une veille sur le sujet, et sachent qui contacter au cas où une affaire concernant les travailleur.se.s migrants surviendrait, paraît constituer la première étape nécessaire à la construction d'un réseau de défense. Au niveau des associations, quelques contacts avaient été établis dans le Grand Est entre la CGT et l'AMIE, mais hormis sur un cas de lutte contre l'expulsion d'une famille, cela ne débouchait pas sur un travail en commun.

- Actions juridiques et défense syndicale: la veille permettrait ensuite de donner lieu à la conduite d'actions en justice contre les situations illégales. Parmi les actions possibles au niveau national, la création d'une carte d'identification professionnelle, sur le modèle de celle instaurée pour les travailleur.se.s du bâtiment, pourrait amener à limiter les situations dans lesquelles des travailleur.se.s migrants sont embauchés sans contrat de travail. La coopération reste malgré tout compliquée à envisager, notamment entre les syndicats, où les relations entre la CFDT et la CGT font l'objet de longues négociations et de compromis. De nombreuses divisions sont présentes par ailleurs, y compris à l'intérieur de ces syndicats.

- Construction des alternatives à la Prestation de Service Internationale : pour éviter aux producteur.ice.s d'avoir à recourir aux sociétés de prestation de main-d'œuvre devant la pénurie d'employé.e.s, peut-être est-il possible de mettre en place des structures alternatives, à l'image de l'ANEFA en Bretagne. D'autres initiatives, telles que la Maison du Blaisois, qui fournit également des formations de salarié agricole, existent. La question de formations qui viseraient à sensibiliser les producteur.rice.s se pose également : sur la nécessité de construire une solidarité entre eux et leurs employé.e.s, : Frédéric Décosse, chercheur, préconise : « Le système agricole est basé sur une logique spéculative qui suppose une augmentation des surfaces et des productions rendant le recours à une main d'œuvre captive qu'on peut sous-payer nécessaire : la main d'œuvre est donc la pierre angulaire du système d'exploitation. […]

L'agriculteur doit prendre conscience, qu'en sous-rémunérant la force de travail, il dévalue son produit et participe à sa précarisation. »

- A plus grande échelle, une action sur les filières agricoles est-elle envisageable ? Les contrats de commercialisation ou les signes de qualité pourraient être appréhendés comme des outils qui permettraient d'insérer une charte sociale, qui s'imposerait comme condition pour la vente, au même titre que l'argument environnemental ou de bien-être animal.

Conclusion

Finalement, le travail qui a été réalisé durant cette mission permet de replacer les témoignages récoltés dans le cadre plus général de l'évolution des formes du travail : les travailleur.se.s saisonniers migrants seraient les plus concernés par la précarisation grandissante de l'emploi, et se situeraient à ce titre dans un secteur, l'agriculture, qui se pose comme un « laboratoire de leur exploitation »[29] . Si l'agriculture a toujours bénéficié d'une juridiction particulière, comme en témoigne par exemple le Code rural, elle s'inscrit cependant dans la tendance générale de l'emploi, qui voit la norme juridique du CDI remise en cause au profit des contrats temporaires, et plus précisément des CDD. Lorsqu'elle analyse cette transformation en cours depuis les années 1980, Annie Lamanthe montre qu'au départ, ce type de contrat de travail temporaire était réservé à des situations exceptionnelles : remplacement d'un salarié.e., pic d'activité… et que son utilisation s'est progressivement généralisée pour des tâches qui n'avaient plus ce caractère exceptionnel[30].

Cette évolution répond à ce que S. Potot et A. Morice appelle une « déstructuration du salariat répondant aux exigences de flexibilité »[31] : sous prétexte de minimiser les coûts pour l'employeur, le statut du salarié est rendu précaire. Le contrat saisonnier incarne bien cette double action : la prime de précarité n'étant pas intégrée à ce type de contrat, l'employeur dispose d'une main-d'œuvre à moindre coût, et le saisonnier se voit confronté à une situation d'incertitude. La prestation de service internationale, qui, comme on l'a vu, augmente dans les deux régions étudiées, se présente comme le fer de lance de cette déstabilisation du salariat : elle ne remédie pas à la pénurie de main-d'œuvre nationale, mais crée une « niche tenue à l'écart du marché de l'emploi français du fait des conditions de travail dépréciées qu'elle offre, sur le modèle du marché secondaire du travail »[32], qui constitue le segment du marché du travail dans lequel on retrouve les formes atypiques d'emploi, le CDI restant la norme. La prestation de services permet ainsi de stabiliser une main-d'œuvre agricole adaptée aux exigences de saisonnalité.

Au-delà de ses conséquences sur le travail, la prestation de services internationale entraîne avec elle une modification de la circulation migratoire : avec la figure du migrant en CDD et celle du travailleur étranger en situation irrégulière, S. Potot compte celle du travailleur détaché dans les cas qui ont permis de définir un nouveau modèle migratoire : la gestion des

[29] Voir la brochure de la Confédération paysanne : http://www.agricultures-migrations.org/publication-de-la-brochure-lagriculture-laboratoire-dexploitation-des-travailleurs-migrants/

[30] LAMANTHE Annie (2015), « Modalidades y marcos jurídicos en la contratación de trabajadores temporales en Europa », in Los programas de trabajadores agrícolas temporales una solución a los retos de las migraciones en la globalización ?, éd. par Martha Judith SANCHEZ GOMEZ et Sara María LARA FLORES, Mexico : Universidad Nacional Autónoma de México, p.237-258.

[31] S. Potot et A. Morice, *De l'ouvrier sans-papiers au travailleur détaché : les migrants dans la « modernisation » du salariat*, Paris, Karthala, 2010

[32] S. Potot et A. Morice, ibid.

migrants ne dépend plus des Etats mais bien des entreprises présentes sur le marché international du travail. La présence des travailleur.se.s migrants est toujours conditionnée par les besoins des entreprises, et elle disparaît lorsque ce besoin est satisfait. Tous les aspects sociaux de leur détachement sont évacués : le chômage, la santé, la vie de famille, les conditions de logement sont autant de points qui sont pris en charge par le pays d'origine et non d'accueil.