



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Nouvelles formes de travail en agriculture

Rapport n° 20090

établi par

Béatrice FRÉCENON

Inspectrice générale de l'agriculture

Jean-Marie MARX

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Nicolas PETIT

Inspecteur général des ponts, des eaux et des forêts

Juillet 2021

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	7
1. OBJECTIFS ET DEROULEMENT DE LA MISSION.....	9
1.1. Objectifs et périmètre de la mission.....	9
1.2. Déroulement de la mission	9
1.3. Le choix d'une méthode plus impressionniste qu'exhaustive	10
2. L'OBSERVATION DES DIFFERENTES FORMES ETUDIEES	11
2.1. Présentation succincte des huit formes étudiées	11
2.2. Les entreprises de travaux agricoles	13
2.2.1. Descriptions	13
2.2.2. Évolution	14
2.2.3. Conditions de travail, protection sociale, coût	14
2.2.4. Questions ouvertes	15
2.3. Les entreprises de travaux forestiers	15
2.4. Les tiers employeurs constitués entre exploitants (groupements d'employeurs, services de remplacement et Cuma)	17
2.4.1. Description	17
2.4.2. Évolution	18
2.4.3. Performances	18
2.4.4. Questions ouvertes	19
2.5. L'intérim national	20
2.5.1. Description	20
2.5.2. Évolution	21
2.5.3. Protection sociale, conditions de travail	21
2.5.4. Enseignements	21
2.6. Le travail détaché	22
2.6.1. Définition	22
2.6.2. Descriptions	23
2.6.3. Évolution	24
2.6.4. Caractéristiques, performances, conditions de travail	25
2.6.5. Questions révélées	25
2.7. L'insertion par l'activité économique	26
2.7.1. Description	26
2.7.2. Évolution	27
2.7.3. Performances	27
2.7.4. Questions ouvertes	28
2.8. Les autres formes de travail abordées	28
2.8.1. L'auto-entrepreneuriat	28
2.8.2. Les plateformes numériques	29
2.8.3. Le bénévolat, les stages, le wwoofing...	29
2.9. Le cas particulier des entreprises du paysage	30
3. CONSIDERATIONS TRANSVERSEES	32
3.1. Montée en puissance et diversité du recours aux tiers.....	32
3.2. Cartographie des dispositions appliquées au travailleur	33
3.2.1. Les conditions de travail	33
3.2.2. La couverture sociale	34
3.2.3. L'accès à la formation et les parcours	35

3.2.4. Les responsabilités de l'employeur et du donneur d'ordres	36
3.3. Travail permanent, diversité des formes de travail saisonnier, des problématiques distinctes	38
3.4. La GRH est une composante du professionnalisme de l'exploitant agricole	39
3.5. Des sourcings à explorer, l'attractivité est à construire	40
3.6. Mobilité et hébergement, deux facteurs critiques	41
3.7. Le point de vue des organisations syndicales de salariés	42
3.8. Observations pouvant affecter la compétitivité des filières	43
3.8.1. Quant à la disponibilité de la main d'œuvre nécessaire	44
3.8.2. Quant aux parcours et à la formation des travailleurs	44
3.8.3. Quant à l'existence de situations frauduleuses	44
3.8.4. Quant à l'organisation des exploitations agricoles	45
4. ENSEIGNEMENTS ET RECOMMANDATIONS	46
4.1. Offrir au travailleur des perspectives d'amélioration de ses conditions de travail	46
4.2. Pour ou contre la transition agro-écologique ?	46
4.3. Pour une meilleure mobilisation de la main d'œuvre	47
4.4. La mobilisation des administrations compétentes	48
4.5. La structuration des actions professionnelles au bon niveau	49
CONCLUSION	50
ANNEXES	51
Annexe 1 : Lettre de mission	52
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées	55
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés	63
Annexe 4 : Principaux documents consultés	65
Annexe 5 : Données quantitatives mobilisées	67

RESUME

Les nouvelles formes de travail en agriculture, objet du présent rapport, correspondent aux modes de mobilisation de main d'œuvre agricole autres que les formes classiques que sont le non salariat agricole (NSA) et le salariat des exploitations. Ce sont les entreprises de travaux agricoles (ETA), les Groupements d'employeurs (GE) et Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma), l'intérim national, le travail détaché, l'insertion par l'activité économique (IAE), voire l'auto-entrepreneuriat, les plateformes numériques et diverses formes de bénévolat.

En parallèle à la décroissance de la force de travail NSA de 2010 à 2019 (de 447 000 à 380 000 ETP), le volume de ces formes a cru sur le même temps (de 70 000 à 105 000 ETP) pour passer globalement de 10% à 15% de la force de travail affectée à la production agricole. ETA et GE représentent ensemble les deux tiers du volume et de la croissance de ces formes.

Au-delà de la réalité kaléidoscopique du travail en agriculture, du fait de la diversité des productions et des organisations, quelques éléments génériques de ces formes peuvent être dégagés :

- Pour les ETA, la probable poursuite de leur croissance, les conditions plutôt favorables offertes à leurs salariés, leur contribution potentielle à la transition agro-écologique, mais aussi des questions quant à la nature, la gestion et la transmission de l'exploitation agricole que posent la croissance de la délégation intégrale et celle des ETA de main d'œuvre.
- Pour les GE, la plasticité du concept et sa capacité à accompagner les exploitants primo employeurs et à répondre à une diversité de problèmes d'emploi saisonnier, de saison longue comme de pointe, y compris pour recruter de la main d'œuvre étrangère, voire extra européenne, et contrer un développement abusif du détachement, le tout en s'appuyant sur les valeurs classiquement reconnues aux collectifs agricoles.
- Pour l'intérim national, qui demeure une activité de niche, son potentiel de développement au bénéfice tant des travailleurs que des utilisateurs.
- Pour le travail détaché, la nécessité de le cantonner dans la réponse à des besoins saisonniers de pointe où il a sa place et d'en maîtriser les abus par un mix d'actions de contrôle et de répression d'une part, de prévention et de conseil d'autre part, en parallèle au développement de réponses alternatives aux besoins saisonniers de pointe.
- Pour l'IAE, le potentiel de sourcing qu'elle représente pour une production agricole en mal de main d'œuvre.

La montée en puissance générale du recours aux tiers se déploie dans une très grande diversité de situations particulières où se manifeste un défaut d'attractivité de la production agricole, lui-même très divers malgré son énoncé englobant. Il est toutefois possible d'entrevoir une adéquation particulière de certaines formes aux grands types de besoins que sont l'emploi permanent, les saisons longues et les pointes saisonnières. A l'exception du détachement, les dispositions appliquées au travailleur dans ces nouvelles formes (conditions de travail, couverture sociale, parcours professionnel et formation) sont plutôt plus attractives que celles du salariat direct. Le recours au tiers employeur peut également pallier le manque de compétences ou de goût des exploitants pour le management et la gestion des ressources humaines. En sus de disposer de facteurs d'attractivité particuliers, ces nouvelles formes cultivent des sourcings spécifiques, au-delà des limites du recrutement traditionnel de la production agricole, ce qui peut être source d'inspiration pour celle-ci. Il en est de même pour la mise en œuvre de solutions originales de mobilité et d'hébergement pour traiter ces deux facteurs critiques pour le recrutement de saisonniers.

La consultation des organisations syndicales de salariés, par les pistes qu'elles avancent pour améliorer les conditions du travail agricole, confirme globalement ce diagnostic : les dispositions mises en œuvre par les nouvelles formes de travail, détachement excepté, auraient l'atout d'être en phase avec les attentes des salariés qu'elles cherchent à recruter.

Ce premier rapport fournit quelques observations sur des facteurs pouvant affecter la compétitivité des filières (disponibilité de la main d'œuvre, parcours professionnels de travailleurs formés, situations frauduleuses, organisation des exploitations) qui seront approfondies lors de la mission sur l'organisation et la compétitivité des filières qui doit lui faire suite.

Cinq enseignements de portée générale sont tirés des travaux de la mission :

- la nécessité de construire une amélioration des dispositions appliquées au travailleur agricole, à la fois au sein de chaque forme et par la construction de parcours professionnels,
- la diversité des interactions qui peuvent exister entre ces formes et la transition agro-écologique,
- ces formes proposent des solutions à la fois à développer et à transférer pour mieux mobiliser la main d'œuvre dont la production agricole a besoin,
- l'action publique pour accompagner ce mouvement étant d'abord de la compétence, au niveau territorial idoine, des DREETS, des DDETS et de Pôle Emploi, le rôle des DRAAF est d'œuvrer pour que ces administrations considèrent le secteur agricole et forestier comme stratégique et en fassent une cible de leur action,
- ceci en parallèle à une meilleure structuration des actions professionnelles au niveau idoine (en particulier pour mettre en œuvre des solutions de sourcing et d'attractivité qui repoussent les limites du recrutement traditionnel de la profession agricole, entre les mains de laquelle le GE peut apparaître comme un couteau suisse pour ce faire).

Six recommandations sont formulées pour donner une première suite opérationnelle aux enseignements de ce rapport.

Mots clés : Conditions de travail, Entreprise agricole, Groupement d'employeurs, Insertion professionnelle, Main d'œuvre agricole, Protection sociale agricole, Travail agricole, Travail temporaire

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Pour maîtriser les abus liés à des situations frauduleuses, notamment de travail détaché, combiner, dans les régions concernées, actions de contrôle et de répression, et actions de prévention et de conseil auprès de la profession, dans le cadre d'un partenariat renforcé entre le MAA et le MT.
- R2.** Développer les échanges entre structures d'insertion par l'activité économique et organisations professionnelles agricoles pour mobiliser plus largement le potentiel de sourcing de l'IAE, notamment par l'identification des activités, qualifications et parcours les plus à-même de répondre à des besoins d'emploi durable.
- R3.** Introduire la gestion des ressources humaines dans ses diverses dimensions dans les cursus de formation initiale et continue de l'enseignement technique agricole qui préparent les futurs exploitants agricoles.
- R4.** Développer l'existence d'organisations mixtes qui, à échelle suffisante (département ou bassin d'emploi significatif) mettent en œuvre une complémentarité des formes d'emploi pour construire des parcours professionnels, y compris avec un volet formation des saisonniers. De telles organisations doivent comporter un ou plusieurs GE qui mobilisent une diversité d'associés.
- R5.** Expérimenter des processus collectifs de recrutement sur place de main d'œuvre extra-communautaire pour répondre à des besoins saisonniers de pointe via une mobilisation des professions au niveau des bassins d'emploi et un accompagnement par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (l'OFII), les services consulaires et leurs interlocuteurs locaux.
- R6.** Pour les DRAAF, œuvrer, notamment par un partage d'analyse, au fait que les DREETS et Pôle Emploi considèrent le secteur agricole ou forestier comme stratégique et en fassent une cible de leur action. Faciliter leurs relations directes avec la MSA et les branches professionnelles. Affecter de façon prioritaire les référents emploi à cette tâche.

1. OBJECTIFS ET DEROULEMENT DE LA MISSION

Par lettre de mission du 5 octobre 2020 (Cf. Annexe 1), le Directeur de Cabinet du Ministre de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) a demandé au CGAAER de conduire une mission de conseil sur les nouvelles formes de travail en agriculture.

Le travail en agriculture est réalisé pour sa plus grande part par des non-salariés agricoles (NSA) et des salariés des exploitations, formes de travail largement documentées. Les autres formes de mobilisation du travail en agriculture sont moins documentées alors que leur évolution est importante ces dernières années. Cette évolution d'une part est porteuse de nouvelles problématiques, d'autre part peut comporter des signaux faibles quant à l'organisation des activités agricoles. D'où l'utilité d'une mission pour établir un état des lieux de ces « nouvelles formes » avant d'envisager d'éventuelles recommandations pour améliorer leurs modalités de mise en œuvre, tant pour les travailleurs que pour l'économie des filières.

Le Bureau du CGAAER a confié cette mission à Mme Béatrice Frécenon et MM Jean-Marie Marx et Nicolas Petit.

1.1. Objectifs et périmètre de la mission

L'ampleur du périmètre envisagé par la lettre de mission a amené la note de cadrage à stipuler la réalisation de deux missions successives : la première focalisée sur la description des formes de travail et des enjeux de leur mise en œuvre pour les travailleurs et les donneurs d'ordre, la seconde sur les enjeux de leur mise en œuvre pour l'organisation et la compétitivité des filières. Il était précisé que les investigations réalisées pour les besoins de la première mission pourraient fournir une primo documentation de la seconde et que cette dernière va nécessiter que soit également réalisée une description des formes de l'entreprise agricole.

Il était demandé à la mission de s'intéresser au travail agricole et à ses extensions, travail forestier et entreprises du paysage. La transformation et la commercialisation alimentaires ne sont par contre pas dans le champ de la mission.

Huit formes de travail (et une variante) étaient à étudier. Pour cinq d'entre elles, le statut du travailleur paraît défini. Ce sont l'entreprise de travaux agricoles (et sa variante entreprise de travaux forestiers), le groupement d'employeurs (y compris Cuma), l'intérim national, le travail détaché, l'insertion par l'activité économique. Pour les trois dernières, le statut est plus flou. Ce sont l'auto-entrepreneuriat, la plateforme numérique et les diverses formes de travail s'approchant du bénévolat.

Pour chaque forme, l'état des lieux devait aborder cinq dimensions : 1. sa définition et sa quantification, 2. ses propriétés économiques, 3. ses propriétés sociales pour le travailleur, 4. son évolution et l'explication de celle-ci, 5. son impact social et économique.

De façon classique pour une mission d'état des lieux, les constats et enseignements qui en découlent peuvent générer des recommandations immédiates ou des besoins d'approfondissement pour traiter les questions ciblées par la lettre de commande.

1.2. Déroulement de la mission

La mission a été organisée en trois phases.

Durant la première, de novembre à janvier, la mission a cherché à se doter d'une compréhension quantitative et qualitative globale des formes de travail à documenter et des enjeux de leurs évolutions récentes. Pour ce faire, elle a exploité la documentation disponible, interrogé les

administrations des ministères compétents (agriculture, travail, santé) et la Mutualité sociale agricole (MSA), consulté des chercheurs, notamment d'INRAE. Les acquis de cette première phase ont été présentés début février à un comité de suivi constitué entre les services concernés du MAA.

Il était prévu que la seconde phase, de février à avril, permette de consulter les parties prenantes concernées (syndicats professionnels, syndicats de salariés, fédérations professionnelles concernées) pour mettre la compréhension construite en première phase à l'épreuve de leurs propres points de vue sur les réalités et évolutions des formes de travail étudiées. Les grandes difficultés rencontrées en première phase pour décrire ces formes de travail, d'une part parce que leur réalité est kaléidoscopique, d'autre part parce que leur connaissance statistique est lacunaire, ont amené la mission à réaliser également plusieurs tournées en région pour étudier des exemples pouvant servir d'archétypes. De ce fait, un certain nombre d'entretiens prévus en deuxième phase avec des parties prenantes plus périphériques (banques, assurances, attachés agricoles français et étrangers) et les travaux de parangonnage avec des voisins européens ont été renvoyés à la mission suivante. Les résultats de cette deuxième phase ont été présentés début mai au même comité de suivi et au Cabinet du MAA.

La troisième phase, de mai à juin, a été consacrée à quelques entretiens complémentaires pour affermir les constats et enseignements de la mission et à la rédaction du rapport.

La mission remercie l'ensemble des interlocuteurs rencontrés (Cf. Annexe 2) pour leur disponibilité et la qualité des échanges.

1.3. Le choix d'une méthode plus impressionniste qu'exhaustive

Comme indiqué précédemment, la première phase de travail a confronté la mission à de grandes difficultés pour établir une description cohérente et exhaustive de son objet d'étude. En particulier, l'ambition initiale de répartir une quantité globale de travail agricole en un nombre limité de formes clairement caractérisées s'est rapidement révélée chimérique.

Face à cette difficulté, la mission a décidé de prendre les choses à l'inverse, c'est-à-dire de documenter une diversité de cas sur lesquels observer des propriétés marquantes permettant de discerner des enseignements possibles afin de nourrir les échanges lors des entretiens avec les parties prenantes.

2. L'OBSERVATION DES DIFFERENTES FORMES ETUDIEES

Ce chapitre présente, au travers d'exemples rencontrés via des tournées en régions, les huit formes de travail que la mission devait documenter. L'ordre de présentation correspond à une précision décroissante de la définition de ces formes, de sorte que les enseignements que l'on peut tirer de leurs évolutions sont assurés pour les premières et relèvent plutôt des signaux faibles pour les dernières.

La distribution géographique et sectorielle de ces formes est d'abord déterminée par les exigences des productions. Elle est également une expression sociologique des territoires.

2.1. Présentation succincte des huit formes étudiées

Par distinction des formes classiques du travail en agriculture (NSA et salariés des exploitations), les huit formes de travail étudiées par la mission sont :

- L'entreprise de travaux agricoles (ETA), prestataire de l'exploitation agricole pour des activités, principalement de production. Elle vend aux exploitations des prestations et non la force de travail de ses dirigeants et salariés. La mission a distingué la variante de l'entreprise de travaux forestiers (ETF), juridiquement proche, du fait de spécificités de la filière forêt-bois. Les entreprises de travaux ruraux et les entreprises du paysage sont apparues hors champ, puisque leurs activités ne concourent pas à une production agricole mais à un aménagement de l'espace.
- Les groupements d'employeurs (GE) et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma) sont des entités employeuses de main d'œuvre, dont les sociétaires sont des exploitations. Les GE et Cuma facturent aux exploitations la fourniture d'une force de travail qu'il revient aux exploitations de diriger pour la réalisation de leurs travaux.
- L'entreprise de travail temporaire (ETT) fournit à sa clientèle une main d'œuvre dont elle demeure l'employeur. L'exploitation qui en bénéficie est responsable de son management et de ses conditions de travail et ne peut y avoir recours qu'en cas de surcharge d'activité ou de besoin de remplacement de ses salariés.
- Deux des quatre modes possibles du travail détaché au sens de la réglementation européenne, sont rencontrés en agriculture : la prestation de service internationale (PSI) et l'entreprise européenne de travail temporaire (EETT). Ces deux modes sont bien distincts en théorie (le premier apparaît comme une variante de l'ETA, le second comme une variante de l'ETT). Sur le terrain, une certaine confusion peut demeurer, notamment dans l'esprit des donneurs d'ordres. Dans les deux modes, pour l'entreprise qui détache, la couverture sociale des travailleurs salariés doit être assurée dans son pays d'origine et deux conditions d'activité encadrent le développement autonome de l'activité dans le pays d'accueil : l'existence dans le pays d'origine d'une activité de même nature à titre principal, dont l'activité de détachement n'est qu'un complément, et le caractère non pérenne de l'activité en France (la pérennité impose l'existence d'un établissement local pour porter l'activité).
- L'insertion par l'activité économique (IAE) vise à insérer des publics éloignés de l'emploi. Elle mobilise un sourcing spécifique (chômeurs de longue durée, RSA, réfugiés...) et un financement public variable selon les modes. Pour les travailleurs concernés, ce ne peut être qu'un statut transitoire. L'agriculture en général, le maraîchage en particulier, est pour elle un domaine d'activité particulièrement pertinent. Elle comporte en modes particuliers les diverses formes du travail agricole (exploitation de production, entreprise de travaux, intérim).

Les trois dernières formes du travail agricole sont plus délicates à définir :

- L'auto-entrepreneuriat, statut social du régime général supposant un statut fiscal de micro-entrepreneur, n'a théoriquement pas d'existence réglementaire en agriculture.
- L'intervention des plateformes numériques en agriculture n'est pour le moment pas allée au-delà de la mise en relations entre demandeurs d'emploi et donneurs d'ordres.
- Le « bénévolat » n'a aucun fondement réglementaire et n'est donc qu'un avatar du travail dissimulé. Son existence peut bénéficier d'une certaine confusion autour des notions d'entraide entre exploitants (définie et encadrée par le Code rural et de la pêche maritime) et d'entraide familiale (tolérance jurisprudentielle restreinte). Le développement de modes pouvant s'inscrire dans des évolutions sociétales (wwoofing, vendanges festives...) a vocation à être encadré par la jurisprudence au fur et à mesure de l'apparition de contentieux consécutifs à des accidents.

Le tableau ci-après, extrait de celui dont la construction est détaillée en Annexe 5, fournit, pour les formes quantifiables, un cadrage des effectifs et de la force de travail mobilisés pour des travaux agricoles et forestiers (chiffres en milliers).

Statuts	2010			2019			Evolution ETP 2010 - 2019
	Effectifs	ETP	%	Effectifs	ETP	%	
NSA	480,1	446,9	60,4	405,0	380,4	53,3	-15%, -7 points
Salariés CDI	189,5	127,2	17,2	179,2	119,3	16,7	-6,2%, -0,5 pt
Salariés CDD	999,3	101,3	13,7	969,9	129,0	18,1	+27%, +4,5 pts
Sous-total		675,4	91,3		628,7	88,1	-6,9%, -3 pts
ET agricoles	65,3	27,1	3,7	96,3	35,5	5,0	+31%, +1 point
ET forestiers	26,9	18,1	2,4	25,7	17,5	2,5	-3,3%,
GE et Cuma	67,8	18,8	2,5	121,8	31,9	4,5	+70%, +2 pts
Sous-total		64,0	8,7		84,9	11,9	+33%, +3 pts
Total		739,4	100,0		713,6	100,0	-3,5%,
<i>Intérim</i>	8,0	2,0	0,3	12,0	3,0	0,4	
<i>Détachement</i>	1,5	0,3	0,04	80,0	7,0	1,0	
<i>IAE</i>	10,0	5,0	0,7	20,0	10,0	1,4	

Pour sa part dénombrable, la force de travail mobilisée par les travaux agricoles et forestiers a diminué de 3,5% de 2010 à 2019. Les formes classiques ont diminué de 7% en volume et de 3 points en part relative, ceci compensé par la forte croissance des nouvelles formes (ETA +31%, GE et Cuma +70%).

Si l'on intègre l'émergence des formes plus difficilement dénombrables, c'est une stabilité globale qui est diagnostiquée, la bascule est de 5 points et les nouvelles formes représentent 15% du total. Dans les formes classiques, on note la forte régression de la force de travail NSA (-15%) et la progression significative de celle des CDD salariés des exploitations (+27%).

2.2. Les entreprises de travaux agricoles

L'ETA vend aux exploitations agricoles la réalisation d'une tâche qui s'inscrit dans le processus de production de l'exploitation. L'ETA opère cette tâche avec ses propres salariés et ses propres équipements. A partir de cette définition unique, l'importance des variations quant à l'amplitude et la nature de la tâche génère des modes d'intervention très divers.

2.2.1. Descriptions

Une première entreprise, rencontrée dans la Vienne, correspond à l'a priori que pouvait avoir la mission quant à la nature d'une ETA classique : entreprise de travaux culturaux spécialisée sur trois pratiques (récolte des fourrages, pressage de paille, épandage de matières organiques solides). Ses prestations sont des composantes ponctuelles des processus de production des exploitations où elle intervient. Elle dispose d'un parc d'équipements spécifiques (7 automoteurs, 7 outils attelés) et emploie 6 CDI et 2 ou 3 saisonniers. La maîtrise des engins et l'organisation des chantiers sont les facteurs clés de sa compétitivité, ce qui nécessite des salariés compétents et fiables. Elle les fidélise par un ensemble d'éléments : rémunération, prime de performance, épargne entreprise, souplesse saisonnière, attention portée à la santé-sécurité au travail (SST), formation. Elle a besoin de dérogations à la durée du travail en été. Son chiffre d'affaires est réalisé à 70% auprès d'agriculteurs (éleveurs notamment, 930 clients), à 30% auprès d'autres donneurs d'ordres (coopératives, autres ETA...).

Une deuxième entreprise rencontrée est spécialisée dans la délégation intégrale de leurs activités par les exploitations clientes, de la déclaration PAC à la vente des productions. Sa clientèle, 22 exploitations pour un total de 2 700 ha en grandes cultures, est située dans un rayon de 15 km. Elle emploie deux associés, trois salariés et un apprenti, mais pas de saisonnier ni même de support administratif. Productivité des équipements et enregistrement des pratiques culturales constituent le cœur de son savoir-faire. Elle dispose de six tracteurs équipés de GPS, des outils de travail du sol d'une exploitation céréalière, de deux automoteurs de 30m pour les épandages (les préconisations de traitement découlent de cartographies de biomasse, le réglage des machines est la compétence clé) et de deux moissonneuses. La taille des équipements assure la rentabilité du travail. La prestation facturée par l'ETA est déduite du produit de la vente des productions et laisse un solde touché par les exploitants de l'ordre de 500 €/ha, ce qui couvre les charges de fermage (150 €/ha) et de cotisations MSA (100 €/ha). L'entreprise se situe dans une logique de production globale indifférenciée, livrée et vendue directement au négociant. Elle impose ses conditions à ses clients et fonde sa réussite plus sur la massification de pratiques éprouvées, y compris en agriculture de précision, que sur l'analyse spécifique de chaque exploitation. En ce sens, cette ETA n'apparaît pas porteuse d'une démarche agro-écologique systémique. La maîtrise de ses systèmes d'information est pour elle un facteur critique, qui est apparu à la mission comme une source de certaines fragilités.

Très différente des deux premières, la troisième entreprise rencontrée exécute des travaux vitivinicoles tout au long de l'année, prioritairement sur saisons longues, qui nécessitent une main d'œuvre abondante et expérimentée. Pour les domaines donneurs d'ordres, avoir recours à ses services correspond à une externalisation des soucis d'image et de responsabilité sociale.

Elle emploie un peu moins de 200 CDI (dont un fort effectif administratif) et jusqu'à 600 personnes (et même 1 000 aux vendanges). Le travail est organisé en équipes de 2 CDI et 6 CDD. Sa gestion RH est très professionnelle. Son sourcing, fidélisé, est constitué pour l'essentiel de locaux, y compris étrangers installés. Les dirigeants le développent prudemment par tous moyens (c'est la clé de l'activité). Ils proposent notamment des parcours d'intégration et de formation au sein de l'entreprise

mais observent, pour les salariés en CDD un absentéisme notoire, voire une intermittence pour partie choisie. L'entreprise assure les déplacements des salariés mais pas leur hébergement.

Le tarif des prestations de l'entreprise est calculé en se fondant sur un coût du travail de 25 €/h. Pour les clients, le coût de salariés réalisant le même travail serait de 18,50. L'entreprise privilégie la sécurité juridique, fiscale et sociale de son régime d'emploi et écarte les solutions pouvant à ses yeux comporter un risque (détachement, tâcherons, et même intérim) : les clients peuvent payer, sans nécessité de réduction drastique des coûts.

2.2.2. Évolution

L'augmentation d'un tiers, sur la dernière décennie, de la force de travail mobilisée par les ETA, apparaît à la mission comme une évolution porteuse de significations diverses.

On notera d'abord que le transfert de la réalisation des travaux (de l'exploitation à l'ETA) génère par nature une productivité plus grande. L'externalisation génère une objectivation des coûts qui, même sans souci exagéré d'optimisation, amène les exploitants à ne la décider qu'avec une assurance raisonnable qu'ils y gagneront par rapport à une réalisation interne (et ce, même avec un coût de réalisation interne probablement sous-évalué en matières de temps passé et d'amortissement des équipements). La diminution de la force de travail au sein des exploitations qui est compensée par le développement des ETA est donc probablement bien supérieure à l'augmentation de 8 400 ETP enregistrée par ces dernières.

La mission n'a pas été en mesure de répartir cette augmentation entre celle des ETA classiques et celles des modes, plus récemment apparus, décrits dans les deux derniers exemples ci-dessus : la délégation intégrale et l'entreprise de travaux principalement manuels. Les ressorts de développement de ces trois modes apparaissent différents :

- Pour les ETA classiques, la croissance du coût et de la technicité de mise en œuvre des équipements agricoles semble le ressort principal, qui amène l'exploitation à sous-traiter plutôt qu'à investir. Les conséquences, pour les ETA classiques, du développement du numérique et de la robotique ainsi que de la transition agro-écologique sont encore incertaines : la poursuite de l'augmentation pourrait être freinée par une nécessité de réappropriation par l'exploitant des interventions culturales et des dates précises de mise en œuvre. La conviction de la mission est que ce ressort continuera cependant à opérer.
- Pour la délégation intégrale, la mission estime que les problématiques qui en stimulent la croissance (difficultés de cession des exploitations, intérêt de conservation d'un foncier libre de fermage, éligibilité aux aides PAC) sont solidement installées dans le contexte actuel de renouvellement générationnel. A moyen terme, cette croissance promet donc de se poursuivre, sauf action législative ou réglementaire pour s'y opposer ou résoudre les problématiques qui la stimulent.
- Pour l'entreprise de travaux principalement manuels, elle conserve des marges d'installation dans des secteurs ou des régions comportant des donneurs d'ordres pour lesquels le prix n'est pas la contrainte première.

Au total, on peut tabler à moyen terme sur une poursuite de la croissance de l'activité des ETA. On peut alors se demander si cette croissance est favorable à des conditions de travail et d'emploi satisfaisantes, à la compétitivité des filières et à la transition agro-écologique.

2.2.3. Conditions de travail, protection sociale, coût

Le développement des ETA est porteur de perspectives favorables pour les salariés concernés :

- Les CDI qualifiés doivent être fidélisés face à l'attractivité des travaux publics. Ceci passe par la proposition par l'employeur d'un dispositif comportant couverture sociale, perspectives de carrières, développement des compétences, santé-sécurité au travail (SST)¹, avantages annexes...

- Pour les CDD œuvrant sur des tâches manuelles dont les donneurs d'ordres veulent externaliser les soucis d'image et de responsabilité sociale, il serait contradictoire pour l'ETA attributaire de réintroduire par son comportement les risques correspondants.

Une difficulté peut découler d'une insuffisance du professionnalisme de l'ETA employeuse sur ces sujets compte tenu de la légèreté de sa structure. D'où l'importance de son accompagnement par sa fédération selon la proximité adéquate.

Le secteur mérite d'être également accompagné par la puissance publique dans le traitement de certaines de ses difficultés récurrentes (sourcing de saisonniers, dérogations horaires, peut-être accès au TODE). Cet accompagnement est pour l'essentiel de la responsabilité des DREETS² et de Pôle Emploi, d'où l'utilité pour les DRAAF d'aider ces deux opérateurs à poser sur ce secteur le bon diagnostic.

Le développement des ETA est également facteur de compétitivité par objectivation des coûts. Par construction compte tenu de ce qui précède, le coût horaire du travail pour l'ETA est supérieur à ce qu'il serait au sein d'une exploitation agricole mais le coût de la tâche réalisée est inférieur grâce au professionnalisme spécifique des travailleurs et à un meilleur amortissement des équipements. Cet amortissement est de plus favorable à un renouvellement plus fréquent des équipements, ce qui permet au donneur d'ordres de mobiliser les dernières évolutions techniques.

A partir des indications recueillies par la mission, l'évaluation du coût de revient, pour l'ETA classique, de son heure de prestation est de l'ordre de 20 €/heure, en cohérence avec un niveau de qualification déjà consistant.

On notera enfin que les ETA ne semblent pas faites pour répondre aux pointes saisonnières.

2.2.4. Questions ouvertes

Le développement des ETA interroge quant à l'évolution du métier d'exploitant agricole avec l'abandon possible de certaines composantes du métier (GRH et management, technicités spécifiques). Dans sa version délégation intégrale il peut même interroger la définition même du métier ou encore la transmission des exploitations (d'où une réserve de principe de la profession). Son impact sur la transition agro-écologique demeure incertain, probablement favorable pour l'agriculture de précision mais plus mitigé quant à l'approche systémique des exploitations.

2.3. Les entreprises de travaux forestiers

Les ETF sont une variante des ETA de création récente (1986), par externalisation de tâches auparavant assumées par les propriétés forestières ou les scieries. Sont regroupés sous le terme ETF deux métiers différents, l'exploitation forestière et la sylviculture, généralement pas pratiqués par une même entreprise. La force de travail que les ETF mobilisent est globalement stable sur la dernière décennie.

Pour l'exploitation forestière, les deux entreprises rencontrées par la mission ont des trajectoires

¹ La SST peut être en soi un motif de recours à l'ETA pour un exploitant qui préfère sous-traiter à un professionnel formé et équipé une tâche comportant un risque auquel lui-même ne souhaite pas s'exposer. Elle est alors une composante des compétences de l'ETA, indépendamment de l'existence et de la complexité éventuelles d'équipements spécifiques.

² Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, créées le 1^{er} avril 2021 par regroupement des anciennes DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et DRCS (Directions régionales de la cohésion sociale). Le terme DREETS est systématiquement employé par le rapport, y compris pour évoquer des actions réalisées par les précédentes DIRECCTE.

bien différentes :

- La première résulte de l'association de deux bûcherons auparavant chacun à son compte et qui souhaitaient gagner en taille et diversifier leurs activités pour à la fois en équilibrer les risques économiques et progresser en matière de SST.
- La seconde est une entreprise de travaux ruraux de deuxième génération ayant une activité minoritaire de travaux forestiers.

Au-delà de leurs différences, ces deux cas témoignent de réalités partagées :

- Pour l'exploitation forestière, la SST est structurante, d'où une probable disparition de l'entreprise unipersonnelle de bûcheronnage au profit de TPE et PME capables d'assumer l'organisation des chantiers et de rassurer le donneur d'ordres sur le fait que la présomption de salariat ne lui sera pas appliquée par l'inspection du travail ou la MSA en cas de contrôle ou d'accident du travail.
- Il est nécessaire de ne pas demeurer enfermé dans la filière de l'exploitation forestière, au risque d'y être pris en tenailles entre propriétaires et transformateurs et de voir ses marges laminées par la puissance de ces partenaires économiques.
- La mécanisation accélère la transformation de la profession : elle élimine les opérateurs qui ne peuvent la financer, change les paramètres de la sécurité des chantiers et change les exigences de qualification des salariés.

Les évolutions que ces réalités provoquent sont porteuses, pour les salariés, de perspectives analogues à celles mentionnées pour les ETA, ce qui mérite là aussi un accompagnement professionnel et administratif.

Deux considérations peuvent toutefois favoriser la subsistance de pratiques anciennes et de situations frauduleuses au plan social :

- la surproductivité des bûcherons jeunes (éventuellement étrangers) désireux d'être rémunérés à la tâche et la difficulté de contrôle des chantiers d'exploitation forestière,
- l'absence de barrières à l'entrée sur le créneau des coupes d'éclaircie génératrices de bois de chauffage et de paiements en liquide.

D'où l'importance de l'action des services d'inspection du travail et de surveillance des échanges pour en limiter l'impact. Pour ce faire, le cap à franchir est la disparition d'une certaine méfiance traditionnelle entre entreprises et administrations concernées, ce qui passe probablement, dans les régions concernées, par une identification par les DREETS du caractère stratégique du développement de la filière forêt-bois. Parce qu'ils demeurent des référents de confiance pour la profession, les Services régionaux de la forêt et du bois (SRFB) de ces régions peuvent et doivent aider les deux parties à franchir ce cap.

L'activité de sylviculture a fluctué ces dernières décennies sous l'effet des plans de soutien édictés par la puissance publique et l'Office national des forêts (ONF). Elle semble suffisamment attractive pour que les ETF concernées trouvent l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire au développement d'activité visé par le Plan France relance (la nécessité du recours à l'étranger demeure possible). Un certain lissage de celui-ci paraît toutefois nécessaire pour éviter les effets pervers d'une accélération trop brutale, travail bâclé par manque de main d'œuvre qualifiée avec des conséquences pendant des décennies ou création de surcapacités.

2.4. Les tiers employeurs constitués entre exploitants (groupements d'employeurs, services de remplacement et Cuma)

2.4.1. Description

Les GE sont des entités créées en association par des entreprises pour être l'employeur unique d'une main d'œuvre salariée mise à disposition des entreprises membres, avec une certaine souplesse quant à l'affectation de la force de travail aux entreprises. Lorsqu'il est affecté par le GE à telle entreprise, le salarié y est sous la responsabilité du chef d'entreprise quant à la nature et aux conditions de son travail.

Régis par la loi du 25 juillet 1985, ils sont aujourd'hui 4 700, dont 3 800 pour la seule production agricole. L'activité d'un GE est non lucrative. Son statut peut être associatif ou coopératif. Un GE doit être agréé par la DREETS.

Le département du Maine et Loire illustre la variété des types de GE qui y coexistent :

- Une centaine de GE locaux créés par quelques exploitants pour mutualiser l'emploi d'un ou quelques salariés en CDI, avec une optimisation des complémentarités des besoins en main d'œuvre stable des associés. L'administration de ces GE est assurée par les exploitants concernés, qui peuvent se répartir la tâche selon leurs compétences.
- 1 578 Cuma employeuses de main d'œuvre, d'abord pour la mise en œuvre des équipements dans les exploitations adhérentes, et qui se sont déclarées GE pour que cette main d'œuvre puisse être affectée à d'autres travaux dans ces exploitations.
- Trois GE d'une certaine importance à échelle d'un groupe de cantons pour traiter les besoins, notamment saisonniers, de cultures spécialisées, arboriculture, viticulture, horticulture... Ces GE se sont dotés d'une structure permanente pour le sourcing et la gestion de la main d'œuvre, y compris formations spécifiques.
- Un service de remplacement (SR) qui compte 2 146 adhérents et qui, en 2019, a facturé 94 000 heures de travail (52 ETP) auprès de 796 utilisateurs avec 372 salariés, dont 58 CDI.
- Un GE établi à l'échelle du département en 2012 (GED 49), qui compte aujourd'hui 195 exploitations adhérentes et a facturé 52 000 heures (29 ETP) avec 112 salariés (33 ETP) dont 42 CDI (27 ETP) et 70 CDD (6 ETP). Ce GED 49 est peu orienté sur le travail saisonnier (moins de 6 000 heures) et s'affiche réservé sur la multi-sectorialité hors agriculture. Il est par contre ouvert à une répartition fine du temps de travail de ses salariés puisque l'engagement moyen par adhérent est de 400 heures. Il assume indépendamment de ses adhérents la fonction GRH de l'employeur, ce qui est utile en particulier pour les exploitations primo-employeuses du fait de la baisse de la ressource NSA.
- Le GE d'insertion et de qualification (GEIQ) Agriqualif Pays de la Loire, établi à échelle de la région pour compléter le service aux exploitants par l'insertion et le sourcing de jeunes et demandeurs d'emploi.

Le GED 49 est lui-même intégré dans la plateforme départementale Elioreso qui regroupe Anefa, GED 49, SR, GEIQ, FDGEA (elle-même OF), qui gardent leurs structures propres. La FDSEA est l'employeuse des permanents mis à disposition des structures. En consolidé, Elioreso assure plus de 200 000 heures (110 ETP) pour un budget de 5 M€ (10% cotisations, 10% OCAPAT, 5% subventions, 75% facturation dont MSA) avec 20 collaborateurs permanents.

Cet exemple illustre la capacité des GE, outre la mise à disposition de salariés et la coordination de l'emploi entre les entreprises du groupement, de proposer une offre de services dédiée à la

sécurisation des recrutements et à la gestion des ressources humaines. De même, pour les salariés, les GE peuvent contribuer à la sécurisation des parcours professionnels, à la stabilisation des contrats de travail et à une certaine liberté de choix du temps de travail.

2.4.2. Évolution

La création des GE a accompagné le développement de l'emploi salarié agricole parallèlement à la diminution du nombre d'actifs familiaux, en complément de l'emploi direct par les exploitations.

En 2019, on compte 3 832 GE constitués entre exploitants agricoles. Leur nombre a progressé de 12% en 9 ans. Ils représentent 117 000 contrats de travail (plus 85% par rapport à 2010) qui correspondent à 29 697 ETP (plus 78%).

Parmi ces GE, on compte plus de 300 services de remplacement pour 13 970 contrats (+2% en 9 ans) et 2 015 ETP (+34%).

Enfin, environ un tiers des Cuma ont introduit dans leurs statuts la possibilité (ouverte en 2016) de s'ériger en GE. Les 1 578 Cuma répertoriées en 2019 comptent 4 802 contrats (+6% depuis 2010), correspondant à 2 210 ETP (+5%). On constate que le nombre d'ETP par Cuma constituée en GE n'est que de 1,4 en moyenne, contre 12 pour les autres GE.

Les GE sont très présents dans les cultures spécialisées (50% des ETP), les cultures et élevages non spécialisés (32% des ETP) et la viticulture (14% des ETP). Ils sont moins représentés dans les autres types de production. Présents sur l'ensemble du territoire, les GE sont bien représentés en Nouvelle Aquitaine, Occitanie et dans l'Ouest.

2.4.3. Performances

Des vocations multiples

A l'exemple du Maine et Loire, peuvent coexister sur un même territoire des GE d'organisations variées aux objets complémentaires :

- Les GE locaux qui répondent à un besoin permanent de travail salarié, à temps partiel ou sur une partie de l'année.
- Les GE multi-services qui, établis à échelle plus large, peuvent être davantage professionnalisés en termes de gestion et management RH, dégageant ainsi les exploitants de ce souci, ce qui peut être important pour des exploitants primo-employeurs.
- Les GE pour la mise à disposition d'une main d'œuvre saisonnière importante, souvent d'origine étrangère. Ces GE peuvent compter plusieurs centaines de salariés. L'activité, souvent spécialisée (arboriculture, viticulture...), concerne le sourcing, les démarches administratives, l'établissement du contrat de travail, la gestion de la protection sociale et la rémunération. Ces GE peuvent également répondre au besoin de mise en conformité de situations irrégulières de détachement. Les services du groupement étant réduits au minimum, ses charges administratives sont faibles.
- Le GE à vocation de service de remplacement, les Cuma constituées en GE et le GEIQ, dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes éloignées du marché du travail, complètent la liste. L'adossement d'un GEIQ à un ou plusieurs GE multi-services permet de sourcer des salariés et de proposer des parcours d'insertion.

Protection sociale, conditions de travail

L'accord national étendu du 13 juin 2012 vise à améliorer le fonctionnement des GE et les conditions de travail des salariés (privilégier les CDI, limiter les déplacements journaliers et verser des indemnités kilométriques, former les salariés et les adhérents, mettre en place une politique de

prévention des risques).

La convention collective applicable est la nouvelle CCN des salariés de la production agricole, qui retient des critères classant (autonomie, adaptabilité) pour attribuer des points en vue d'établir le niveau de classification et donc de rémunération.

Les salariés ont un employeur unique, ce qui allège la charge liée aux situations de pluriactivité et sécurise leur emploi par une répartition des aléas économiques sur un collectif d'exploitations. Ils bénéficient d'un meilleur accès à leurs droits et à la protection sociale via un contrat de travail unique. L'évolution professionnelle peut être facilitée par la formation et l'acquisition d'expériences et de compétences multiples dans des environnements de travail diversifiés.

Confrontés aux problématiques de saisonnalité et de pointe de l'emploi agricole, les GE n'ont pas permis, contrairement à l'ambition initiale, d'augmenter l'emploi en CDI, qui plafonne à 17%. Cette part de CDI est cependant plus importante pour les GE de polyculture-élevage, alors qu'elle est très faible dans les GE en cultures spécialisées et viticulture. La solution de groupements intersectoriels se heurte à des réticences professionnelles, du fait de la spécialisation agricole et de la crainte de la concurrence pour le recrutement de secteurs proches comme le bâtiment.

Pour la main d'œuvre recrutée localement, les questions d'hébergement et de transport ne se posent pas. Pour des GE à vocation départementale comme les services de remplacement, l'indemnisation des déplacements est prévue. Enfin en cas de GE à fort recrutement de main d'œuvre étrangère, communautaire ou non, les solutions d'hébergement devraient être finalisées avec les acteurs professionnels locaux ou directement avec des structures d'hébergement. Face à des exploitants dispersés, certains de ces GE peuvent assurer également le transport.

Pour les exploitants, la facturation varie entre 12 et 15 € de l'heure, en fonction du niveau de qualification et du service apporté. Les niveaux de rémunération des salariés mis à disposition sont ceux de la CCN, et dans les faits ceux pratiqués directement sur les exploitations.

Dans un GE multi-services, les salariés peuvent être fidélisés et qualifiés dans des contextes de fluctuation ou d'intermittence de l'activité, ou de besoin de compétences très spécifiques. Les exploitants sont sécurisés dans les recrutements et soutenus dans la gestion de la relation d'emploi tout en étant déchargés des tâches administratives afférentes. Ils peuvent également bénéficier de l'effet réseau (développement d'un marché interne au groupement) et de relations de proximité avec les acteurs socio-économiques du territoire.

Pour le territoire, la constitution de GE importants (qui peuvent associer des collectivités territoriales, des services de l'État ou des acteurs du développement local) peut contribuer à anticiper les besoins de recrutements et à consolider les emplois.

2.4.4. Questions ouvertes

Les GE constituent une part significative du développement de l'emploi salarié agricole. Ils sont un outil d'une grande plasticité pour répondre de façon pertinente à une diversité des problématiques. Plusieurs pistes d'amélioration peuvent néanmoins être envisagées.

La proximité de fonctionnement entre GE et SR pose la question du rapprochement des deux structures, ou du moins de la gestion du vivier et de la mise en œuvre d'actions de formation. Des salariés se trouvent employés par les deux structures avec des contrats multiples. Le remplacement récurrent d'un exploitant engagé dans des représentations professionnelles relève plutôt de l'esprit GE. La mobilisation des mêmes exploitants dans les instances de gouvernance génère des surcharges de temps passés.

L'efficacité de la mutualisation interinstitutionnelle en Maine et Loire dans le cadre d'Eliorés

(mutualisation des viviers, construction de parcours de formation et d'insertion, mutualisation des compétences des effectifs permanents et gain en professionnalisme et qualité de service, consolidation des processus de recrutement avec Pôle Emploi, développement des actions sur l'attractivité des emplois, professionnalisation de la fonction RH y compris dans sa dimension santé et sécurité au travail) invite à encourager à la duplication du modèle.

Les GE locaux, de petite taille avec un nombre limité de salariés, sont souvent démunis en compétences RH. D'où l'idée de renforcer le rôle des fédérations départementales, voire régionales, en matière d'appui RH.

Les GE s'inscrivent dans la capacité du monde agricole à construire une réponse collective à ses préoccupations. Ces structures, parfois économiquement fragiles, reposent sur l'engagement des exploitants adhérents, qui demeure réversible. Le « faire ensemble » peut avoir ses limites par rapport au « faire faire ». La mission note cependant que ce sont les GE, soutenus unanimement par la profession et les syndicats de salariés, qui ont connu la plus forte progression parmi les formes étudiées.

2.5. L'intérim national

2.5.1. Description

Une entreprise de travail temporaire (ETT) embauche de façon exclusive des salariés afin de les mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée dénommée mission. Elle n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel elle a été conclue.

Dans le domaine agricole, les cas de recours au travail temporaire sont limités au remplacement d'une absence de salarié ou d'exploitant, à l'anticipation d'un recrutement ou à un accroissement temporaire d'activité, y compris saisonnier.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également exercer des activités de placement privé de personnel ou de travail à temps partagé, que la mission n'a pas directement rencontrées.

L'entreprise de travail temporaire rencontrée en Bretagne est à la fois représentative de son secteur et exceptionnelle par l'ampleur de ses missions dans le domaine agricole. Affaire familiale de 20 années d'existence, elle compte six agences locales. Spécialisée dans l'agriculture, le paysage, les métiers de bouche et les industries alimentaires, ses clients, pour la partie agricole, sont des exploitations de polyculture-élevage, des entreprises de travaux, des coopératives et même des services de remplacement. En Ille et Vilaine, l'entreprise compte entre 100 et 200 intérimaires en haute saison. L'effort permanent de prospection de nouveaux clients, sa bonne implantation locale et la fidélisation d'un vivier qualifié d'intérimaires lui ont permis de développer son activité. Elle est attentive à cultiver son insertion institutionnelle. Son choix d'une affiliation MSA est un élément stratégique de son positionnement.

Une seconde entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), implantée en Bourgogne, illustre l'existence du travail temporaire en vue de l'insertion de personnes éloignées de l'emploi. Cette agence, affiliée au réseau national La Varape, tout en étant multi-secteurs, a une activité importante dans le domaine viti-vinicole avec 150 intérimaires. Compte tenu de leur profil, l'accompagnement d'une vingtaine d'intérimaires est assuré par deux ou trois permanents. Les résultats affichés en termes d'insertion à la fin de la mission sont de 40% en emploi durable (CDI et CDD de plus de 6 mois), majoritairement chez le premier client.

2.5.2. Évolution

Près de 500 agences de travail temporaire (sur les 10 000 qui existent) ont une activité dans le secteur agricole pour un total de 12 000 missions en 2019 correspondant à 2 961 ETP, en progression de 48% depuis 2010. Leur présence sur le territoire est hétérogène et liée à l'investissement spécifique d'une agence sur le secteur. Les grandes cultures, l'élevage, le maraîchage et la viticulture sont les activités les plus concernées (80% pour l'ensemble).

L'intérim reste cependant limité dans l'agriculture avec moins de 0,4% des ETP d'actifs agricoles. Deux raisons peuvent expliquer ce fait :

- le peu de connaissance du secteur agricole qu'ont les employés permanents des agences,
- l'absence d'investissement spécifique des agences qui estiment que le marché ne le justifie pas (coût horaire inadapté).

2.5.3. Protection sociale, conditions de travail

Le contrat de travail temporaire est dérogatoire du cadre fixé par le code du travail et des conventions ou accords de branche étendus applicables.

La Convention collective nationale (CCN) applicable est celle de l'agence d'intérim : si son activité dominante relève du secteur agricole, c'est la CCN des salariés agricoles qui s'applique.

Elle est complétée par la protection sociale du statut de l'intérimaire (accord national étendu) qui confère aux salariés en travail temporaire une protection consistante en compensation de la précarité de l'emploi. L'indemnité de fin de mission (10% du brut) et l'indemnité compensatrice de congés payés (environ 10%) bonifient la rémunération. Pour ce qui concerne l'hébergement et la mobilité des travailleurs, le fonds social du travail temporaire, financé par une cotisation spécifique de branche, peut verser des aides individuelles. De même l'accès à la formation est facilité, y compris pendant les périodes non travaillées, dans le cadre de contrats de mission-formation financés par l'Opco Akto. Pour la période d'intermission, l'assurance chômage prend en compte, pour le calcul des indemnités journalières, les seules rémunérations des jours d'activités. Le CDI intérimaire, qui permet de combiner plusieurs missions de mise à disposition et de la formation, pourrait être avantageusement développé dans le domaine agricole. Le statut de travailleur intérimaire apparaît globalement comme protecteur pour le salarié.

Les changements de couverture assurance maladie (MSA, régime général et régimes complémentaires) peuvent amener des délais de mise en œuvre pour les travailleurs, ce qui peut freiner le développement de l'intérim en agriculture.

Le coût salarial horaire moyen, 18 à 19 €/h y compris les diverses indemnités, se situe dans la fourchette haute des coûts des actifs agricoles. Le surcoût, hors effet de qualification, est dû aux indemnités spécifiques et aux plus faibles allègements de cotisations pour les salaires supérieurs au SMIC.

A noter que certaines entreprises étrangères, exerçant régulièrement des activités d'intérim dans le cadre du détachement, concurrencent l'intérim national avec des coûts moindres, alors qu'elles devraient être établies en France.

2.5.4. Enseignements

Pour les travailleurs, au-delà des éléments de protection sociale, l'intérim permet d'accéder à des missions complémentaires dans d'autres secteurs d'activité proches et d'augmenter la durée d'activité sur l'année. Il correspond aussi à des choix de vie pour les plus jeunes, leur permettant de

se forger une expérience professionnelle.

Ce choix de vie peut aussi concerner des exploitants en difficulté ou ayant cessé leur activité ou encore des retraités en complément de revenu.

Les utilisateurs sont dans une posture de client avec la souplesse du recours non engageant dans la durée. Ils bénéficient d'un vivier qualifié et de la possibilité de sourcer des salariés en vue de les embaucher directement. Ils conservent cependant leurs responsabilités patronales.

Enfin, les sociétés d'intérim cultivent leur professionnalisme en mobilisant les outils mis à disposition par leur branche. Elles sont en général bien implantées localement et souvent spécialisées en agriculture, ce qui accroît leur reconnaissance par les milieux professionnels.

Au final, l'intérim en agriculture demeure une activité de niche. Malgré son coût (charges spécifiques, coût de l'accompagnement), il pourrait être plus utilisé, au bénéfice tant des travailleurs que des utilisateurs. Il n'est pas conçu pour répondre en nombre aux besoins de travailleurs peu qualifiés pour couvrir des pointes saisonnières.

2.6. Le travail détaché

Forme essentiellement saisonnière, relativement faible en ETP, du travail en agriculture, le travail détaché connaît néanmoins depuis 10 ans un développement rapide et continu, alors que le contexte sanitaire (Covid) a montré les limites du recours à la main d'œuvre étrangère, et que les pouvoirs publics s'interrogent, de manière générale, sur le respect de la légalité du détachement (secteur agricole, mais aussi du BTP et des chantiers navals notamment).

2.6.1. Définition

Le détachement de salariés correspond à la situation où une entreprise établie hors de France envoie des salariés en France en vue de fournir un service de manière temporaire.

Ces salariés détachés bénéficient alors des conditions de travail applicables en France dans le cadre de la convention collective du secteur. Les cotisations et la protection sociales restent en revanche celles du pays de l'employeur.

Pour pouvoir détacher des salariés dans un état-membre, une entreprise doit remplir les conditions suivantes :

1. Être régulièrement établie dans l'état d'origine, y exercer réellement des activités substantielles autres que celles relevant uniquement de la gestion interne et/ou administrative, et ne pas exercer une activité habituelle, stable et continue en France.
2. Avoir des salariés qui travaillent habituellement pour le compte de l'entreprise dans l'état d'origine et exécutent de manière temporaire leurs missions à la demande de cet employeur sur le territoire français, (donc ne soient pas recrutés aux seules fins d'un envoi sur le territoire français).
3. Correspondre à l'un des quatre cas prévus de détachement : l'exécution d'un contrat de prestation de service internationale (PSI) ; l'exécution d'un contrat de mise à disposition de salariés par une entreprise européenne de travail temporaire (EETT) ; la mobilité intraentreprise ou intragroupe ; la réalisation d'une opération pour compte propre. Dans le secteur agricole, les données récentes fournies par le Ministère du Travail indiquent que le travail détaché se compose globalement de 20% de PSI et de 80% d'intérim assuré par une EETT.

Le recours massif au travail détaché, tel qu'il existe dans certaines filières (arboriculture, viticulture, maraîchage) ou certains secteurs géographiques (sud-est de la France, régions viticoles) semble ainsi contradictoire avec le respect strict des conditions du cadre légal.

2.6.2. Descriptions

Une exploitation viticole du Beaujolais, typique du secteur, vignoble morcelé, 30% de pentes, nécessitant beaucoup de travail à la main, pour un vin au prix de vente d'entrée de gamme.

Sur le domaine, équipe de 6 à 7 salariés permanents, en CDI, et sous-traitance à la tâche tout au long de l'année pour les travaux de taille du vignoble faiblement mécanisé (travaux peu techniques, généralement effectués par des retraités des environs, l'exploitant évoque « beaucoup de têtes blanches dans les vignes du Beaujolais »).

Le recours aux travailleurs étrangers a lieu pour les vendanges, soit environ 15 jours sur septembre. L'exploitant indique ne pas disposer d'hébergement pour accueillir les vendangeurs. C'est pourquoi il a eu recours dans le passé à de nombreuses solutions plus ou moins satisfaisantes, des nationalités diverses, des personnes venant de l'étranger ou des personnes d'origine étrangère résidant à l'année à France, embauchées dans ce cas-là en direct. Ces solutions comportent leur part de risque puisque l'exploitant est actuellement entendu dans une enquête de police visant une société d'intérim bulgare accusée de fraude à l'établissement.

Depuis, il fonctionne avec une société espagnole. L'équipe est constituée de travailleurs de toutes nationalités, essentiellement hors UE (Amérique du Sud). Le coût horaire, dans le cas d'une embauche en direct, se monte à 14,50/15 € de l'heure pour l'exploitant, 16 € de l'heure dans le cas du recours à la société intérimaire étrangère. L'exploitant privilégie néanmoins cette dernière solution, plus chère, car elle lui offre l'avantage du recrutement fait et de l'encadrement intégré.

Il indique que ces solutions de travail détaché commencent à être de plus en plus difficiles à trouver, et il constate que les prestations de A à Z commencent par conséquent à prendre une place importante sur le vignoble beaujolais.

Deux exploitations arboricoles dans la vallée de la Drôme, des constats largement partagés par les deux exploitants, tous deux engagés dans des structures collectives professionnelles (importante coopérative pour l'une, GE départemental, le plus gros de France, pour l'autre – AgriEmploi, 900 salariés, environ 40 permanents).

La première exploitation est un GAEC de 100 ha d'arbres fruitiers en bio (cerises, abricots, pêches, pommes, poires) : 4 associés, 8 salariés permanents (dont 3 sur la structure commerciale, 1 à la station de conditionnement).

Les salariés non permanents montent jusqu'à 60-70, dont 9 contrats OFII en provenance du Maghreb. Les autres viennent du Portugal (environ 10), du secteur local (une vingtaine, notamment pour le personnel en station, car le travail plus planifié, et en intérieur, permet 8-9 mois de travail sur l'année), le solde est constitué de jeunes (amis, famille et étudiants). L'exploitation peut loger environ 20 personnes (OFII et Portugais). L'exploitant a aussi ponctuellement recours au GE pour compléter et écrêter les coups de bourre.

La deuxième exploitation fait sur 145 ha de l'arboriculture mais aussi des semences (ail, tournesol), du blé, du maïs, de la patate douce. L'exploitante exerce seule (son fils est en parcours pour reprendre), son conjoint a une autre entreprise agricole qui ne fait que des semences, avec qui elle a du matériel en commun.

Main d'œuvre : trois permanents, recrutement en cours d'une ou deux personnes pour remplacer des départs à la retraite à ce jour non pourvus (problème du vieillissement des salariés, et plus de BTS Arboriculture sur le département, qui fournissait des candidats) ; pic à 40 saisonniers mais volume global annuel d'environ 15 saisonniers, assurés par de la main d'œuvre locale (assez peu d'étudiants, et compliqué du point de vue de l'exploitant de faire travailler des moins de 18 ans en

toute sécurité juridique), par des travailleurs détachés et par le recours ponctuel au GE. Logement possible de 25 personnes sur l'exploitation.

Le coût salarial pour l'employeur se situe à 15 € de l'heure, auquel s'ajoute le coût du transport, la prise en charge des test Covid avant l'arrivée sur le territoire, et le coût du logement quand il est pris en charge par l'exploitant.

Problématique des contrats OFII : autrefois une source de main d'œuvre assez conséquente dans le département, aujourd'hui le nombre autorisé est trop restreint, du point de vue des exploitants (350 contrats annuels, contre 4 000 dans les Bouches du Rhône, à titre de comparaison).

Un département qui a mis fin à une situation de travail détaché illégal : le Loir et Cher

Devant un besoin important (plusieurs milliers de travailleurs) de main d'œuvre saisonnière et expérimentée pour du maraichage, une filière de travailleurs détachés bulgares s'était constituée dans le Loir et Cher. L'Inspection du Travail, après de longues et tenaces enquêtes, a pu établir le constat de fraude à l'établissement. La FDSEA et la Chambre d'agriculture ont été impliquées pour sensibiliser les exploitants aux risques encourus et pousser à la constitution d'un groupement d'employeurs qui sert d'intermédiaire entre les exploitants et les salariés, pour l'essentiel les mêmes étrangers ressortissants communautaires.

Un GE a donc été constitué dans cette zone maraîchère pour répondre à ces besoins importants de main d'œuvre saisonnière, tout en sécurisant les pratiques de détachement illégales, et en embauchant le nombre nécessaire de salariés permanents pour gérer la structure et les RH, même s'il s'agit d'une gestion à minima n'entraînant que peu de frais de structure.

Le rôle de ce GE spécifique consiste exclusivement à mettre à disposition des personnels, pratiquer le sourcing direct avec recherche d'une fidélisation, faire l'intermédiaire à l'étranger, établir les contrats et formalités administratives avec la protection sociale MSA et assurer le suivi. Il cherche à s'assurer également des conditions d'hébergement pour les étrangers par des solutions diverses.

La constitution de ce GE a donc régularisé la main d'œuvre étrangère, soldé le problème du détachement tout en générant des cotisations pour la MSA. Ceci a été rendu possible par un gros investissement des services de la DREETS et de l'ensemble de la profession agricole, en bonne synergie.

2.6.3. Évolution

Sur un plan quantitatif, la part des travailleurs détachés opérant dans le secteur agricole n'est pas négligeable, puisque l'agriculture est le troisième secteur d'activité, après l'industrie et le BTP (chiffres 2017) : 13 % des travailleurs détachés en France le sont dans le secteur agricole.

Les chiffres sont difficiles à obtenir, ces travailleurs ne cotisant pas à la MSA, ils ne font l'objet que d'une déclaration auprès du Ministère du Travail ; ils ne sont pas suivis, statistiquement, par les différentes instances relevant du Ministère de l'Agriculture.

Pour illustrer néanmoins le phénomène de recours en hausse aux travailleurs détachés, Actif Agri indique l'évolution suivante sur une période de 2004 à 2017 :

Année	2004	2014	2015	2016	2017
Contrats déclarés	692	8 327	18 997	26 206	67 601
ETP	117	769	1 127	1 556	5 883

Les entreprises espagnoles fournissent plus de 50% des travailleurs détachés (EETT et PSI), suivies par celles de l'Est de l'Europe (Roumanie, Pologne, Bulgarie).

Sur un terrain où les réalités sont mouvantes et très changeantes (les sociétés se montent et disparaissent vite, d'où la difficulté de contrôles administratifs efficaces), présence émergente d'agences d'intérim européennes (bulgares, tchèques, roumaines) car les coûts restent compétitifs (13,5-15 € l'heure).

2.6.4. Caractéristiques, performances, conditions de travail

Un point d'attention majeur, compte-tenu de l'intensité du travail demandé à ces saisonniers, porte sur la question de la santé et de la sécurité au travail : l'entreprise employeur effectuant une prestation de service en France est, par application du code du travail, responsable de la protection de la santé et de la sécurité des salariés détachés pour cette mission. Cette responsabilité première n'exonère pas pour autant l'exploitant, utilisateur de la prestation de service, de toutes les responsabilités, ce dont il n'a pas toujours une conscience bien claire.

En matière de santé et de sécurité au travail, les dépenses pour les dispositions relatives à la surveillance médicale, comme les règles relatives à la sécurité des travailleurs sont prises en charge par l'employeur ; mais relèvent de l'exploitant agricole les mesures de prévention adaptées aux risques auxquels les salariés peuvent être exposés, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Ceci est d'autant plus direct que 80 % du travail détaché en France relève en fait de travail intérimaire assuré par une EETT ; la responsabilité de l'exploitant peut donc encore plus directement être recherchée que dans le cadre d'une PSI.

La mission s'étonne qu'aucune mise en cause de cette responsabilité spécifique n'ait été relatée à l'occasion du récent procès intenté à la société Terra Fecundis dans les Bouches-du-Rhône.

La question du logement est bien sûr une question centrale de l'organisation du travail détaché. Elle en constitue même le premier frein, quand les DREETS en font une condition stricte et vérifiée des capacités d'accueil sur site.

Dans la Drôme, par exemple, la DREETS assure de façon stricte le contrôle de l'obligation générale faite à l'exploitant d'exercer son devoir de vigilance sur les conditions de vie des travailleurs, notamment par rapport aux conditions de logement. Cela se traduit par une quasi obligation imposée à l'exploitant de prouver, en amont de l'arrivée des travailleurs détachés, la réalité du logement prévu (logement sur l'exploitation ou tout autre moyen financé par l'exploitant, camping, chambres d'hôtel, locations).

2.6.5. Questions révélées

- Il existe par nature une véritable acuité des besoins de pointe saisonniers, et une impossibilité de trouver des solutions avec la seule main d'œuvre nationale ; il faut donc sécuriser le sourcing permis par l'arrivée de travailleurs étrangers en France, car cette solution-là tend aussi à montrer ses limites (le problème du renouvellement des générations, et de l'urbanisation des populations commence à se faire sentir aussi dans les pays habituellement fournisseurs de main d'œuvre agricole expérimentée).

- Les agences étrangères d'intérim vont chercher toujours plus de nouveaux salariés, car nombre de travailleurs détachés des années précédentes cherchent à se faire embaucher en direct les années suivantes (les exploitants y trouvent aussi leur intérêt, car ils peuvent dans ce cas bénéficier des abattements TODE, obtenir des déductions fiscales sur les logements fournis et mieux former ces salariés dans la durée). Cette pratique est notamment repérée en Occitanie, avec

des exploitants qui s'organisent même pour aller chercher directement de la main d'œuvre étrangère en Espagne et font ensuite des CDD.

- La couverture des besoins en pointe saisonnière demeurera difficile, il y a besoin de repenser l'opportunité de renforcer la filière OFII ; les exploitations qui y ont recours ont pris l'habitude au fil des années des profils nécessaires : des personnes d'un certain âge, installées et mariées dans leur pays d'origine, ce qui est une garantie de retour dans le pays d'origine (ne pas recruter des jeunes qui cherchent ensuite à rester illégalement sur le territoire français). Ces salariés OFII expérimentés permettent donc souvent d'assurer un rôle d'encadrement. Ces travailleurs sont vus par les exploitants comme sérieux, motivés, présents, avec une culture et un état d'esprit qui conviennent au monde agricole.

- Le recours massif au travail détaché pose la question de la fragilité économique de certaines filières, pour lesquelles on peut supposer que le moteur principal se situe dans le coût du travail, amoindri de façon cachée par la sous-déclaration des heures réellement effectuées. Cela interroge sur le modèle économique de ces filières, et devra être exploré par la mission suivante sur l'emploi et la compétitivité, particulièrement sur l'aspect concurrentiel du coût de la main d'œuvre par rapport à d'autres pays européens.

- Sur l'aspect logement, il a été repéré des stratégies de contournement des obligations de l'employeur sur les conditions d'hébergement : ce n'est pas l'employeur ou l'exploitant agricole qui héberge, mais une personne physique distincte ou une SCI, ce qui entraîne le transfert de législation du Code du Travail vers le Code Rural, ce dernier moins exigeant.

- Les travailleurs détachés sont, plus que tout autre, exposés à des conditions de travail et de vie dégradées, illégales, pouvant aller jusqu'à des situations contraires à la dignité humaine

- En matière de détachement, tout phénomène tendant à se massifier pointe un probable détournement du droit existant, qui se réfère à des situations temporaires et exceptionnelles.

A ce stade et compte tenu des observations réalisées il est déjà possible de formuler la recommandation qui suit.

R1. Pour maîtriser les abus liés à des situations frauduleuses, notamment de travail détaché, combiner, dans les régions concernées, actions de contrôle et de répression, et actions de prévention et de conseil auprès de la profession, dans le cadre d'un partenariat renforcé entre le MAA et le MT.

2.7. L'insertion par l'activité économique

2.7.1. Description

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles, d'accéder à l'emploi tout en bénéficiant d'un accompagnement pour consolider leur projet d'insertion.

Soutenues financièrement par l'Etat et les collectivités, les structures d'insertion visent à intégrer une main d'œuvre locale pour laquelle l'agriculture et les travaux paysagers sont jugés spécialement pertinents pour ce faire.

Plusieurs structures d'insertion ont été rencontrées par la mission.

Une entreprise d'insertion du Nord de l'Alsace regroupe directement trois exploitations de production

légumière en agriculture biologique et assure des prestations de travaux en complément de ses productions propres. L'effectif moyen compte 300 salariés, dont une moitié de salariés en contrat d'insertion, l'autre moitié en majorité en CDI. Les contrats d'insertion étant en général d'une durée d'un an, l'entreprise recherche une activité régulière tout au long de l'année (par exemple : asperges, légumes, puis vendanges et enfin travaux forestiers ou taille de la vigne pour l'hiver).

L'entreprise de travail temporaire d'insertion évoquée en 2.5.1 emploie des intérimaires en mission sur de plus courtes durée dans le vignoble bourguignon.

Enfin le groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) des Pays de la Loire emploie une centaine de jeunes en contrats d'apprentissage et de qualification en vue de les former et les mettre à disposition des exploitations. C'est un excellent outil de sourcing pour les autres structures d'Elioréseau qui garantit un bon taux d'insertion.

Ces trois exemples illustrent que les structures d'insertion par l'activité économique sont diverses (entreprises d'insertion, chantiers d'insertion, ETTI et associations intermédiaires) avec un niveau variable de difficulté d'insertion qui justifie une diversité de niveaux de soutien public (de 1,5 à 20 k€ par poste et par an).

2.7.2. Évolution

Près de 3 800 structures d'insertion par l'activité économique emploient plus de 400 000 personnes en contrat d'insertion. Dans le domaine agricole, on compte 20 000 personnes en insertion en 2019 (5% de contrats strictement agricoles) correspondant à 10 000 ETP, soit près du double qu'en 2010. Si on y ajoute le secteur paysager et espaces verts, ce sont plus de 70 000 personnes supplémentaires qui sont employées dans l'année par ces structures (18% du total). Dans le secteur paysager, des conflits ont existé avec les entreprises du secteur, qui voyaient dans l'IAE une forme de concurrence déloyale. Ils sont devenus rares, les entreprises du secteur ayant appris à sourcer dans l'IAE ou même ayant créé une structure d'insertion.

Le développement important de l'IAE s'explique par la volonté des pouvoirs publics (un objectif de doublement en quelques années et un accroissement du financement des postes), et pour le secteur agricole, par un environnement de travail bien adapté à l'objectif de réinsertion et par la réponse que l'IAE apporte au besoin de main d'œuvre du secteur.

L'insertion par l'activité économique est encore sous-représentée dans la production agricole, même si les initiatives ont tendance à se multiplier ces dernières années.

Ainsi des grands réseaux d'IAE sont de plus en plus présents comme le réseau Cocagne qui regroupe des associations locales-chantiers d'insertion avec plus d'une centaine d'exploitations produisant en agriculture biologique avec de la vente directe, notamment sous la forme de paniers. A lui seul, il emploie 820 salariés permanents et 4 820 salariés en insertion. Les groupes SOS et La Varape ont également investi le secteur.

2.7.3. Performances

Coût/performance

L'IAE fait l'objet de financements publics de la part de l'Etat pour la création et le développement de structures, pour les postes d'insertion attribués (20 441 € pour les chantiers d'insertion, 10 646 € pour les entreprises d'insertion, 4 299 € pour les ETTI, 1 383 € pour les associations intermédiaires), ainsi que pour la formation des salariés en contrat d'insertion. Les Départements et les Régions cofinancent également ces structures. La part des financements publics dans les ressources des structures représente entre 10% pour les entreprises et 70-80% pour les chantiers, pour des

structures de budget complètement différentes : la vente de productions et prestations est majoritaire pour les entreprises alors qu'elle demeure marginale pour les chantiers. Lorsqu'il y a un coût horaire facturé ou intégré dans un coût de prestation, ce coût horaire demeure élevé, de 17 €/h à 20 €/h.

Protection sociale

La CCN applicable est celle de l'activité dominante de la structure, et donc la nouvelle CCN des salariés de la production agricole ou celle des entreprises du paysage. Les chantiers d'insertion disposent cependant d'une CCN spécifique, pas toujours appliquée, et les ETTI appliquent, en complément de la CCN de branche, l'accord sur le statut social du travailleur intérimaire.

L'accompagnement des salariés en contrat d'insertion par les structures prend en compte en tant que de besoin les problèmes sociaux et de santé ainsi que l'accès au logement. De même, pour les prestations réalisées chez des clients, le transport est organisé ou assuré par la structure tout comme le chantier est encadré par ses permanents.

L'approfondissement du projet d'insertion et la formation le cas échéant nécessaire sont financés par l'Etat, la Région et l'Opcv.

2.7.4. Questions ouvertes

Au total, l'insertion par l'activité économique représente un vivier déjà significatif pour l'agriculture (10 000 ETP) mais encore méconnu, contrairement au secteur paysager.

L'implantation dans l'agriculture péri-urbaine et l'agriculture biologique est à noter, elle permet de développer la transformation et la vente directe. Son développement est également assuré grâce aux clauses sociales des appels d'offres des collectivités et aux projets alimentaires territoriaux (PAT).

L'IAE constitue ainsi, au-delà de sa vocation d'insertion, un potentiel de sourcing intéressant pour une production agricole en mal de main d'œuvre.

Pour mobiliser plus efficacement ce sourcing, la profession agricole devra anticiper ses besoins pour orienter l'activité d'insertion des structures, voire leur fournir des indications quant à l'encadrement des chantiers. Il s'agit nécessairement d'une action collective, qui ne peut donc être réalisée que par des organisations ou structures professionnelles.

In fine, ce potentiel de sourcing soutenu par l'Etat demeure aux yeux de la mission sous-utilisé en agriculture alors que cette activité s'y prête particulièrement. D'où l'utilité de faire connaître l'IAE à la profession et lui offrir une ouverture à ces publics.

R2. Développer les échanges entre structures d'insertion par l'activité économique et organisations professionnelles agricoles pour mobiliser plus largement le potentiel de sourcing de l'IAE, notamment par l'identification des activités, qualifications et parcours les plus à-même de répondre à des besoins d'emploi durable.

2.8. Les autres formes de travail abordées

2.8.1. L'auto-entrepreneuriat

Pour la réalisation de travaux agricoles, l'auto-entrepreneuriat n'est pas un statut admis par la réglementation. Son ampleur et ses caractéristiques sont donc difficiles à documenter. L'attention de la mission a été attirée sur son existence dans les activités suivantes : viticulture, notamment

pour la taille, conduite d'engins agricoles, notamment pour la moisson, travaux forestiers, travaux paysagers.

Le dernier cas est spécialement dénoncé par l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP), pour laquelle il constitue une concurrence déloyale sur une partie de son marché. Dans les autres cas, il semble bénéficier d'une tolérance du milieu, à partir de l'idée que ce peut être un mode d'insertion économique et que son ampleur demeure limitée, idée évidemment difficile à objectiver.

Le mécanisme est le suivant :

- L'auto-entrepreneur s'assure d'une protection sociale de base à un coût minimal, soit en se déclarant tel auprès de l'Urssaf, soit en se faisant enregistrer comme cotisant solidaire par la MSA.
- Le donneur d'ordres qui lui achète une prestation évite de creuser le caractère réglementaire ou non de la proposition qui lui est faite, voire se satisfait de l'immatriculation MSA qui lui est fournie.
- Du côté des percepteurs de cotisation, un mélange d'ignorance et de tolérance pour des raisons diverses fait que l'on ne contrôle pas l'usage que le cotisant fait de son immatriculation.
- La combinaison de la vente de prestations (et non d'heures de travail) et de la légèreté de la cotisation sociale réglée permet de proposer des tarifs particulièrement attractifs.
- En considération de l'impact insertion du statut et de l'ampleur limitée de l'activité de chaque utilisateur, les organismes de contrôle n'en font pas une priorité.

Au final, l'auto-entrepreneuriat constitue une poche d'activité dont l'amplitude n'est peut-être pas marginale et dont la seule existence peut dégrader le prix des prestations et la couverture sociale des travailleurs dans les domaines où il est présent.

L'idée pouvant être d'en conserver le potentiel en matière d'insertion, maîtriser le phénomène peut passer par une légalisation assortie de modalités facilement contrôlables. La suggestion en a été plusieurs fois faite à la mission.

2.8.2. Les plateformes numériques

Contrairement au précédent, le sujet n'a pas été abordé par les interlocuteurs rencontrés par la mission lors de ses tournées de terrain et de la consultation des parties prenantes.

Il n'entre dans le champ de la mission que si l'intervention de la plateforme va au-delà de la mise en relation entre le donneur d'ordres et le travailleur. Sinon, ce pourra être un pourvoyeur du développement de l'auto-entrepreneuriat.

Ceci dit, la question du sourcing est suffisamment cruciale pour que l'attitude à adopter soit plutôt apporteuse de solutions pour la population de travailleurs adeptes de cet état d'esprit. La préconisation du rapport Frouin³ de mettre en place des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) pourrait avoir un écho dans le monde agricole compte tenu de ses traditions d'organisation collective et mériter approfondissement, voire expérimentation associée à tel ou tel groupement d'employeurs départemental.

2.8.3. Le bénévolat, les stages, le wwoofing...

Comme indiqué en 2.1, le bénévolat n'a pas d'existence réglementaire en agriculture et est donc une forme de travail dissimulé. Il a peu été évoqué lors des entretiens réalisés par la mission. Ont cependant été signalées trois pratiques qui doivent être analysées comme des dérives, même si elles sont parfois présentées comme des manifestations de la tradition positive d'entraide en agriculture :

³ Réguler les plateformes numériques de travail, Rapport au Premier Ministre du 1^{er} décembre 2020

- entraide élargie au moment des vendanges ou des pointes saisonnières, en diminution,
- entraide familiale élargie pour assurer le fonctionnement de dispositifs de commercialisation directe des produits des exploitations, ces cas pouvant au demeurant être présentés comme exemplaires en termes de solidarité et de lien social,
- complément bénévole d'une activité normalement salariée, le salarié concerné étant censé y trouver son intérêt par le complément d'expérience et de formations dont il bénéficierait.

De telles dérives du recours à l'entraide peuvent être facilitées par les évolutions des mentalités et l'impact des réseaux sociaux. La mission estime nécessaire une action concertée des DREETS, de la MSA et de la profession agricole pour rappeler les limites de l'entraide et contenir ces dérives. Elles peuvent également être un signe de fragilité des modèles économiques qui y ont recours.

La problématique du recours abusif à la notion de stage est proche : il pouvait être de tradition que des exploitations accueillent durant leurs congés des élèves ou étudiants venant compléter d'une expérience pratique leurs parcours de formation scolaire. Les précisions réglementaires des années 2000 ont clarifié et encadré la notion de stage, avec notamment (i) la nécessité d'une convention entre l'établissement de formation, le stagiaire et l'entreprise d'accueil pour préciser l'inclusion du stage dans un cursus de formation, (ii) la stipulation d'une gratification précisément encadrée lorsque la durée du stage dépasse quelques semaines.

La mission a entrevu une résurgence d'un recours abusif au stage dans des exemples cités d'exploitations péri-urbaines de maraîchage qui proposent une sensibilisation à des stagiaires venant s'initier aux travaux maraîchers pour évaluer la possibilité d'en faire une orientation professionnelle. Pour ces cas, l'existence d'un organisme de formation partie prenante à une convention de stage et à l'origine de la couverture sociale du stagiaire établit la frontière entre le normal et l'abusif.

La mission signale enfin que, dans la littérature qu'elle a consultée, les notions d'apprenti et de stagiaire sont souvent considérées comme proches alors qu'elles sont très différentes : l'apprenti est le salarié d'un employeur, avec une relation de subordination qui n'est pas celle du stagiaire, et sa protection sociale découle de cette qualité, ce qui n'est pas le cas de celle du stagiaire.

Le Wwoofing intéresse des personnes qui ont peu de lien avec le monde agricole et qui souhaitent découvrir la production agricole pour, le cas échéant, s'orienter vers les métiers concernés et se reconverter. En quelque sorte un stage de découverte hors cadre scolaire et non rémunéré. Globalement marginal avec de l'ordre de 10 000 Wwoofers dans l'année (sans qu'il soit exclu qu'il soit important pour certaines exploitations) le Wwoofing mérite d'être mieux encadré (nombre de personnes accueillies, durée, conditions, couverture accidents). A l'exception d'une organisation, la profession et les syndicats de salariés sont opposés à son développement.

2.9. Le cas particulier des entreprises du paysage

Secteur en fort développement avec une augmentation de 50% du nombre d'entreprises en 10 ans, pour l'essentiel des entreprises individuelles sans salarié. 45% du chiffre d'affaires est réalisé auprès de clients particuliers, 27% dans le cadre de marchés publics et 27% auprès d'entreprises privées. Les plus grandes entreprises sont fortement présentes dans les marchés publics alors que les plus petites se concentrent sur les services aux particuliers.

En 2019, 16 631 entreprises du paysage employaient 110 000 salariés (72 920 ETP, en progression de 9,2% en 9 ans). 84% des salariés sont en CDI, à 93% à temps plein. Enfin le niveau de formation est élevé : 57% des salariés ont au moins un baccalauréat, 24% un bac + 2 et plus.

Le secteur se différencie de la production agricole par une moindre saisonnalité. Les travaux paysagers peuvent en effet plus facilement être répartis sur l'année avec, durant l'hiver, des travaux d'entretien, d'élagage, de petits travaux de maçonnerie... C'est ainsi que le taux de CDI parmi les salariés est très important.

Pour autant, comme pour le secteur de l'agriculture, les entreprises du paysage rencontrent des difficultés de recrutement. 60% des entreprises déclarent des difficultés de recrutement pour leurs salariés permanents, par manque de candidats, défaut de qualification ou encore de motivation. Le recrutement des saisonniers paraît plus aisé, avec seulement 25% des entreprises en difficultés de recrutement. Le recours au détachement demeure très marginal.

Ces difficultés de recrutement persistent malgré des conditions de travail améliorées (CCN, couverture sociale, 30% des salariés au-dessus du conventionnel pour la rémunération, bonne prise en compte de la SST, accès à la formation de 28% des salariés dans l'année).

Historiquement, le secteur n'avait pas de relations structurées avec le service public de l'emploi. Il a cependant construit depuis quelques années des plans d'action en confiant en nombre ses offres d'emploi à Pôle Emploi. Le sourcing par Pôle Emploi est désormais pleinement fonctionnel avec la mise en place de référents locaux : efficacité des mises en relation par un travail conjoint sur les compétences recherchées, application de la méthode de recrutement par simulation, mise en place de formations financées par Pôle Emploi et les Régions, très forte mobilisation de l'apprentissage.

L'insertion par l'activité économique, encore considérée comme concurrentielle il y a dix ans, est aujourd'hui parfaitement intégrée par les employeurs comme un élément de leur sourcing. Plus de 40 000 chômeurs sont embauchés au cours d'une année par les structures d'insertion ayant une activité dans le paysage et les jardins espaces verts (chantiers d'insertion et entreprises d'insertion principalement). Plusieurs entreprises du paysage ont d'ailleurs directement créé au sein de leur groupe une structure d'insertion avec des postes financés par l'Etat.

La transformation des pratiques grâce à l'anticipation des besoins et à des process revisités commence à porter ses fruits. Le rôle central de l'UNEP pour conduire cette transformation est à souligner. On pointera toutefois que cette efficacité est facilitée par une implantation majoritaire des entreprises en milieu péri-urbain, qui dispose d'un réservoir de main d'œuvre mobilisable facilement, ce qui n'est pas le cas du secteur agricole.

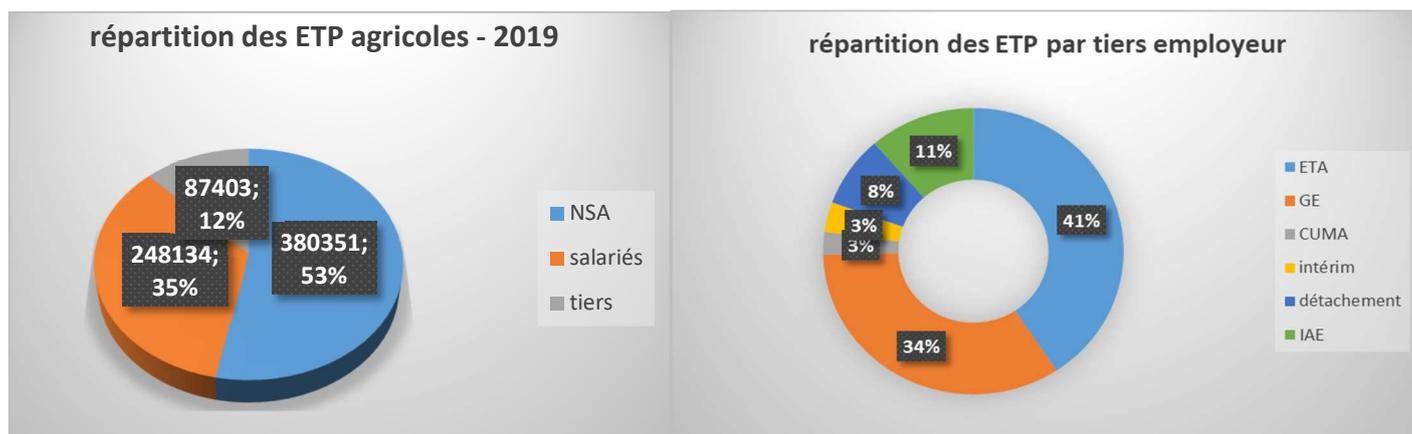
Au total, le secteur des entreprises du paysage peut constituer pour les filières agricoles un modèle dont s'inspirer pour surmonter des difficultés d'attractivité par une diversification de son sourcing en allant au-delà de ses barrières socio-culturelles.

3. CONSIDERATIONS TRANSVERSES

3.1. Montée en puissance et diversité du recours aux tiers

Le retraitement des données disponibles, souvent hétérogènes, a visé à identifier d'une part la population active agricole directement employée par une exploitation agricole (NSA et salariés) et d'autre part les travailleurs relevant des tiers employeurs étudiés par la mission (ETA, GE, Cuma, intérim, détachement et IAE). Les autres formes de travail (auto-entreprenariat et bénévolat) sont peu documentées. Pour la clarté de l'analyse, le raisonnement a été réalisé sur la force de travail exprimée en ETP. En effet, les données en nombre de personnes ou contrats sont hétérogènes et difficilement cumulables. Comme précédemment indiqué la baisse de la force de travail de NSA (-15% entre 2010 et 2019, soit 67 000 ETP de moins), et l'augmentation en parallèle de celle des salariés, de 8,6% (+ 20 000 ETP) constituent une évolution majeure. Au total, les exploitations ont perdu sur la période 47 000 ETP directs.

Cette diminution de la main d'œuvre directe des exploitations est partiellement compensée par un apport supplémentaire de main d'œuvre des tiers employeurs. C'est ce que la mission a constaté avec une progression sur la même période de 33% correspondant à 24 000 ETP supplémentaires (hors détachement et IAE), alors que les exploitations en ont perdu, rappelons-le, 47 000 sur la période.



La force de travail des tiers employeurs dans leur ensemble représente aujourd'hui 12 % de la main d'œuvre agricole totale (y compris NSA) et un tiers des seuls salariés agricoles des exploitations (contre 28% en 2010).

Le recours à des tiers pour la réalisation des travaux agricoles s'est fortement accentué en 9 ans et représente une part significative des moyens de production, d'où l'intérêt de mieux analyser et comprendre son fonctionnement et ses leviers de développement.

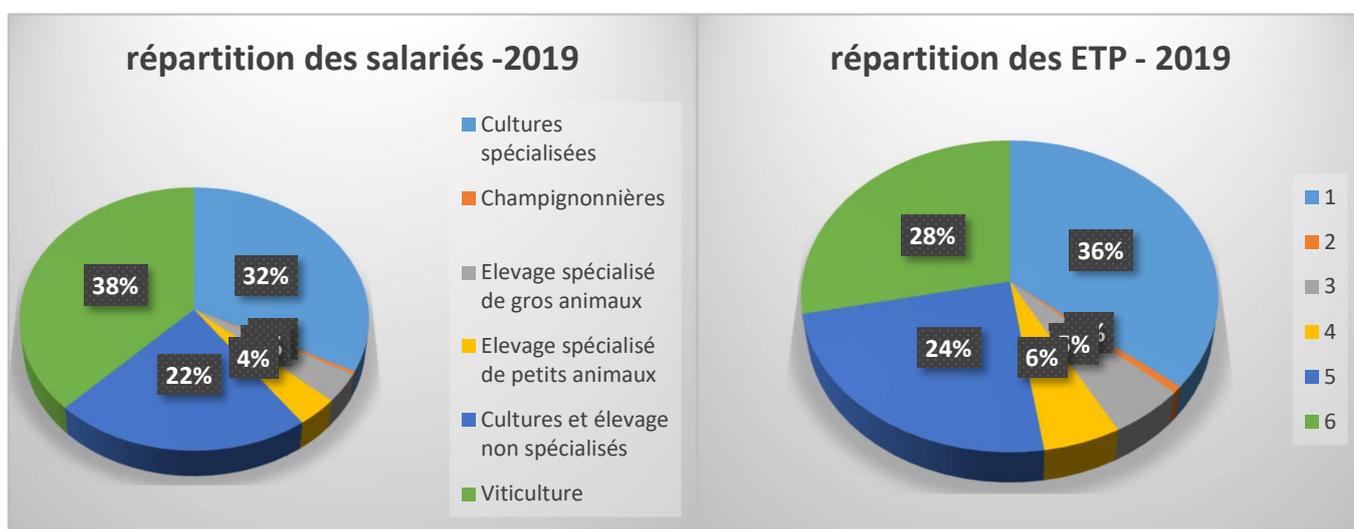
Enfin les évolutions sont à nuancer selon les tiers employeurs : les groupements d'employeurs intégrant les services de remplacement sont en fort développement (+70%), les entreprises de travaux agricoles également (+33%). Le développement du salariat des Cuma est plus limité (+5%). Pour l'intérim, la progression de 100% s'explique par sa faible présence en 2010. Le détachement a continué son développement. L'IAE perçoit le secteur agricole comme un potentiel de développement.

L'analyse menée mérite d'être suivie dans le temps pour en lire les évolutions. Le dialogue social relatif à l'emploi agricole devra de plus en plus intégrer ces évolutions, y compris celles des formes

plus marginales comme l'auto-entrepreneuriat et le wwoofing. Avec plus de 40% des ETP salariés agricoles chez les tiers employeurs, ce dialogue social doit évidemment mobiliser également les représentants de ces nouvelles formes.

Les évolutions sont contrastées d'un secteur à l'autre et d'un territoire à l'autre. Le salariat agricole est très fortement concentré dans la viticulture et les cultures spécialisées (arboriculture et maraîchage) : 70% des salariés, 64% des ETP. Les exploitations de cultures et élevage non spécialisés représentent 22% des salariés et 24% des ETP.

Ce sont d'abord dans ces secteurs à fort besoin de main d'œuvre, à majorité saisonnière, que des tiers employeurs avec mise à disposition de personnels (GE et EETT) seront présents. Le détachement répond pour l'essentiel aux besoins de pointe en matière de saisonniers. Les ETA seront davantage présentes dans les grandes cultures et la viticulture, du fait de la nécessité d'équipements lourds. Enfin les services de remplacement (GE spécifiques) interviennent principalement dans les élevages. L'IAE est plus polyvalente dans ses interventions y compris dans les activités de transformation et de commercialisation.



70% de la main d'oeuvre salariée est concentrée dans des départements ou zones viticoles, de maraîchage et d'arboriculture.

Il faut enfin noter que selon les territoires, les habitudes locales ou la présence d'un opérateur installé expliquent le recours privilégié à telle ou telle forme d'intervention. Les exploitants recourent en général à plusieurs formes de travail en fonction de leurs besoins.

3.2. Cartographie des dispositions appliquées au travailleur

Les dispositions appliquées au travailleur ont été cartographiées par la mission d'une part à partir de données objectives et chiffrées, d'autre part en croisant un certain nombre d'informations à disposition ou collectées à l'occasion des rendez-vous.

3.2.1. Les conditions de travail

La part des CDI dans les contrats de travail va de 15 à plus de 50% selon les employeurs. Dans les exploitations, GE et ETA, ils représentent entre 15 et 20%. Les 80% restants sont pour l'essentiel des contrats saisonniers. S'agissant d'interventions en production, la part de travail saisonnier est importante et cohérente avec les temps biologiques de la production agricole. Dans les ETF et les

entreprises du paysage, la part des CDI dépasse les 50%, les embauches saisonnières étant moins importantes et les travaux plus étalés sur l'année. Enfin l'intérim et l'IAE relèvent de contrats spécifiques limités dans le temps : contrat d'intérim et contrat d'insertion.

Sur la durée du travail et la gestion du temps de travail, l'ensemble des entreprises relèvent de la même réglementation, à savoir 48h avec des dérogations possibles jusqu'à 60 heures et même exceptionnellement jusqu'à 72 heures⁴. Les entreprises de travaux agricoles, notamment les plus importantes, anticipent et peuvent mettre en œuvre des accords d'annualisation leur permettant de tenir compte des saisons. Certaines travaillent en deux voire trois équipes, ce qui permet de mieux amortir les équipements. Pour autant, des dérogations sont majoritairement sollicitées. Dans les exploitations qui comptent un nombre réduit de salariés et disposent de compétences RH limitées, ces solutions sont plus difficilement mises en œuvre. Enfin le détachement apparaît comme une porte ouverte aux dérives et aux heures non déclarées et non rémunérées.

L'accompagnement social sur les questions d'hébergement et de déplacement est variable. Si l'exploitant n'a pas obligation de loger directement ses salariés ou ceux intervenant sur son exploitation, il a une obligation de vigilance pour le travail saisonnier et détaché. Les ETA et entreprises de travaux en général, ainsi que l'intérim, appliquent des règles précises pour leurs salariés en cas d'éloignement du chantier du siège de l'entreprise ou du domicile du salarié (prise en charge de l'hébergement et des déplacements). L'IAE apparaît généralement bien organisée pour prendre en charge ces sujets (elle est d'ailleurs financée pour ce faire). Le cas particulier du détachement, avec une arrivée massive, concentrée dans le temps, de travailleurs, pose de manière accrue la question de l'hébergement. Celle-ci n'est encore que trop souvent partiellement résolue (Cf. 2.6). Pour les GE, les locaux employant de la main d'œuvre locale n'ont pas à gérer cette question. Pour ceux constitués pour recruter à l'étranger de la main d'œuvre de pointe saisonnière, il leur faut la traiter.

La rémunération brute horaire va de 11 € pour les GE à 13 € pour les exploitations et entreprises. La rémunération moindre dans les GE est liée à la plus faible part de CDI et à un renouvellement plus important des salariés. Des éléments complémentaires de rémunération s'ajoutent au fixe, pour l'intérim l'IFC et l'ICCP, pour les entreprises de travaux l'épargne salariale.

Enfin, les questions de santé et sécurité au travail demeurent partout un domaine de progrès compte tenu d'un taux d'accidentologie élevé. Force est de constater que la prise en compte du sujet et la facilité d'accès à des formations spécifiques sont plus grandes dans les entreprises de travaux, GE, Cuma et intérim que dans les exploitations. La situation des travailleurs détachés apparaît plus précaire, malgré une expérience qui devrait être un facteur de maîtrise du risque.

Au final, du point de vue du travailleur, la dépendance vis-à-vis d'un tiers employeur est plutôt facteur d'amélioration des conditions de travail, sauf dans le cas du détachement.

3.2.2. La couverture sociale

Tous les secteurs d'activité sont aujourd'hui couverts par une convention collective nationale (CCN). Certaines sont très récentes, comme la CCN IDCC 7024, Production agricole et Cuma, applicable depuis le 1^{er} avril 2021. A noter, pour le travail temporaire, l'application conjointe de la Convention collective du travail temporaire IDCC 2378 et de la CCN de la production agricole pour les spécificités agricoles. De même, pour les chantiers d'insertion, il y a coexistence de la CCN spécifique avec la CCN de la production agricole. L'effort réalisé dans la production agricole a permis de passer de

⁴ La pédagogie de la DGT vis-à-vis des employeurs agricoles les invite à demeurer autant que faire se peut dans une limite de 60 heures et demande à l'inspection du travail de n'accorder la dérogation à 72 heures qu'en cas de « force majeure ».

conventions collectives locales (CCL), la plupart départementales, à une CCN. L'application récente de cette convention, signée par l'ensemble des syndicats de salariés, est accueillie favorablement. Elle nécessite encore un travail sur des avenants locaux pour intégrer un ensemble de dispositions qui préexistaient dans les CCL.

Le dialogue social local s'était fortement réduit depuis plusieurs années, souvent limité à la transposition de dispositions nationales comme les minimas conventionnels. A l'appui de la nouvelle CCN, le dialogue social national pourrait être redynamisé pour consolider différents points et suivre l'élaboration des avenants départementaux. Il apparaît que les questions de santé et sécurité au travail sont un parent pauvre de ce dialogue social alors qu'elles mériteraient d'être mieux prises en compte.

Les couvertures santé, accidents du travail, retraite sont les mêmes quel que soit l'employeur, à l'exception des entreprises de détachement, qui relèvent de la couverture sociale du pays, siège de l'entreprise, généralement moins favorable.

A noter enfin que la couverture d'assurance chômage est identique sauf dans le cas du détachement ou c'est encore la couverture du pays de l'entreprise qui s'applique, avec là aussi une couverture moins favorable. Le système d'indemnisation chômage français prend en compte la situation des travailleurs saisonniers et intérimaires pour le calcul des indemnités journalières. Cet avantage devrait disparaître avec la prochaine convention d'assurance chômage.

3.2.3. L'accès à la formation et les parcours

Si l'accès à la formation des salariés d'exploitations agricoles est handicapé par des contraintes de disponibilité, des actions collectives sont proposées par l'Opco OCAPIAT. Pour autant, l'accès aux formations des salariés d'entreprises de travaux, Cuma et GE semble plus aisé et est sans aucun doute une nécessité pour la maîtrise du matériel ou de compétences en production. Pour les travailleurs détachés, souvent expérimentés, l'accès à la formation est exceptionnel. Pour les salariés en IAE, la formation est quasi-systématique et incluse dans le parcours d'insertion. L'intérim dispose de fonds spécifiques pour la formation, et notamment de la possibilité des contrats de mission formation.

La formation des saisonniers reste dans l'ensemble mal prise en compte, les sources de financement et les dispositions réglementaires étant fortement modifiées. En intersaison, les saisonniers sont inscrits comme demandeurs d'emploi et ne sont plus des salariés. Pour profiter de cette intersaison et former les futurs salariés plusieurs dispositifs sont mobilisables : des POE de quelques semaines montées par OCAPIAT, des formations sous forme de MOOC, ou encore le Compte personnel de formation (CPF). L'ingénierie de ces formations reste consommatrice de temps et demeure coûteuse, l'appui des pouvoirs publics semble indispensable pour lever des difficultés, une des hypothèses pourrait être de consolider des parcours mixant saison et formation à l'instar de ce qui existe pour l'intérim avec le contrat de mission intérim-formation.

Des approches de type parcours peuvent compléter ces formations. Ils visent la construction ou la consolidation d'un projet professionnel, l'articulation de différentes séquences (formation, IAE ou GEIQ, GE et embauche directe sur une exploitation ou une entreprise). Ces parcours restent cependant rares et nécessitent des organisations particulières, prises en charge par des GE départementaux comme en Maine et Loire ou par l'investissement de l'IAE. On notera une plus grande facilité d'évolution professionnelle dans les entreprises de travaux avec l'accès à des postes de conducteur voire de responsable de chantiers. La mobilité vers des postes plus attrayants est facilitée par une expérience professionnelle solide : par exemple, après un service de remplacement,

un poste en Cuma ou en entreprise. Ces expériences accumulées sont enfin un bon parcours préalable à une installation.

3.2.4. Les responsabilités de l'employeur et du donneur d'ordres

Les responsabilités pour l'employeur sont importantes lorsque l'employeur exerce une responsabilité directe sur la conduite de chantiers : exploitants, entreprises de travaux, détachement et IAE du fait de l'encadrement nécessaire. Pour les GE et l'intérim la responsabilité est partagée avec le donneur d'ordres qui organise les travaux. Pour les donneurs d'ordres, la situation est inverse.

Au final, le recours croissant aux tiers pour la réalisation des travaux agricoles ne conduit pas à une aggravation des conditions de travail et de la protection sociale des salariés, à l'exception toutefois du détachement. On notera une meilleure prise en compte de certains aspects selon les formes : organisation et durée du travail par les ETA, la couverture sociale par l'intérim, l'accès à la formation et la construction de parcours par les GE/SR et l'IAE. En fonction des besoins du donneur d'ordres, les différents recours possibles ont donc leur intérêt. Une plus grande harmonisation des conditions de travail reste un objectif pour la production agricole, elle se trouve facilitée par la nouvelle CCN et le dialogue social national.

Le tableau de la page suivante récapitule les dispositions appliquées au travailleur agricole dans les diverses formes de travail. Au-delà des informations juridiques et des données brutes, disponibles ou recalculées, certains items sont qualifiés par un nombre d'étoiles croissant (de 1 à 4) en fonction de la qualité du traitement de la question et des actions engagées.

Dispositions appliquées au travailleur agricole

Structure employeuse	exploitation	ETA/ETF	GE/SR/CUMA	intérim	Entreprise de détachement	Entreprise du paysage	IAE
Conditions de travail							
Part de CDI	21%	ETA : 20% ETF : 57%	GE : 15% CUMA : 42%	0% 100% intérim	0%	53%	0% 100% CDD
Gestion du temps de travail, annualisation	**	***	**	***	*	***	sans objet
Hébergement des saisonniers	***	sans objet	***	*** Fonds social	**	sans objet	***
Déplacement	sans objet	****	***	****	***	****	****
Rémunération brute horaire	13,16 €	ETA : 13,24 € ETF : 14 €	GE : 11 € Cuma : nd	13 €		13 €	
Compléments de rémunération	Epargne salariale initiée	Epargne salariale	Epargne salariale initiée			Epargne salariale	
Santé/sécurité	**	****	***	***	*	****	***
Couverture sociale							
CCN applicable	CCN IDCC 7024 production agricole et CUMA	CCN IDCC 7025 Entreprises des travaux, services agricoles, ruraux et forestiers	IDCC 7024	IDCC 2378 Convention collective travail temporaire et IDCC 7024	IDCC 7024	CCN IDCC 7018 Entreprises du paysage	CCN IDCC 3016 Ateliers et chantiers d'insertion + IDCC 7024
Couvertures AT et maladie	****	****	****	****	**	****	****
Couverture retraite	****	****	****	****	*	****	****
Assurance chômage	***	***	***	****	*	***	***
Parcours, formation							
Formation	**	***	***	***	*	***	****
Accompagnement parcours	**	***	***	***	*	***	***
Perspectives emploi et mobilité	***	****	***	****	**	****	***
Responsabilités							
Responsabilité employeur	****	****	***	***	****	****	****
Responsabilité donneur d'ordres (exploitant)	****	*	**	**	**	*	*

3.3. Travail permanent, diversité des formes de travail saisonnier, des problématiques distinctes

Dépendants des rythmes biologiques, les travaux de production agricole apparaissent par essence non stables en nature et en volume au cours d'une année. C'est ainsi que même un emploi permanent sur une exploitation résulte toujours de la possibilité d'organiser de façon raisonnable l'annualisation de la charge de travail par la complémentarité de tâches saisonnières avec une modulation de sa charge de travail qui convienne à l'employé.

En dehors de cette possibilité, qui dépend également des aspirations de l'employé, l'exploitation est amenée à mobiliser du travail saisonnier. Au-delà de l'irréductible diversité des problématiques, la mission estime nécessaire de considérer deux grands types de travail saisonnier :

- Les saisons longues, correspondant à des tâches ou ensemble de tâches réalisables sur quelques mois sur un rythme de travail moyen,
- Les pointes saisonnières, correspondant à des tâches à la fois courtes et exigeantes en charge de travail.

Les premières peuvent se prêter à une organisation qui, en dépassant le niveau de l'exploitation, met en œuvre des complémentarités d'activité convenant à des employés locaux (travail agricole, activité propre distincte, formation, chômage...). Pour les secondes, la charge et le rythme de travail interdisent une telle organisation et imposent le recours à un renfort ponctuel extérieur et nombreux.

L'acuité de la pointe saisonnière est documentée dans Actif Agri : pour l'ensemble des contrats saisonniers des exploitations, la médiane des temps de travail des saisonniers est de 8 à 10% d'un temps plein pour l'arboriculture, le maraîchage, et l'horticulture et de 3 à 5% d'un temps plein pour tous les autres secteurs, dont les deux plus gros employeurs de contrats saisonniers (viticulture à 3,7%, cultures générales et industrielles à 4,2%). Globalement, la médiane des temps de travail des saisonniers tous secteurs est à 5% d'un temps plein.

Les formes de travail étudiées par la mission constituent un éventail de solutions complémentaires pour répondre à ces deux problématiques (saisons longues et pointes saisonnières) sous la double contrainte de la compétitivité des productions et de l'admissibilité des dispositions appliquées au travailleur.

C'est ainsi que l'ETA apparaît comme une solution pour des pointes saisonnières. Le développement de la robotique lui offre probablement de nouvelles perspectives pour y contribuer (par exemple grâce à l'arrivée de robots cueilleurs). Son existence sur des saisons longues, et encore plus sur de la délégation intégrale, peut amener à interroger la motivation du donneur d'ordres.

Les GE semblent plutôt faits pour répondre à la problématique des saisons longues mais, dans des configurations spécifiques, ils peuvent être aussi des outils de couverture des pointes saisonnières alternatifs à un recours abusif au travail détaché.

Le coût de l'intérim national l'oriente plutôt vers la couverture de pointes saisonnières pour des emplois qualifiés.

Le détachement européen a pénétré les filières agricoles en se présentant comme une réponse aux besoins de pointe saisonnière. Les facilités qu'il peut représenter pour le donneur d'ordres a élargi son intervention aux saisons longues. La conviction de la mission est qu'il demeure un élément nécessaire pour répondre aux pointes nécessaires et que le développement de solutions alternatives doit être soutenu pour le cantonner dans ce positionnement.

L'IAE peut contribuer à répondre partiellement à l'une et l'autre des problématiques. En effet, ses

opérateurs disposent de marges d'organisation probablement supérieures à celles des autres formes de travail et peuvent les mobiliser également pour répondre aux besoins de pointe saisonnière s'ils en ont été prévenus.

Le potentiel des trois dernières formes évoquées (auto-entrepreneuriat, plateformes, bénévolat), parce qu'il paraît orienté sur des interventions ponctuelles, se rapporte plutôt à la couverture de pointes saisonnières.

Quelques enseignements peuvent être tirés de ce tour d'horizon :

- Les nouvelles formes de travail étudiées n'apparaissent pas comme des réponses au besoin de travail permanent, sauf dans deux cas rencontrés par la mission : (i) les GE constitués pour agréger en un emploi permanent à temps plein des fractions d'ETP d'exploitations voisines, (ii) les ETA délégataires intégrales des exploitations clientes. Ce dernier cas apparaît paradoxal, ce qui invite à considérer que son existence est le signal d'une vérité cachée.
- Pour la couverture des saisons longues, en dehors du salariat direct des exploitations, le GE apparaît comme une réponse naturelle. Salariat direct et GE comportent probablement du potentiel de transformation des emplois saisonniers proposés en emplois permanents. Que ce potentiel ne soit pas mobilisé peut interroger les motivations des employeurs (attrait du contrat saisonnier ?) et celles des salariés (attrait de l'intermittence ?).
- Pour la couverture des pointes saisonnières, la diversité des formes rencontrées exprime l'acuité du problème et la difficulté de le traiter d'une façon pleinement satisfaisante. Ceci plaide pour l'utilité d'un contrat saisonnier réservé à cet usage.
- Le kaléidoscope des situations nécessite une instruction au plus près du terrain des dérogations demandées quant aux règles du travail, au risque sinon d'apporter des réponses notoirement décalées, dans un sens ou dans l'autre, par rapport au strict nécessaire.

3.4. La GRH est une composante du professionnalisme de l'exploitant agricole

Dans les formes de travail classiques (NSA et salariés des exploitations), l'exploitant assume, vis-à-vis des travailleurs œuvrant sur l'exploitation, l'intégralité des responsabilités de l'employeur (sourcing, management, SST, gestion administrative).

Les nouvelles formes de travail en agriculture correspondent toutes à un certain partage de ces responsabilités, avec un tiers employeur pour la majorité des formes et l'essentiel de l'effectif. Deux cas de figure ont été rencontrés :

- Les travaux agricoles mobilisant de la main d'œuvre, pour lesquels le recours à un tiers employeur peut découler de la limitation des capacités du chef d'entreprise quant à l'une au moins de ces responsabilités (par exemple pour le sourcing) ou encore d'un choix de ne pas s'y investir, voire de s'exonérer des risques afférents.
- Les exploitations familiales, y compris GAEC, précédemment autonomes en main d'œuvre et qui ne le sont plus du fait de leur agrandissement ou des évolutions sociétales et techniques. Ces exploitations doivent recourir au salariat ou à des tiers dès lors que leur force de travail NSA ne suffit plus. Le tiers employeur peut alors être une solution préférée si le statut d'employeur est ressenti porteur de soucis.

Quoiqu'il en soit, le choix du chef d'exploitation et le suivi de sa mise en œuvre sont d'autant mieux réalisés qu'ils sont éclairés et non subis. Dit autrement, que le chef d'exploitation a une claire

conscience des responsabilités qu'il délègue et une capacité personnelle à comprendre l'activité du délégataire. Ceci est d'autant plus important que, quelle que soit la forme de travail mobilisée sur l'exploitation, la délégation n'est jamais absolument intégrale et que le donneur d'ordres conserve toujours une part de responsabilités, qu'il en ait conscience ou non.

Diverses missions du CGAAER ces dernières années ont rencontré le fait que les NSA primo-employeurs pouvaient avoir des difficultés dans l'exercice des responsabilités d'employeur, notamment parce qu'ils n'y avaient pas été préparés. Au-delà d'un accompagnement par leurs organisations professionnelles, qui peut prendre des formes diverses (à l'exemple de ce que fait le GED 49), le développement de la formation à la GRH est devenu une nécessité pour l'enseignement technique agricole pour assurer la formation initiale et continue des exploitants. La mission en déduit la recommandation suivante :

R3. Introduire la gestion des ressources humaines dans ses diverses dimensions dans les cursus de formation initiale et continue de l'enseignement technique agricole qui préparent les futurs exploitants agricoles.

3.5. Des sourcings à explorer, l'attractivité est à construire

La croissance constatée de la force de travail mobilisée par les nouvelles formes de travail étudiées peut être lue comme une réponse spontanée de l'économie aux difficultés endémiques de l'agriculture pour recruter l'ensemble de la force de travail dont elle a besoin en ne proposant que les formes classiques du non salariat ou du salariat des exploitations.

En reprenant les présentations du chapitre 2, on s'aperçoit que les nouvelles formes de travail d'une part mobilisent de nouveaux sourcings, d'autre part se démarquent des formes classiques quant aux dispositions appliquées au travailleur. Le tableau ci-après essaie de récapituler ces observations.

Formes de travail	Sourcings spécifiques	Facteurs d'attractivité
ETA classique	Techniciens supérieurs en mécanique	Rémunération, organisation du travail
ETA de travaux manuels	Publics péri-urbains	Intermittence, capitalisation de l'expérience
GE et Cuma	Techniciens et candidats à l'installation	Complémentarité des affectations dans une optique de parcours professionnel
Intérim national	Pluriactifs par goût ou par nécessité	Rémunération, organisation de la vie
Détachement européen	Etrangers et extra européens	Rémunération différentielle
IAE	Chômeurs de longue durée et RSA	Réinsertion par l'agriculture
Autres formes	Etrangers au salariat	Autonomie de l'engagement

Les indications de ce tableau sont volontairement réductrices et incomplètes : la mission n'entend pas établir un constat exhaustif mais proposer à la profession une méthode de réflexion pour élargir son sourcing et améliorer son attractivité. A partir du constat de ce que sont, dans ces domaines, les atouts mobilisés par les nouvelles formes de travail, le raisonnement de la profession pourrait être : « puisque ces leviers sont utilisés par les acteurs des nouvelles formes de travail, ne serait-il

pas possible et plus efficient de s'en inspirer et de les utiliser en direct ? ».

De plus, une lecture synthétique des colonnes du tableau confirme l'importance de deux facteurs :

- pour le sourcing, la mobilité intersectorielle, envers laquelle le monde agricole est facilement réticent,
- pour l'attractivité, la construction de parcours qualifiants qui comportent notamment des éléments suffisants de formation.

3.6. Mobilité et hébergement, deux facteurs critiques

Parmi les facteurs identifiés comme bloquants dans les recrutements de main d'œuvre agricole, la mobilité, pour les salariés saisonniers de courte ou plus longue durée, et l'hébergement, pour ceux qui viennent pour les périodes intenses de récolte, sont deux contraintes majeures qui doivent être des points d'attention particuliers des employeurs. Ces deux contraintes annexes au poste de travail et indispensables à son environnement sont d'autant mieux traitées qu'elles ont été réfléchies en amont, de façon collective, pour trouver les solutions les plus adaptées au territoire.

Pour ce qui concerne la mobilité : l'agriculture est en concurrence directe, pour son recrutement, avec d'autres secteurs qui, comme elle, offrent des emplois non qualifiés, accessibles sans formation initiale, comme le BTP ou l'hôtellerie-restauration. La majeure partie de la population française étant aujourd'hui résidente en zone urbaine et immédiatement péri-urbaine (plus de 80 % de la population), l'agriculture souffre d'un handicap évident par rapport à ses concurrents directs : le lieu de travail est inévitablement éloigné du lieu d'habitation du travailleur potentiel. L'agriculture ne peut donc s'adresser qu'à une main d'œuvre autonome dans son déplacement, et qui va arbitrer, dans son choix de secteur d'activité, sur un salaire généralement au SMIC sur lequel il lui faudra défalquer des frais de déplacement onéreux (car quasiment obligatoirement en véhicule individuel, du fait du peu d'offre pertinente de transports collectifs en ruralité).

Les GE peuvent constituer des réponses à ces questions de mobilité, en favorisant la mutualisation de transport entre les salariés, voire en allant jusqu'à organiser des solutions de type minibus, même si cela suppose des regroupements importants sur les mêmes sites, aux mêmes horaires. Dans le cadre de l'IAE ou des GEIQ, la dimension mobilité est plus considérée comme un facteur inhérent à la bonne intégration au poste de travail, et est plus pensée dès la prise de poste.

Les collectivités locales peuvent, en partenariat parfois avec Pôle Emploi, dans le cadre d'opérations ciblées de chantiers agricoles, intervenir dans le cadre de leurs compétences sociales (financement de permis de conduire, prêts ou achats de véhicules légers, mise à disposition de navettes).

L'impact de ces questions de mobilité pèse principalement sur la mobilisation de la main d'œuvre nationale et pour les besoins de saisons longues.

Pour ce qui concerne l'hébergement : pour les saisons courtes comme les récoltes, les vendanges, où des périodes intensives nécessitent une main d'œuvre conséquente, venant de l'extérieur, la question de l'hébergement se pose et constitue une contrainte importante de l'exploitant, ou de l'entreprise prestataire de main d'œuvre.

Pour cet aspect, qui concerne massivement le travail détaché, les exploitants ont tendance à se décharger de la question sur les entreprises prestataires, qui sont, légalement, celles qui doivent assurer le logement aux personnels qu'elles déplacent. Une vérification stricte, par l'Inspection du Travail, de l'application des règles, peut néanmoins contraindre les exploitants à se préoccuper, en amont, des conditions d'hébergement des travailleurs à venir pour les saisons, et par ce fait, limiter préventivement les conditions indignes et indécentes qui sont assumées par certaines entreprises

de travail temporaire étrangères, comme la crise sanitaire l'a récemment démontré.

Des pistes d'amélioration peuvent être trouvées, à condition qu'un dialogue en amont, avec l'appui des DRAAF, puisse être amorcé entre la profession et la DREETS. Il a été présenté à la mission des exemples, qui, tout en reconnaissant la difficulté pour les exploitants d'apporter des solutions idéales, permettent d'améliorer les conditions existantes des travailleurs : GE viticole du Sud-Ouest qui loue des logements sur le Bon Coin, Communauté de communes de Peyrehorade qui a investi sur des sanitaires propres et chauffés pour les ramasseurs de kiwis qui vivent dans leurs véhicules pendant 3 semaines, exploitants qui travaillent avec les Maisons de la Saisonnalité sur les territoires, pour anticiper les besoins de logement.

C'est pourquoi il est souhaitable, sur les territoires, que la profession construise des synergies avec les collectivités locales, compétentes sur les questions de tourisme (possibilité d'accès privilégié à de l'hôtellerie de plein air, notamment hors saison haute, aux gîtes), de logement (possibilité de jouer de la complémentarité entre les demandes d'hébergement temporaire et les vacances de logement sociaux, souvent fréquentes, en zone rurale), voire d'équipements d'accueil sur le même modèle que les aires d'accueil des gens du voyage.

Au final, tant pour la mobilité que pour l'hébergement, la profession agricole a tout intérêt à se tourner vers les collectivités locales (intercommunalités et départements) dont les compétences sociales, touristiques et d'urbanisme peuvent être pourvoyeuses de solutions souples et innovantes.

3.7. Le point de vue des organisations syndicales de salariés

La mission a rencontré les organisations syndicales de salariés⁵. Si des considérations contradictoires peuvent parfois émerger, des constats convergents sont posés quant aux conditions des travailleurs en agriculture, qui constituent un élément central de la non-attractivité des emplois du secteur.

Tout d'abord, les conditions de travail en agriculture sont difficiles, l'image du métier n'est globalement pas bonne, et ces conditions difficiles sont parfois trop mises en avant par la profession elle-même. Comme, de surcroît, la politique salariale est moins attractive que dans le BTP, qui mobilise les mêmes sources de main d'œuvre, l'agriculture ne part pas gagnante dans cette compétition pour attirer et fidéliser des travailleurs nationaux.

Par ailleurs, le secteur agricole est culturellement habitué à fonctionner avec ses propres règles, en dérogation au droit commun (durée de travail par exemple), structuré autour de spécificités propres : il relève d'un régime spécial de protection sociale et de retraite, la MSA, même si les dernières évolutions législatives tendent à le rapprocher d'un régime de base commun. Cette culture d'un monde à part, même si elle est justifiée par divers facteurs, tend à freiner l'accès d'une population urbaine, éloignée du monde rural, à ces emplois, notamment pour ceux qui pourraient accéder à des emplois agricoles au sein d'un parcours annuel diversifié (complexité pour mixer des régimes différents de protection sociale).

La grande fragilité diagnostiquée de la main d'œuvre agricole, c'est le nécessaire recours massif aux saisonniers (entre 800 000 et 1 million de contrats annuels). On estime qu'environ 50 % de la population saisonnière vient d'un secteur autre que l'agriculture (étudiants, autres secteurs d'emploi) et n'a pas vocation à y rester. Ces salariés sont embauchés sur des contrats courts et mal rémunérés, et sur des tâches peu qualifiées, même si l'employeur attend pour autant de la compétence technique assez rapidement.

⁵ Les propos recueillis peuvent n'avoir qu'un rapport éloigné avec la thématique des nouvelles formes de travail en agriculture. La mission a fait le choix de les conserver en ce qu'ils expliquent, selon les interlocuteurs, les problèmes de manque d'attractivité du secteur.

Sur ces postes, les pouvoirs publics interviennent massivement par le biais du dispositif TODE ou d'autres réductions ou exonérations de charges patronales et salariales (4 milliards d'euros seraient ainsi fléchés vers l'agriculture). Si ces divers dispositifs sont une réponse économique à des demandes de la profession sur la compétitivité, ils se sont accumulés au fil du temps, et leurs effets ne sont pas évalués de façon globale. Les organisations syndicales pointent un effet pervers sur le maintien des salaires dans des fourchettes basses et peu attractives pour les salariés, puisque les aides portent sur les salaires proches du SMIC. Or selon une organisation syndicale, la masse salariale ne pèse qu'entre 3 et 16% des coûts de production, ce qui tend à démontrer que les problèmes de compétitivité ne sont pas le fait des seuls coûts salariaux.

Il est aussi noté que si la nouvelle CCN a élaboré une nouvelle grille très précise de classification des compétences techniques (la pesée des postes de technicité va de 1 à 50), la corrélation avec la grille salariale reste critiquée par certaines organisations, puisque les salaires, eux, ne vont que de 1 à 2.

La qualité du dialogue social n'est pas jugée satisfaisante, globalement, par les organisations syndicales, du fait de la trop grande dilution des Commissions mixtes paritaires, et de la tenue trop rare des CHSCT au niveau régional ou départemental, alors même que les problématiques notamment sanitaires et de sécurité sont très présentes dans le métier.

Les syndicats demandent une réflexion partagée sur un parcours de sécurisation des emplois, car le « choix » du contrat court et de la précarité, même s'il peut satisfaire le travailleur agricole jeune, est souvent une impasse pour un salarié plus âgé.

Plusieurs pistes d'amélioration des conditions du travailleur agricole sont avancées :

- l'instauration d'un système de bonus-malus privilégiant les contrats durables plutôt que les bas salaires, pour les exonérations de charges,
- le financement par les pouvoirs publics d'une Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) à échelle territoriale,
- l'inscription dans la PAC de la conditionnalité sociale,
- le développement de l'épargne salariale,
- l'incitation à la création de groupements de salariés, sur le modèle de ceux qui se sont développés autour de l'estive,
- la création d'un régime annualisé de protection sociale, pour les salariés multipliant les contrats courts, sur le modèle du régime des intermittents.

3.8. Observations pouvant affecter la compétitivité des filières

Cette partie regroupe diverses observations relevées tout au long de la mission et qui ont vocation à être approfondies lors de la mission à venir sur les enjeux de la mise en œuvre des nouvelles formes de travail en agriculture pour l'organisation et la compétitivité des filières (Cf. 1.1).

Le tableau ci-après présente l'éventail des coûts ramenés à l'heure de prestation pour le donneur d'ordres dans les diverses formes de travail étudiées.

Structure employeuse	ETA/ETF	GE/SR/CUMA	intérim	Entreprise de détachement	Entreprise du paysage	IAE
Coût équivalent horaire	18 à 20 €/h	18 à 22 €/h	22 €/h	14 à 15 €/h		15 à 19 €/h

3.8.1. Quant à la disponibilité de la main d'œuvre nécessaire

La problématique de la pénurie de main d'œuvre est vécue comme une limite majeure du développement économique. En l'absence de solution unique, la diversité des nouvelles formes de travail doit être considérée comme un éventail de solutions pour optimiser la mobilisation de la main d'œuvre nécessaire.

En particulier, l'organisation des filières pourra viser à recourir à ces nouvelles formes pour pallier les difficultés de culture et de mobilité qui créent une déconnexion entre les viviers nationaux de main d'œuvre, urbains pour l'essentiel, et les besoins ruraux.

La mission souligne que, face à un constat global de déficit d'attractivité du travail agricole, les éléments pratiques d'atténuation de ce déficit sont à rechercher, pour chacune des formes étudiées, dans l'amélioration des dispositions appliquées au travailleur.

Ceci est d'autant plus important que le vivier traditionnel de travailleurs saisonniers étrangers proches (UE et Maghreb) attirés par des conditions de travail françaises plus favorables semble se réduire, que ce soit du fait du développement des pays d'origine ou d'une montée du rejet des conditions du travail agricole.

3.8.2. Quant aux parcours et à la formation des travailleurs

Pour un travailleur donné, passer d'une forme d'emploi à une autre, avec un volet formation, peut constituer un parcours de professionnalisation, que ce soit à son initiative ou proposé.

Pour les organisations professionnelles, l'organisation de parcours est à envisager avec Pôle Emploi et les Opco, notamment pour que l'emploi agricole puisse être un objectif de reconversion pour les travailleurs et pour insérer le souci de formation dans les parcours proposés.

La mission estime que des GE de taille suffisante peuvent être des structures adéquates pour porter ce souci et qu'ils sont à stimuler dans leur impact sur la dé-précarisation des parcours. En particulier, en faire des supports de l'accompagnement formation des salariés en intersaison ou en préparation de missions est une voie à creuser.

Déjà abordée en 3.3.3, cette analyse appelle la recommandation qui suit.

R4. Développer l'existence d'organisations mixtes qui, à échelle suffisante (département ou bassin d'emploi significatif) mettent en œuvre une complémentarité des formes d'emploi pour construire des parcours professionnels, y compris avec un volet formation des saisonniers. De telles organisations doivent comporter un ou plusieurs GE qui mobilisent une diversité d'associés.

3.8.3. Quant à l'existence de situations frauduleuses

Les exemples rencontrés laissent à penser que la mise en conformité de situations frauduleuses, notamment de travail détaché, demeure d'un coût limité mais déjà inenvisageable pour certaines exploitations sur le fil du rasoir. Le recours aux avantages cachés du détachement pourrait être un signe de la fragilité économique particulière de certaines filières.

Ceci posé, la mission suggère que le gain financier de situations quasi frauduleuses peut être très important, notamment dans les formes de travail non dénombrables.

3.8.4. Quant à l'organisation des exploitations agricoles

La délégation intégrale à une entreprise de travaux interroge la définition même du métier d'exploitant et la transmission des exploitations (d'où une réserve de principe de la profession).

Il existe un enjeu du développement du salariat permanent au sein d'exploitations familiales primo-employeuses.

Quant au développement de l'agro-écologie, le recours à de la force de travail extérieure peut être favorable par son apport de compétences mais peut rendre difficile l'approche systémique propre à chaque exploitation.

Sur toutes les questions mentionnées dans cette partie, les pratiques et évolutions de nos voisins européens sont à interroger.

4. ENSEIGNEMENTS ET RECOMMANDATIONS

4.1. Offrir au travailleur des perspectives d'amélioration de ses conditions de travail

Rechercher des voies d'amélioration des conditions de travail, que ce soit en matière de rémunération, d'intéressement, de SST, d'organisation du temps de travail, de sécurisation des parcours, d'accès à une meilleure couverture sociale, peut apparaître comme une contrainte pour des exploitants agricoles soumis à l'exigence de compétitivité. Mais si l'effort est porté sur le long terme, cela peut se transformer en réel avantage, en fidélisant une base de main d'œuvre plus expérimentée.

Ce souci, auquel il doit être répondu au sein de chaque forme de travail étudiée, doit être également pris en compte dans une optique de passage du travailleur d'une forme à l'autre, autrement dit de parcours professionnel. C'est à cette condition que des formes peu attractives par ce que n'offrant que des successions de CDD peuvent être considérées comme des portes d'entrée dans un système plus complet offrant, lui, des perspectives de carrière.

Face aux difficultés croissantes du sourcing de main d'œuvre saisonnière (une enquête récente de l'APCA a pointé que 57% des exploitants agricoles se disaient pessimistes sur leur capacité à recruter la main d'œuvre nécessaire à leur prochaine récolte), cet avantage peut même se révéler déterminant, à court et moyen terme, pour les exploitations des secteurs les plus en tension (arboriculture, viticulture, maraîchage).

4.2. Pour ou contre la transition agro-écologique ?

La présentation des ETA a amené à s'interroger spontanément sur les interactions entre le développement de cette forme de travail et la transition agro-écologique, avec d'ailleurs une réponse mitigée (Cf. 2.2). Cette interrogation peut concerner l'ensemble des formes étudiées.

Les tiers employeurs constitués entre exploitants (GE et Cuma) peuvent être le support d'échanges de pratiques entre exploitants et, pour ceux de taille modeste, d'interrogations et de comparaisons de la part des salariés quant aux façons de procéder au sein des diverses exploitations. Ainsi, ces formes seraient plutôt favorables à une réflexion agro-écologique pour les exploitations concernées, ce que peut confirmer le constat qu'une part significative des Groupements d'intérêt économique et environnemental (GIEE) sont portés par des Cuma. Comme pour les ETA, cet effet peut faiblir, voire s'inverser, quand la taille des structures les amène à diffuser des solutions standardisées.

L'intérim national, parce qu'il fournit une force de travail à la fois ponctuelle et totalement sous la direction de l'exploitant, apparaît neutre pour ce qui concerne la transition agro-écologique.

Pour le détachement, la réponse est plus franchement négative : la brièveté des missions, le souci de productivité par la standardisation du travail et l'origine lointaine de la force de travail mobilisée laissent penser qu'il met en œuvre des actions stéréotypées et qu'il ne peut être source de remise en question des pratiques de l'exploitant.

L'IAE, parce qu'elle est souvent associée à de l'agriculture biologique, à des circuits courts, voire à des projets alimentaires territoriaux, pourrait être cataloguée comme une forme favorable à la transition agro-écologique. En fait, aucun lien de principe n'existe entre l'IAE et l'agriculture biologique. On peut néanmoins penser qu'elle forme une force de travail acculturée à cet univers, donc qui en facilitera l'extension.

Deux enseignements peuvent être dégagés des considérations qui précèdent :

- même si les interactions entre formes de travail et transition agro-écologique demeurent limitées, elles existent et sont différentes d'une forme à l'autre,
- pour les formes tiers employeur entre exploitants et ETA, qui semblent les plus spontanément favorables, la réalité de l'influence peut dépendre de l'échelle où se fait l'organisation du travail.

Inversement, la mission s'est demandée si la transition agro-écologique, probablement favorable à la création d'emploi, peut l'être aussi à l'amélioration des conditions de travail. Face à cette question, il semble assuré que la transition agro-écologique, parce qu'elle suppose une intelligence plus complète de la tâche accomplie, génère une interrogation sur les modalités et qualités du travail, ce qui est par nature plutôt favorable à l'amélioration de celles-ci. Ainsi donc, la démarche agro-écologique pourrait être favorable pour l'attractivité du travail agricole avec, au-delà de l'amélioration de l'image de marque à laquelle un public militant peut être sensible, une influence favorable sur les conditions de travail, la SST en particulier.

4.3. Pour une meilleure mobilisation de la main d'œuvre

L'accès à la main d'œuvre agricole continuera de constituer un enjeu majeur pour les employeurs du secteur agricole dans la prochaine décennie. C'est une condition au maintien de certaines productions à forte densité de main d'œuvre et à l'atteinte de la souveraineté alimentaire.

Pour les besoins permanents et saisonniers de longue durée, des réponses peuvent être mieux trouvées sur le marché intérieur. L'adaptation des formations initiales à l'évolution des qualifications nécessaires et un effort de formation continue en constituent des éléments essentiels. L'amélioration des conditions de travail déjà évoquée comporte également de grandes marges de progrès.

Cela suppose enfin la mobilisation de Pôle Emploi sur les emplois agricoles. Aujourd'hui, seulement 10% des besoins de recrutement du secteur sont communiqués à Pôle Emploi (ce taux est le plus faible parmi les grands secteurs), ce qui a pour conséquence de faire apparaître le secteur agricole comme non en tension, donc non prioritaire. Le niveau de chômage devrait permettre à Pôle Emploi, avec les efforts adéquats, de répondre à ces besoins permanents sous réserve qu'ils soient anticipés et fassent l'objet de plans d'action locaux partagés avec la profession et les partenaires territoriaux. Des exemples, dans la Somme, en Occitanie et en Bretagne, démontrent l'efficacité de telles actions.

Les services déconcentrés du MAA doivent être des facilitateurs du nécessaire dialogue (Cf. 4.4), par exemple pour que la profession perçoive l'intérêt de déposer ses offres de recrutement ou que Pôle Emploi la rassure en retour sur la qualité du sourcing mobilisable.

Pôle Emploi finance également des parcours et formations pour les demandeurs d'emploi, notamment les Préparations opérationnelles à l'emploi (POE), stages de deux à quatre mois en entreprise avec un volet formation rémunérés par Pôle Emploi.

Par ailleurs, l'apprentissage constitue une excellente voie de qualification pour des jeunes, qui grâce à l'alternance en entreprise, seront immédiatement opérationnels. C'est particulièrement vrai pour les compétences dans le machinisme.

Les besoins saisonniers de pointe, de courte durée, ne peuvent pas être satisfaits uniquement par la main d'œuvre locale malgré des mobilisations importantes dans certains bassins. A cela, plusieurs causes sont mises en avant : manque d'expérience, volatilité de la main d'œuvre, problème de déplacements... Lorsque les besoins sont quantitativement limités et localisés en proximité des centres urbains, des solutions totales ou partielles ont pu être trouvées (étêtage du maïs, maraîchage péri-urbain...). Ce n'est pas le cas des bassins arboricoles et viticoles. Dans ces

cas, le recours à de la main d'œuvre étrangère paraît incontournable.

Le sourcing communautaire atteignant ses limites (Cf. la forte présence de travailleurs sud-américains dans les effectifs détachés par des EETT espagnoles), le recours à de la main d'œuvre extra communautaire demeure nécessaire.

Il faut constituer des alternatives au détachement pour mobiliser ce sourcing.

Le recours à un processus collectif mobilisant l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et les services consulaires, dans une démarche d'accompagnement de recrutements sur place⁶, présente des garanties : connaissance d'un sourcing local qui aura vocation à rentrer au pays à l'issue de la saison, sécurisation des démarches administratives et des conditions d'accueil. Il s'agit ainsi d'une solution à étendre, qui suppose une structuration à échelle suffisante du besoin professionnel.

R5. Expérimenter des processus collectifs de recrutement sur place de main d'œuvre extra-communautaire pour répondre à des besoins saisonniers de pointe via une mobilisation des professions au niveau des bassins d'emploi et un accompagnement par l'OFII, les services consulaires et leurs interlocuteurs locaux.

4.4. La mobilisation des administrations compétentes

Pour l'ensemble des sujets sensibles concernant le travail et l'emploi dans les diverses filières agricoles (sourcing, conditions de travail, formation, loyauté de la concurrence...), ce n'est pas le MAA qui a la responsabilité de la mise en œuvre de l'action publique : aux niveaux régional et départemental, pertinents pour ces questions, c'est la DREETS (pôle travail et pôle emploi) et Pôle Emploi qui assument les responsabilités essentielles.

D'une part ces administrations sont généralistes et ne développent des actions ciblées sur les besoins des filières agricoles qu'à partir du moment où elles estiment que celles-ci présentent un intérêt particulier sur leur emprise géographique. Pour Pôle Emploi en particulier, ceci n'est pas spontané, notamment du fait de la réticence des filières agricoles à lui communiquer leurs offres d'emploi, d'où un diagnostic n'identifiant pas l'agriculture comme un secteur en tension.

D'autre part les professionnels doutent facilement de la bienveillance de ces administrations et ne perçoivent pas l'intérêt d'un travail partenarial en amont. Ils continuent à estimer qu'ils peuvent être mieux entendus, quand le besoin se fait jour, en le faisant porter par les services du MAA. Or, aujourd'hui, le MAA n'est plus l'interlocuteur idoine.

Des progrès sont ainsi à réaliser, par le MAA, par la profession et par ces administrations pour une meilleure intelligence partagée de leur intervention en agriculture. C'est au niveau régional que les analyses ad hoc peuvent déboucher sur des stratégies spécifiques. Il est donc important que les DRAAF se positionnent en conseil de la DREETS et de Pôle Emploi (pas en substitution), pour leur permettre de développer leurs propres raisonnements, et incitent les professions à traiter directement avec eux. Ceci vaut également pour le niveau départemental : une approche par bassin d'emploi peut être utilement partagée entre les DDT et les nouvelles DDETS.

Dans le même ordre d'idées, les DRAAF doivent favoriser la fluidité des échanges entre la DREETS et la MSA sans interférer dans ceux-ci.

⁶ Processus inspiré de ce qui a été réalisé au printemps 2020 par la filière corse des agrumes avec l'accord des pouvoirs publics pour que la récolte soit assurée par une main d'œuvre extra-communautaire dans le contexte de la crise sanitaire.

Dans cet esprit, le référent emploi de la DRAAF n'a pas pour vocation principale d'assurer une coordination interne à la DRAAF mais d'être au contact de la DREETS, de Pôle Emploi et de la MSA pour éclairer son DRAAF. D'où la recommandation qui suit.

R6. Pour les DRAAF, œuvrer, notamment par un partage d'analyse, au fait que les DREETS et Pôle Emploi considèrent le secteur agricole ou forestier comme stratégique et en fassent une cible de leur action. Faciliter leurs relations directes avec la MSA et les branches professionnelles. Affecter de façon prioritaire les référents emploi à cette tâche.

4.5. La structuration des actions professionnelles au bon niveau

L'efficacité des actions de la profession en matière d'emploi et de formation est liée à sa structuration aux niveaux départemental et régional.

Les employeurs agricoles, quels qu'ils soient et compte tenu de leur grande dispersion, ont besoin de relais pour faire connaître leurs besoins et organiser des actions. Dans la réalité, des freins à une action efficace peuvent être rencontrés : diversité des structures, manque de coordination opérationnelle, présence hétérogène sur le territoire.

Notons ainsi en plus des OPA (syndicalisme et chambre d'agriculture), les CPRE, l'AREFA et les ADEFA, les observatoires de l'emploi (multiples), OCAPIAT, APECITA. En sus, les fédérations professionnelles (FDGEAR, SRF, FREDT, FDCUMA...) disposent elles-mêmes d'observatoires internes.

La profession gagnerait à mieux s'organiser et se coordonner pour faire entendre globalement ses analyses et besoins sur les questions d'emploi et de formation auprès de l'Etat, Pôle Emploi et la Région. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, chaque acteur jouant souvent sa propre partition. Sans penser à un modèle unique, les configurations peuvent être variables, une tête de pont reconnue par tous pour ce faire paraît indispensable : forte présence d'une chambre d'agriculture, syndicalisme, GE, constitution d'un GIP.

Le secteur agricole est par ailleurs peu pris en compte dans le cadre des travaux des CARIF-OREF en conséquence de son faible poids auprès des acteurs régionaux.

L'épuisement de certains viviers de main d'œuvre étrangère est un signal pour que les employeurs considèrent le sourcing national comme un potentiel à mieux mobiliser parce qu'il constitue une part durable de la solution. C'est donc un investissement de long terme qui est nécessaire, ainsi qu'une ouverture, malgré des difficultés compréhensibles et réelles, au marché national de l'emploi.

La reconversion de nombre de salariés à la suite des transformations industrielles, du secteur des services, offre également des opportunités pour des actifs généralement peu mobiles. Mais là encore, pour éviter du coup par coup, une mobilisation coordonnée est nécessaire.

Le marché agricole peut être une opportunité, avec des emplois durables et locaux, le travail au vert, la contribution à la souveraineté alimentaire, et des conditions de travail en amélioration pour nombre d'actifs à la recherche d'un emploi. La fidélisation et l'expérience sont par ailleurs reconnues, avec y compris des perspectives de mobilité dans le secteur.

Tous ces éléments méritent d'être portés positivement et plus fortement par la profession par le biais d'une structuration au niveau efficace, départemental ou régional.

CONCLUSION

La forte progression, depuis dix ans, des « nouvelles » formes de travail en agriculture constitue une évolution majeure de l'emploi en agriculture.

Ces formes représentent aujourd'hui plus du tiers de l'emploi salarié des exploitations agricoles et leur progression révèle des enjeux à la fois agro-écologiques, sociaux, économiques et de souveraineté alimentaire.

La priorité donnée à la transition agro-écologique dans le volet agricole du Plan France relance et les orientations de la nouvelle PAC interrogent sur la capacité des nouvelles formes à accompagner et amplifier les transformations en cours. Le développement des ETA et Cuma peut y contribuer, par la maîtrise des intrants et le développement d'une agriculture de précision. Ce développement comporte cependant un risque d'appauvrissement des assolements avec ses conséquences agronomiques. Les systèmes agronomiques doivent demeurer maîtrisés par l'exploitant.

Les enjeux sociaux sont majeurs. La population de non salariés va continuer à décroître fortement dans les dix années à venir, posant la question de leur substitution, totale ou partielle, par des salariés directs d'exploitations ou de tiers employeurs et prestataires. L'évolution qui se dessine est très largement en faveur de ces derniers qui offrent dans l'ensemble des conditions de travail équivalentes ou supérieures à celles de l'emploi direct, à l'exception notable du détachement.

Le recours aux diverses formes de travail est opéré en fonction de considérations économiques. Les conséquences économiques des choix sont à examiner par filière de production, notamment celles concernées par des investissements importants ou par de forts besoins de main d'œuvre. Ceci posé, l'élargissement des réponses possibles du fait de la diversité des formes de travail mobilisables peut générer des évolutions allant jusqu'à remettre en question la consistance du métier d'exploitant agricole.

Enfin, la souveraineté alimentaire suppose qu'un ensemble de leviers soient actionnés, parmi lesquels l'accès à de la main d'œuvre en nombre, expérimentée, qualifiée et aisément mobilisable. Ce facteur essentiel de production doit être mieux maîtrisé. La mobilisation du marché de l'emploi national ne sera pas suffisante, d'où l'importance du recours à la main d'œuvre étrangère, communautaire ou non, et sa nécessaire sécurisation. Les GE peuvent être des couteaux suisses pour ce faire.

La future mission relative à l'impact des nouvelles de travail sur l'organisation et la compétitivité des filières devra s'attacher à approfondir ces derniers éléments.

Ces enjeux doivent être portés en bonne intelligence par l'ensemble des acteurs : profession, Etat et collectivités, opérateurs. Ils nécessitent des évolutions culturelles et une transformation des modes de coopération et d'action. Les services du MAA ont à réinvestir le champ du travail et de l'emploi pour y jouer un rôle moteur en complémentarité du rôle institutionnel du Ministère du Travail.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cabinet du ministre

Paris, le **05 OCT. 2020**

Le Directeur de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président
du Conseil Général de l'Alimentation,
de l'Agriculture et des Espaces Ruraux
(CGAAER)

N/Réf : CI 825841

V/Réf :

Objet : Mission du CGAAER sur les nouvelles formes de travail en agriculture.

PJ :

Les activités et les emplois en agriculture sont soumis à un triple mouvement de transformation qui interroge sur les moyens visant à maintenir la compétitivité, tout en garantissant aux travailleurs conditions de travail, de santé, de sécurité, de bien-être et de protection sociale :

- une concentration de la main-d'œuvre saisonnière dans les exploitations et les entreprises de plus grande taille économique, avec la recherche d'une augmentation de la productivité et de la rentabilité, de respects des standards Responsabilité Sociale et Environnementale, ainsi que d'une réduction des coûts du travail ;

- une multiplicité de statuts pour l'exercice des activités : celles-ci ne sont plus uniquement réalisées par l'exploitant ou le salarié mais également sous des formes sociétales, par des tiers prestataires de service inscrits au Registre du Commerce et des Sociétés, voire par des micro-entrepreneurs selon les secteurs alors que ce statut est illégal et contourné dans le régime agricole. Ceci renforce la concurrence et la recherche d'optimisation selon les régimes de protection sociale mais également de simplification administrative pour le donneur d'ordre utilisateur de la main-d'œuvre ;

- une diversification des activités sur les exploitations et dans les entreprises nécessitant de nouvelles compétences pour répondre aux aspirations sociétales pour une transition vers une économie plus solidaire et modulaire privilégiant les circuits courts et dans laquelle les consommateurs deviennent acteurs économiques, par exemple par l'exercice d'un loisir actif comme le woofing ou encore les vendanges festives.

.../...

Ces évolutions entraînent une mutation du travail et de l'emploi agricole et de ses conditions d'exercice : des porosités dans les frontières apparaissent entre production et consommation, entre salariat et travail indépendant, entre internalisation et externalisation des tâches, entre travail rémunéré et travail bénévole, entre travail et loisir actif.

En outre, aux côtés de formes plus traditionnelles et directes de travail en agriculture, de nouvelles formes de relations de travail se développent :

- soit de manière triangulaire *via* la prestation de service, qu'elle soit nationale, européenne ou internationale, l'adhésion aux groupements d'employeurs, le recours à l'intérim ;

- soit par le recours à la micro-entreprise de service en concurrence avec des activités relevant du secteur agricole.

L'ensemble de ces évolutions interroge sur l'adéquation des cadres juridiques, économiques et sociaux actuels : statut des exploitations, conditions d'affiliation et d'assujettissement, protection des salariés contre les accidents du travail, travail non déclaré, précarité de l'emploi, sécurisation des parcours professionnels...

Afin de mieux appréhender ces évolutions en matière de production et d'emploi, je vous demande de diligenter une mission du CGAAER.

Dans ce cadre, vous veillerez à dresser un état des lieux des nouvelles formes de travail en agriculture et des évolutions prévisibles.

Vos travaux s'attacheront tout particulièrement à présenter, pour chaque situation, les avantages, les inconvénients et les dangers, les difficultés et freins éventuels ainsi que leurs impacts.

Vous vous attacherez plus particulièrement :

- à rassembler les données disponibles sur les différentes formes d'emploi dans le secteur agricole y compris à titre bénévole, l'objectif étant d'établir une typologie de ces différentes formes de travail, d'en mesurer l'importance relative et d'analyser leur évolution récente. Vous vous efforcerez de relier le développement de ces nouvelles formes à l'évolution des besoins en main-d'œuvre des activités agricoles, qu'elle soit de nature quantitative (pression sur l'emploi) ou qualitative (évolution des métiers). Vous procéderez à une analyse de l'impact social et économique de ces transformations sur les travailleurs d'une part, et sur les différents secteurs d'activité agricole, forestier et du paysage d'autre part.

- à objectiver les différences de coût du travail entre emploi direct, emploi *via* une société de prestation de service (nationale ou étrangère) ou un groupement d'employeurs, et emploi détaché pour l'emploi de la main-d'œuvre saisonnière, et les avantages et inconvénients de ces modalités de travail. Vous porterez une attention particulière aux conséquences relatives à la protection sociale offerte aux assurés selon le régime d'assujettissement (régime général, régime agricole ou absence d'assujettissement), aux caractéristiques de l'emploi (rémunération, temps partiel, niveaux de qualification, précarité...), aux conditions de travail (hébergement, outillages...) et aux simplifications des démarches administratives pour les entreprises agricoles.

- à identifier les formes éventuelles de concurrence entre statut social, plus spécifiquement dans le cadre du micro-entrepreneuriat pour les travaux du paysage ou les formes de loisir actif afin de faire des propositions d'évolution de la réglementation. Vous préciserez, le cas échéant, dans quelles mesures et sous quelles conditions la situation de ces personnes pourrait être considérée comme relevant du travail agricole et les conséquences afférentes, notamment en matière de protection sociale, ou bien en proposant des modalités spécifiques de couverture des accidents du travail.

.../...

Dans le cadre du développement des montages sociétaires ou du recours à la sous-traitance, vous rechercherez la ou les solutions qui permettraient de lutter contre l'évitement social et de raffermir les conditions de recours aux salariés détachés.

Dans les situations où le cadre juridique actuel ne serait pas adapté à la réalité de l'activité, vous formulerez les propositions qui permettraient de prendre en compte les spécificités de ces nouvelles formes d'agriculture.

Pour mener à bien cette mission, vous rencontrerez les organisations professionnelles représentatives des branches et des secteurs concernés ainsi que les organisations représentatives des activités couvertes par le champ de la mission, et recueillerez leur diagnostic, l'analyse des positions, les éléments de fait et de droit ainsi que les mesures d'évolution. Vous rencontrerez également les Ministères concernés par ces thématiques (Ministères chargés du travail, de l'emploi, de la santé...). Vous veillerez également à apporter un éclairage sur le développement de ces formes de travail au niveau européen et sur les solutions apportées par les pays de l'espace européen.

Vous bénéficierez de l'appui des services du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, la Direction Générale de la Performance économique et environnementale des Entreprises, en particulier de la sous-direction compétitivité, et le Secrétariat Général, en particulier de la sous-direction du travail et de la protection sociale.



Fabrice RIGOULET-ROZE

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation et organismes sous tutelle			
LEVEQUE Michel	Cabinet	Conseiller	11/2/2021, 21/7/2021
CLERGET Guillaume	Cabinet	Conseiller	21/7/2021
CUNIN Olivier	SG-SDTPS	Sous-directeur travail et protection sociale	4/11/2020
CHENAL Virginie	SG-SDTPS	Adjointe au SD	4/11/2020
PROST Corine	SG-SSP	Cheffe de service	8/12/2020
HERAULT Bruno	MAA CEP	Responsable du CEP	8/12/2020
DEPEYROT Jean-Noël	MAA CEP	Chargé de mission	8/12/2020, 21/1/2021, 15/6/2021
HUGONNET Mickaël	MAA CEP	Chargé de mission	8/12/2020
MAHE Muriel	MAA CEP	Chargée de mission	15/6/2021
BOUYER Emmanuel	DGPE SD compétitivité	Adjoint au Sous-directeur	4/11/2020
SENET David	DGPE SDC	Chef du bureau emploi- innovation	4/11/2020
DJIATA Catherine	DGPE SDC	Chargée de mission	4/11/2020
CORMERY Pascal	MSA	Président	6/11/2020
BLANC François-Emmanuel	MSA	DG	6/11/2020
MARTIN Ludovic	MSA	DG Adjoint	6/11/2020
JOUBERT Nadia	MSA	Directrice statistiques études et fonds	28/1/2021
PARMENTIER Marc	MSA	Responsable département cotisations, tarification et fonds	28/1/2021
PURSEIGLE François	INP-ENSAT	Professeur des Universités	20/1/2021, 10/3/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
NGUYEN Geneviève	INP-ENSAT	Maître de conférences	10/3/21
PIET Laurent	INRAE	Ingénieur de recherche	28/5/2021
DEDIEU Benoît	INRAE	Directeur de recherche	28/5/2021
DETANG-DESSENDRE Cécile	INRAE	Directrice de recherche	15/12/2020
MAGNAN Axel	INRAE- AgroParisTech	Doctorant	9/2/2021
LAURENT Catherine	INRAE	Directrice de recherche	9/2/2021
Autres services de l'Etat			
VILBOEUF Laurent	Ministère du travail - DGT	DG adjoint	22/12/20
BENTALEB Imed	MT - DGT	Sous-directeur du pilotage et de l'animation	7/7/21
LORY Simon	MT - DGT	Chargé de mission	22/12/20, 3/6/2021, 7/7/2021
COTRUFO Nicolas	MT - DGT	Chargé d'études - Bureau Relations du travail	22/12/20, 7/7/2021
PRUNIER Nina	MT - DGT	Cheffe du pôle détachement et lutte contre le travail illégal	22/12/20
MARTEL Pierre-Yves	MT - DGT	Chargé de mission	22/12/20
LEROY Agnès	MT - DGT	Cheffe du Groupe national de contrôle	22/12/20, 3/6/2021, 7/7/2021
YAGHLEKDJIAN Sylvain	MT - DGT	Adjoint à la cheffe du GNC	22/12/2021
MICHEL Dominique-Anne	MT - DGT	Adjointe au chef de bureau	3/6/2021
LEROUGE Christophe	DREETS	Directeur régional Occitanie	22/12/20
MASI Fabrice	DGEFP- PAE	Sous-directeur Parcours d'accès à l'emploi	9/12/2020
DEVOUCOUX Sarah	DGEFP- PAE	Cheffe de la mission insertion professionnelle	9/12/2020
de MAULMONT Agnès	DGEFP - PAE	Adjointe au chef de mission	9/12/2020

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
BENCZKOWSKI Françoise	DGEFP - PAE	Chargée de mission	9/12/2020
DUCLOS Laurent	DGEFP-synthèse	Chargé de mission	9/12/2020
VIOSAT Louis-Charles	IGAS	Inspecteur général	9/12/2020
DANIEL Christine	IGAS	Inspectrice générale	18/12/2020, 5/2/2021
JOSSELIN Agnès	IGAS	Inspectrice générale	18/12/2020, 5/2/2021
DUPAYS Stéphanie	IGAS	Inspectrice générale	18/12/2021
POUX Catherine	Pôle emploi	Directrice services aux entreprises	22/4/2021
CAROL Christophe	Pôle emploi	DR adjoint Occitanie	22/4/2021
SEVIGNON Frédéric	Pôle emploi	Directeur régional Bretagne	22/4/2021
COMMEREUX Gwenola	Pôle emploi	Direction régionale Bretagne	22/4/2021
LOEMBE Anicet	Pôle emploi	Directeur adjoint BFC	22/4/2021
GAY Christophe	Pôle emploi	Directeur territorial délégué 21	22/4/2021
LESCHI Didier	OFII	Directeur général	5/5/2021
KHELIFI Samia	OFII	Directrice de l'intégration	5/5/2021
BLANCHARD Fabrice	OFII	Directeur des questions internationales	5/5/2021
Profession agricole			
BEAUPERE François	APCA	Vice-Président	25/3/2021
BOUVIER Dominique	APCA	Responsable service entreprises	25/3/2021
VOLLE Jérôme	FNSEA	Vice-Président	11/3/2021
OYAUX Morgan	FNSEA	Directeur des affaires sociales	11/3/2021
FAUCHEUX Basile	Jeunes Agriculteurs JA	Vice-Président	2/4/2021
ROBY Mathilde	JA	Responsable Pôle juridique et social	2/4/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
GAZO Cécile	JA	Doctorante	2/4/2021
LANNES Bernard	Coordination rurale	Président	18/3/2021
MARCHESSEAU Véronique	Confédération paysanne	Secrétaire générale	26/4/2021
Syndicats de salariés			
HUCK Julien	FNAF-CGT	Secrétaire général	17/3/2021
GRUAND Emmanuel	FNAF-CGT	Elu	17/3/2021
GRANDCHAMP Anne-Lise	FNAF-CGT	Elu	17/3/2021
GUIMBRETIERE Fabien	CFDT-FGA	Secrétaire général	11/3/2021
TIVIERGE Franck	CFDT-FGA	Membre de la CPNE	11/3/2021
DREVON Patricia	FGTA-FO	Secrétaire fédérale	18/3/2021
BIGEU Stéphane	CFE-CGC Agro	Secrétaire fédéral agro-alimentaire	11/3/2021
PIRE Bernard	CFE-CGC	Elu	11/3/2021
BEZERKA Hervé	CFE-CGC	Elu	11/3/2021
SOUBRY Anne	CFTC-Agri	Secrétaire générale	9/4/2021
DEFFONTAINES Gérard	CFTC-Agri	SG adjoint	9/4/2021
CHIVORET Jean-Pierre	CFTC-Agri	Elu	9/4/2021
ADVANYEK Claude	CFTC-Agri	Elu	9/4/2021
Organisations professionnelles			
NAPIAS Gérard	FNEDT	Président	19/3/2021
LARGEAU Philippe	FNEDT	Vice-Président	19/3/2021
DURAND Patrice	FNEDT	Directeur	19/3/2021
CHARPENTIER Erwan	FNEDT	Chargé des affaires sociales	19/3/2021
VOLLE Jérôme	FNGEAR	Membre du CA	11/3/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
BIZEUL Nicolas	FNGEAR	Directeur	11/3/2021
PRADIER Florence	COOP de France	Directrice générale	16/4/2021
LELONG Corinne	COOP de France	Directrice des affaires sociales	16/4/2021
JACQUIN Cyril	FNCuma	Administrateur	26/3/2021
TEILHOL Jean-Philippe	UNEP	Délégué général	31/3/2021
GORRIAS Claire	UNEP	Directrice du pôle social	31/3/2021
EYNAUD CHEVALIER Isabelle	Prisme emploi	Déléguée générale	15/12/2020
THOMAS Xavier	Prisme emploi	Directeur des affaires sociales	15/12/2020
BONNICHON Mathilde	Prisme emploi	Responsable affaires européenne	15/12/2020 22/4/2021
DELCOURT Dominique	Prisme emploi	Directrice des affaires juridiques	15/12/2020
MAZZA Isabelle	Prisme emploi	Directrice de l'action territoriale	22/4/2021
ARCHI Sébastien	Prisme emploi	Directeur des affaires économiques	15/12/2020
DECEMBRY William	Eureka BFC	Directeur régional	22/4/2021
BOURDAIS Corinne	Agri développement	Directrice Ille et Vilaine	14/4/2021
De GARDELLE Luc	Fédération des entreprises d'insertion	Président	17/12/2020
BRAOUDE Dominique	OCAPIAT	Président	17/3/2021
POMMAGEOT Eric	OCAPIAT	Secrétaire général	17/3/2021
EMSELLEM Jonathan	OCAPIAT	Directeur général	17/3/2021
BOUCHEREL Dominique	ANEFA	Président	23/3/2021
JACQUEMIN Mickaël	ANEFA	Secrétaire général	23/3/2021
SAVARY Nicolas	ANEFA	Directeur général	23/3/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
En région			
Pays de la Loire			
CHAPELET Emmanuel	GED 49	Président	24/3/2021
POUPARD David	GED 49	Vice-Président	24/3/2021
AUPECLE Benoît	GED 49	Directeur délégué	24/3/2021
LIOT Mélanie	GED 49	Chargée de mission	24/3/2021
LEPERRIER Camille	AREFA	Chargée de mission	24/3/2021
PARNAUDEAU Franck	FRSEA	Chargé de mission	24/3/2021
LOHEAC Franck	DRAAF	Référent emploi	24/3/2021
RETIERE Philippe	Fédération des maraîchers nantais	Président	25/3/2021
THIBERGE Antoine	FMN	Directeur	25/3/2021
LEMETAYER Gaël	OCAPIAT	Directeur régional	25/3/2021
CHONG-WA NUMERIC Martine	Pôle emploi	Directrice régionale	25/3/2021
De GRYSE Dominique	Pôle emploi	DR adjoint	25/3/2021
JACQUEMIN Benoit	DRAAF	DR adjoint	25/3/2021
SANSEAU Armand	DRAAF	Directeur régional	25/3/2021
Nouvelle Aquitaine			
LAVIGNE Benoît	DRAAF	DR adjoint	30/3/2021
PERILLAT Marie Françoise	DRAAF	Référente emploi	30/3/2021
LAURET Sophie	ETA BANTON-LAURET	Cogérante	30/3/2021
BANTON Benjamin	ETA BANTON-LAURET	Cogérant	30/3/2021
SUPERVIELLE Pierre	FRCuma	Responsable emploi formation	30/3/2021
LE CLERC	FRCuma	Chargée de mission	20/3/2021
BENTO Edwige	FRCuma	Animatrice	30/3/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
LARGEAU Philippe	FREDT	Président	31/3/2021
MOINE Pascal	FREDT	Entrepreneur	31/3/2021
LECHEVALLIER Vincent	FREDT	Délégué régional	31/3/2021
FUMERON François	DREETS	Inspecteur du travail, référent agricole	31/3/2021
BENOIT Pierre	MSA Poitou	Directeur adjoint	31/3/2021
GIVEZIAUX Florent	MSA Poitou	Contrôleur	31/3/2021
HERBERT Annick	MSA Poitou	cadre	31/3/2021
THIROUX Sami	MSA 24-47	Sous-directeur	31/3/2021
FERNANDEZ Florence	MSA Sud Aquitaine	Chargé du recouvrement	31/3/2021
EFESTOURNET Nicolas	MSA Sud Aquitaine	Chargé de mission	31/3/2021
BENOIT Xavier	MSA Gironde	Chargé de mission entreprises	31/3/2021
LAURENT Jean-Louis	MSA Limousin	Responsable recouvrement	31/3/2021
Auvergne-Rhône-Alpes			
ROUSSET Guillaume	DRAAF	Directeur adjoint	1/4/2021
BERAUD-SUDREAU Alexandra	DRAAF	Cheffe de Pôle	1/4/2021
CHERMAT Sophiet	DREETS	Responsable du Pôle de lutte contre le travail illégal	26/4/2021
LAZAR Marc-Henri	DREETS	Directeur adjoint	22/12/2020
DUMAS Laetitia	UNEP	Déléguée régionale	26/4/2021
GUEUX Cécile	Pôle emploi Clermont	Directrice adjointe	26/4/2021
FIEUX Dominique	AGRIMER	Chef de service	1/4/2021
COUDERT Jean-Yves	DRAAF-SrEA	Adjoint du chef du SREA	1/4/2021
PIRON Dominique	Exploitation viticole	Chef d'exploitation	1/4/2021

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
CHUZEVILLE Nathalie	ODG Crus du Beaujolais	directrice	1/4/2021
Katia SABATIER-JEUNE	Coop LORIFRUIT	Directrice Cheffe d'exploitation	1/4/2021
FAURIEL Marc	FDSEA 26	Responsable emploi	1/4/2021
Centre-Val de Loire			
GIBRAT Christine	DRAAF	Directrice régionale adjointe	7/4/2021
POIREAU Evelyne	UD 41	directrice	22/12/20
CALVO Didier	UD 41	Agent de contrôle	22/12/20
ROLSHAUSEN Nadia	DREETS	Responsable Pôle travail	7/4/2021
FERNANDEZ Aurélia	DREETS	Contrôle travail illégal	7/4/2021
GROSSAMOTI Thierry	UD 41	Agent de contrôle	7/4/2021
DUFROID Jean-Marc	DREETS	Adjoint Dreetts 45	7/4/2021
BELLIARD Kenza	Trans VaLoire	Cheffe de projet	7/4/2021
EARL Gouard	Exploitant 41	Fraisculteur	7/4/2021
XXX	Exploitant 41	Producteur de concombres	7/4/2021
DUBOIS Rémy	FRSEA	Chargé de mission	7/4/2021
CHATELIN Agnès	FRSEA	Chargé de mission	16/4/2021
Bourgogne-Franche Comté			
KAUFMANN Damien	UD 70	Responsable	22/12/20
TURE Cédric	PRO ETF	Gérant	9/4/2021
Martial Labrosse	Forestlag	Gérant	9/4/2021
DUBOIS Christian	FIBOIS	Délégué général	9/4/2021
CHAPPAZ Olivier	DRAAF SERFOB	Chef de service	9/4/2021

Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

CAE	Coopérative d'activité et d'emploi (Cf. rapport Frouin)
CARIF-OREF	Centre animation ressources d'information sur la formation, Observatoire régional emploi-formation
CCL	Convention collective locale
CCN	Convention collective nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, l'agriculture et les espaces ruraux
CPF	Compte personnel de formation
Cuma	Coopérative d'utilisation de matériel agricole
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRAAF	Direction régionale de l'agriculture, l'alimentation et la forêt
EETT	Entreprise européenne de travail temporaire
ETA	Entreprise de travaux agricoles
ETF	Entreprise de travaux forestiers
ETP	Equivalent temps-plein
ETT	Entreprise de travail temporaire
ETTI	Entreprise de travail temporaire pour l'insertion
FDGEA	Fédération départementale des groupements d'employeurs agricoles
FDSEA	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
GE	Groupement d'employeurs
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
IAE	Insertion par l'activité économique
INRAE	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MSA	Mutualité sociale agricole
MOOC	Massive open online course (formation en ligne ouverte à tous)

NSA	Non salarié agricole
OCAPIAT	Opérateur de compétences pour la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agro-alimentaire et les territoires.
OF	Organisme de formation
OFII	Office français d'immigration et d'intégration
ONF	Office national des forêts
Opco	Opérateur de compétences
PAC	Politique agricole commune
PAT	Projet alimentaire territorial
PME	Petite ou moyenne entreprise
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PSI	Prestation de services internationale
RSA	Revenu de solidarité active
SR	Service de remplacement
SRFB	Service régional de la forêt et du bois
SST	Santé et sécurité au travail
TODE	Travailleur occasionnel demandeur d'emploi
TPE	Très petite entreprise

Annexe 4 : Principaux documents consultés

- Actif'Agri, Transformations des emplois et des activités en agriculture, Vanina Forget, Jean-Noël Depeyrot, Muriel Mahé, Estelle Midler, Mickaël Hugonnet, Raphaël Beaujeu, Alexis Grandjean, Bruno Hérault, 2019, Centre d'études et de prospective, Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la Documentation Française

- Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi, Jean-Yves Kerbourc'h, Emmanuelle Brouet, mars 2018, La note d'analyse N°65 France Stratégie

- Emplois précaires en agriculture, Jean-Noël Depeyrot, Axel Magnan, Dominique-Anne Michel, Catherine Laurent. NESE n°45, septembre 2019, CEP (Centre d'Etudes et de Prospective, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation)

- Sous-traitance et délégation du travail : marqueurs des mutations de l'organisation de la production agricole, Geneviève Nguyen, François Purseigle, Julien Brailly, Bruno Legagneux. NESE n°47, juillet 2020, CEP.

- Les Groupements d'Employeurs, Patrick Lenancker, CESE n°27, novembre 2018, Les Avis du CESE (Conseil Economique et Social).

- Les plateformes, un modèle en voie de régulation, Louis-Charles VIOSSAT, Fédération Française du Bâtiment n°50, p.40 à 43, 2018/2.

- Rénover les plateformes numériques de travail, Jean-Yves Frouin, Jean-Baptiste Barfety, Rapport au Premier Ministre, 1^{er} décembre 2020.

- L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives, Groupe de travail du Réseau Emplois et Compétences, France Stratégie. Rapporteurs : Sandrine Aboubara-Pauly, Lucie d'Artois, Nicolas Le Ru. Juillet 2016.

- De l'emploi stable au travail insoutenable, trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs, Nicolas Roux, n°196, avril 2018, CEET (Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail).

- Les groupements d'employeurs, acteurs de la sécurisation des parcours professionnels ? Véronique Dessen Torres, Rodolphe Ejnes, Etude prospective pour séminaire du 21/04/2016, Ministère du Travail et de l'Emploi.

- Convention nationale de partenariat relative à la lutte contre le travail illégal en agriculture pour les années 2019 à 2021.

- Chiffres clefs Cuma, édition 2019.
- Anatomie de firmes agricoles, les dimensions d'un basculement, in Le Nouveau capitalisme agricole, p. 29 à 64, François Purseigle, Geneviève Nguyen, Loïc Mazenc.
- Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, Nicolas Amar, Louis-Charles Viossat, mai 2016, rapport IGAS n°2015-121R.

Annexe 5 : Données quantitatives mobilisées

Données actifs agricoles							
Années	2010		2015		2019		Evolution 2019/2010
Statuts	effectifs	ETP	effectifs	ETP	effectifs	ETP	ETP
Non salariés des exploitations	480 127	446 863	440 475	412 555	404 985	380 351	-14,90%
Exploitants productions agricoles	440 489	418 464	414 597	393 867	386 351	367 031	-12,30%
Conjoints	34 322	25 741	22 999	17 249	16 009	12 006	-53,40%
Aides familiaux	5 316	2 658	2 879	1 439	2 628	1 314	-50,60%
Salariés des exploitations / année	899 906	235 687	909 866	242 684	843 852	248 134	5,28%
CDI - contrats	189 521	127 223	172 569	122 147	179 225	119 314	-6,22%
CDD - contrats	999 287	101 275	1 077 743	120 744	969 914	128 988	27,36%
<i>dont TODOE</i>	913 220	75 642	886 818	83 225	917 477	96 100	27,04%
<i>dont Apprentis</i>	18 275	12 061	18 840	12 434	19 300	12 700	5,29%

Données actifs agricoles : tiers prestataires et tiers employeurs

Statuts		2010		2015		2019		2019/2010
		Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
ETA	Effectif total	65 287	27 121	86 443	30 307	96 308	35 535	31,02%
	N salariés	6 436	6 036	6 544	6 162	7 273	6 868	
	Salariés	58 851	21 085	79 899	24 145	89 035	28 667	
ETF	Effectif total	26 863	18 107	26 096	17 965	25 739	17 489	-3,41%
	N salariés	5 705	5 356	5 251	4 947	4 950	4 665	
	Salariés	21 158	12 751	20 845	13 019	20 789	12 824	
Entreprises Du paysage	Effectif tot	118 018	88 037	119 835	89 411	135 514	96 411	9,51%
	N Salariés	22 682	21 359	23 798	22 463	25 306	23 930	
	Salariés	95 336	66 678	96 037	66 948	110 208	72 481	
Groupements	Contrats	63 256	16 723	87 181	22 296	116 997	29 697	77,58%
	<i>dont Services remplacement</i>	13 652	1 499	15 028	1 703	13 970	2 015	34,42%
CUMA	Effectifs salariés	4 521	2 099	4 666	2 026	4 802	2 210	5,28%
Interim	Contrats	8 000	1 999	9 100	2 282	12 000	2 961	48,12%
Détachements	Contrats	1 500	300	19 000	1 127	80 000	7 000	
IAE	Effectifs	10 000	5 000			20 000	10 000	100,00%

Sources des données : MSA (retraitées CGAAER), MAA (SSP), DARES/DGT (détachement), DARES/PRISME (intérim), DGEFP/DARES (IAE), OFII (MO étrangère extracommunautaire).

Avertissements :

- Les données sont hétérogènes et incomplètes : les données sur les salariés sont disponibles soit en nombre de salariés employés dans l'année (par catégorie : salariés, saisonniers ; par nature de structure : exploitation, ETA... ; ce qui veut dire qu'un salarié ayant eu des contrats dans des structures de natures différentes sera compté plusieurs fois ; ce cas reste cependant limité), soit en nombre de contrats conclus (un salarié pouvant avoir plusieurs contrats au cours de l'année).
- Seuls les ETP peuvent être cumulés et comparés. Par commodité, 1 ETP = 1 UTA = 1824 h/année, pour les non-salariés sont appliquées par convention les règles suivantes : un exploitant = 0,95 ETP, un conjoint collaborateur exclusif ou principal au titre de l'ATEXA = 0,75 ETP, un aide familial = 0,5 ETP.
- Une première série de données concernent les seules exploitations de production agricole, chefs d'exploitation et non-salariés ainsi que les salariés directs de ces exploitations (hors conchyliculture, marais salants, entreprises de travaux agricoles, forestiers, sylviculture, exploitation bois, scieries, entreprises du paysage, pépinières et entraînement-dressage-haras-clubs hippiques). Sont également exclus et traités à part les Cuma et groupements d'employeurs (y compris les services de remplacement).
- Les données sur les groupements d'employeurs concernent le seul champ de la production agricole et les groupements constitués par des exploitants, les groupements constitués par des entreprises de travaux sont cumulés avec les entreprises de travaux.
- Pour les chefs d'exploitation et d'entreprise, les données de l'année n correspondent aux données au 1^{er} janvier de l'année n+1.