



HAL
open science

Trois histoires de remplacement en agriculture. Sociologie d'une activité de service.

Xavier Cinçon

► **To cite this version:**

Xavier Cinçon. Trois histoires de remplacement en agriculture. Sociologie d'une activité de service.. Sociologie. Université Toulouse 2 Le Mirail, 2010. Français. NNT : . tel-01922114

HAL Id: tel-01922114

<https://hal.science/tel-01922114>

Submitted on 14 Nov 2018

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

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



Université
de Toulouse

THÈSE

En vue de l'obtention du

DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

Délivré par l'Université Toulouse 2 Le Mirail (UT2 Le Mirail)

Discipline ou spécialité : ÉTUDES RURALES

Présentée et soutenue par M. Xavier CINÇON

Le mercredi 8 septembre 2010

Titre : TROIS HISTOIRES DE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE. SOCIOLOGIE D'UNE
ACTIVITÉ DE SERVICE

JURY

M. Franck AGGERI, Professeur en sciences de gestion, MINES ParisTech
M. Gilles ALLAIRE, Directeur de recherche, INRA
M. Franck COCHOY, Professeur de sociologie, Université Toulouse 2 Le Mirail
M. Didier DEMAZIERE, Directeur de recherche, CNRS
M. Jean-Yves NEVERS, Directeur de recherche, CNRS

École doctorale : Temps, Espaces, Sociétés, Cultures (TESC)
Unités de recherche : CERTOP UMR CNRS 5044 ; Unité ODR INRA
Directeurs de Thèse : M. Gilles ALLAIRE ; M. Franck COCHOY
Rapporteurs : M. Franck AGGERI ; M. Didier DEMAZIERE

La faculté n'entend donner ni approbation, ni réprobation aux opinions émises dans la thèse, celles-ci devant être considérées comme propres à l'auteur.

Résumé :

Les services de remplacement agricole (SRA) sont des intermédiaires du marché du travail agricole qui ont répondu à un projet de contrôle politique de ce dernier par la Profession agricole visant à gouverner l'allocation du travail pour la placer au service de la sauvegarde d'une forme sociale idéale de production – l'exploitation familiale tournée vers le marché – qualifiant le caractère « professionnel » de l'activité agricole et constituant de ce fait le principal support d'identification des agriculteurs. C'est à cette fonction publique de défense du modèle professionnel que le service de remplacement doit son inscription dans les politiques publiques agricoles. Le travail de différenciation des modalités et procédures de financement des motifs de remplacement destiné à garantir la dimension collective du service va progressivement entraîner une professionnalisation des entreprises techniques et une spécialisation des entreprises politiques équipant cette forme spécifique de médiation. Cette professionnalisation, ainsi que la décomposition de la structure familiale de production générant une demande de complément de main-d'œuvre grandissante chez les agriculteurs, conduiront un nombre de plus en plus grand de SRA à intervenir sur le marché du travail d'appoint à temps partiel et à concurrencer ainsi d'autres formats communautaires de médiation installés par le syndicalisme agricole. La rivalité latente entre les formules de médiation et leurs dispositifs respectifs d'encadrement professionnel, cristallisant l'indifférenciation de plus en plus marquée de leurs rôles politiques respectifs elle-même liée à la disparition du « modèle » professionnel et de sa capacité d'ordonnement des structures du monde agricole (disparition à laquelle les SRA ont contribué en désamorçant les réticences idéologiques entretenues par les agriculteurs à l'endroit du salariat), aboutira à un début d'institutionnalisation de cette concurrence et, partant, sanctionnera l'affaiblissement de la régulation professionnelle des marchés du travail agricole.

Mots-clé : intermédiaires, marché du travail agricole, syndicalisme agricole, service de remplacement.

Abstract :

Agricultural replacement services (SRA) are intermediaries on the job market in agriculture. They result from a project of political control of this job market by the agricultural Profession aiming at governing the institutions for the allocation of labour in order to preserve an ideal social form of production (the family farm market oriented), this ideal qualifying what is considered to be the "professional" characteristic of agricultural activities and providing support for farmers' identification. This public duty of preservation of a professional model explains the inscription of the SRA in agricultural public policies. The process of differentiation of the modalities and funding procedures of the relevant motives for access to replacement services, the objective of which being the maintaining the collective dimension of the service, leads to a professionalization of the technical organizations and a specialization of the political organizations activating this specific form of mediation. Due to this professionalization and the disintegration of the family structure of production, leading to an increasing need for extra labour, a growing number of SRA step into the temporary work market beyond the social motives and compete with other collective forms of mediations developed by agricultural trade unions. The underlying rivalry between the forms of mediations and their respective devices of professional control, inherent to the development of an undifferentiating political role due to the disappearance of the professional "model" and its capacity to organize the agricultural world (disappearance in which SRA have taken part by reducing the ideological hesitation towards wage-earner), is leading to a beginning institutionalization of this competition and, thus, writes down the weakening of professional regulation of agricultural labour markets.

Key words : intermediaries, agricultural labour market, agricultural profession, market institutions.

Remerciements

Mes premiers remerciements, dette d'autorité oblige, iront à mes deux directeurs, Franck Cochoy et Gilles Allaire, pour leurs conseils, consignes et encouragements à terminer ce mémoire.

Ma gratitude ira ensuite aux membres passés comme présents du « club » C2C animé par Gilles Allaire : Philippe Assens, Thierry Dupeuble, Amélie Chaboud, Cédric Gendre, Thierry Escala, Julie Labatut, Matthieu Ansaloni, Marie Gisclard, Marie Dervillé, Didier Raboisson, Frédéric Wallet, Thomas Pomeron. Cet espace d'entrecroisement des travaux de sociologie, d'économie, de géographie sociale, de sciences de gestion ou de sciences politiques a été une précieuse source de découvertes et d'enrichissement.

Je remercie le laboratoire du CERTOP de l'UTM et l'Unité ODR (ex-Unité ESR) de l'INRA Toulouse d'avoir bien voulu abriter cette longue recherche.

Enfin, un grand merci aux agents de remplacement, aux agriculteurs et aux administrateurs, directeurs et animateurs des diverses organisations professionnelles agricoles locales et nationales d'avoir bien voulu passer un peu de temps à discuter avec moi de ces questions de remplacement en agriculture. Je pense particulièrement aux animateurs des services de remplacement de Midi-Pyrénées (Richard, Simon, Manue, Sylvie, Dominique, Patricia, Marie-Jo), anciens collègues devenus aujourd'hui des camarades, avec lesquels j'ai passé cinq années d'un passionnant labeur.

Liste des principaux sigles utilisés

ACTA : Association de Coordination Technique Agricole
ADAR : Agence de Développement Agricole et Rural
ADASEA : Associations Départementales pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
ADEFSA : Association Départementale de l'Emploi et de la Formation en Agriculture
AMA : Assurances Mutuelles Agricoles
AMEXA : Assurance Maladie des Exploitants Agricoles
AAEXA : Assurance Accident des Exploitants Agricoles
ANDA : Association Nationale de Développement Agricole
ANEFA : Association Nationale de l'Emploi et de la Formation en Agriculture
APCA : Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture
AREFA : Association Régionale de l'Emploi et de la Formation en Agriculture
ASAVPA : Association de Salariés Agricoles pour la Vulgarisation du Progrès Agricole
BAPSA : Budget Annexe des Prestations Sociales Agricoles
BNSR : Bureau National des Services de Remplacement
Cas DAR : Compte d'affection spéciale – Développement Agricole et Rural
CAF : Conseil de l'Agriculture Française
CCMSA : Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CDJA : Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs
CGA : Confédération générale de l'Agriculture
CEMAGREF : Centre National du Machinisme Agricole, du Génie Rural, des Eaux et des Forêts
CETA : Centre d'Études Techniques Agricoles
CFCA : Confédération Française de la Coopération Agricole
CNASEA : Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
CNJA : Centre National des Jeunes Agriculteurs
CNMCCA : Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole
CPNE : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi
CPRE : Commission paritaire Régionale pour l'Emploi
CRAMA : Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles
CSPSA : Conseil Supérieur des Prestations Sociales Agricoles
CUMA : Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole

DEPSE : Direction des Exploitations, de la Politique Sociale et de l'Emploi (ministère de l'Agriculture)

DGER : Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ministère de l'Agriculture)

DGFAR : Direction Générale de la Forêt et des Affaires Rurales (ministère de l'Agriculture)

DSA : Direction des Services Agricoles

EARL : Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée

EDE : Établissement Départemental de l'Élevage

ETA : Entreprises de Travaux Agricoles

ETP : Équivalent Temps Plein

FDSEA : Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

FNASAVPA : Fédération Nationale des Associations de Salariés Agricoles pour la Vulgarisation du Progrès Agricole

FNCUMA : Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole

FNDA : Fonds National de Développement Agricole

FNGEA : Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles

FNGEDA : Fédération Nationale des Groupes d'Études et de Développement Agricole

FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

FNSR : Fédération Nationale des Services de Remplacement

FOCOMA : Fonds Complémentaire d'Action Sociale

FORMA : Fonds d'Orientation et de Régularisation des Marchés Agricoles

GAEC : Groupement Agricole d'Exploitation en Commun

GDA : Groupement de Développement Agricole

GE : Groupement d'Employeurs

GEA : Groupement d'Employeurs en Agriculture

GED : Groupement d'Employeurs Départemental

GFA : Groupement Foncier Agricole

GVA : Groupement de Vulgarisation Agricole

JAC : Jeunesse Agricole Catholique

MODEF : Mouvement de Coordination et de Défense des Exploitations Agricoles Familiales

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OPA : Organisations Professionnelles Agricoles

PPDA : Programme Pluriannuel de Développement Agricole

PRDA : Programme Régional de Développement Agricole

PNDA : Programme National de Développement Agricole

SAF : Société des Agriculteurs de France

SAFER : Société d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural

SCEA : Société Civile d'Exploitation Agricole

SNEA : Société Nationale d'Encouragement à l'Agriculture

SRA : Service de Remplacement en Agriculture

SUA : Service d'Utilité Agricole

SUAD : Services d'Utilité Agricole du Développement

UTA : Unité de Travail Annuelle

Sommaire

INTRODUCTION GENERALE : POSITIONNEMENT DE L'OBJET « SERVICES DE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE »	10
CHAPITRE 1 : LE REMPLACEMENT EST-IL MORAL ? ESSAI DE GENEALOGIE D'UNE ACTIVITE DE SERVICE (LE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE DES ANNEES 1960 AU DEBUT DES ANNEES 1970)	48
INTRODUCTION	48
SECTION 1- MOMENTS CONTEXTUALISES DE CREATION D'UN SERVICE DE REMPLACEMENT AGRICOLE, EN AVEYRON ET AILLEURS, DANS LES ANNEES 60 ET AU TOUT DEBUT DES ANNEES 1970	60
SECTION 2- DE L'ENTRAIDE AU MARCHÉ DU TRAVAIL : ANALYSE DES FONDEMENTS INSTITUTIONNELS DU REMPLACEMENT EN AGRICULTURE.....	116
SECTION 3- GENESE ET EVOLUTION D'UNE ECONOMIE COMMUNAUTAIRE DE SERVICES EN AGRICULTURE : LES CONDITIONS DE CONSTITUTION DU SERVICE DE REMPLACEMENT EN UN BIEN PUBLIC PROFESSIONNEL NATIONAL	168
CONCLUSION : LA GENESE DU SERVICE DE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE COMME TRAVAIL DE MARQUAGE PROFESSIONNEL DU MARCHÉ.....	201
CHAPITRE 2 : ITINERAIRE DU SEGMENT « REMPLACEMENT » AU SEIN DU CHAMP PROFESSIONNEL AGRICOLE : HISTOIRE D'UN PROCES DE DIFFERENCIATION SOCIALE . 208	
INTRODUCTION	208
SECTION 1- L'INSCRIPTION DU REMPLACEMENT DANS LE CHAMP DU DEVELOPPEMENT AGRICOLE	214
SECTION 2- GENESE DU REMPLACEMENT POUR MATERNITE : L'ENTREE DES SERVICES DANS LE CHAMP DE L'ASSURANCE SOCIALE AGRICOLE	258
SECTION 3- LA CONSTRUCTION DE LA REGULATION PROFESSIONNELLE DU REMPLACEMENT ET LA PRODUCTION DES FRONTIERES JURIDIQUES.....	286
SECTION 4- GENESE ET EVOLUTION DU CHAMP DU TRAVAIL PARTAGE EN AGRICULTURE : D'UNE POLITIQUE PROFESSIONNELLE DU MONOPOLE A UNE POLITIQUE PROFESSIONNELLE DE LA CONCURRENCE DANS LE DOMAINE DE L'INTERMEDIATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AGRICOLE	353
SECTION 5- LA REGULATION PROFESSIONNELLE DE L'ACTIVITE DE REMPLACEMENT EN ACTE : PRODUCTION DES STANDARDS ET PROTECTION DES FRONTIERES.....	428
CONCLUSION : LA CONSTITUTION DU SEGMENT « REMPLACEMENT » AU SEIN DU CHAMP PROFESSIONNEL AGRICOLE, OU LA CONQUETE CONTRAIEEE D'UNE DIMENSION PUBLIQUE DU SERVICE DE REMPLACEMENT	508
CHAPITRE 3 : INTERMEDIATION MARCHANDE ET GESTION DE COMMUNS. COMPOSER AVEC LA « TRAGEDIE » EN COMPOSANT DES « ATTACHEMENTS »	528
INTRODUCTION	528
SECTION 1- NAISSANCE D'UN NOUVEL INTERMEDIAIRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AGRICOLE DANS LE DEPARTEMENT DU LOT : LE SERVICE DE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE.....	534
SECTION 2- LE SYSTEME D'ACTION « SRA-MCD » ET SES EVOLUTIONS	573
SECTION 3- COMPOSER AVEC UNE AUTRE TRAGEDIE : L'EFFET DE « PRIVATISATION » DE LA RESSOURCE SALARIALE ENGENDRE PAR LE DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE DE COMPLEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE DU SRA LOTOIS ET LA MODERATION DE CETTE DERIVE PAR LE TRAVAIL D' « HYBRIDATION ORGANISATIONNELLE »..	596
CONCLUSION : DU TRAVAIL D'ATTACHEMENT DU SOCIETAIRE AU TRAVAIL D'ATTACHEMENT DU SALARIE : D'UNE REGULATION DE LA « TRAGEDIE DES COMMUNS » A L'AUTRE.....	637
CONCLUSION GENERALE : L'HISTOIRE DU REMPLACEMENT, OU LA MORALISATION DEMORALISANTE DE L'ECONOMIE POLITIQUE DU TRAVAIL AGRICOLE	643
BIBLIOGRAPHIE	667
ANNEXE 1 : LISTE DES ARCHIVES CONSULTEES	685

ANNEXE 2 : LISTE DES ENTRETIENS	688
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	691
TABLE DES MATIERES	694

Introduction générale : positionnement de l'objet « services de remplacement en agriculture »

Les Services de Remplacement en Agriculture (SRA) sont des associations professionnelles agricoles apparues au début des années 1960 dans certains départements français et qui se sont développées sur tout le territoire national au cours des deux décennies suivantes¹. Si, un peu à l'instar des entreprises de travail temporaire auxquelles le public qui les découvre — et même, quelques fois, celui qui ne les découvre pas — a coutume de les apparenter, leur mise en place s'est effectuée en dehors d'un cadre juridique précis, ces structures disposent depuis 1995 du statut « groupement d'employeurs à vocation de remplacement » ayant pour objet principal de mettre des salariés (dénommés « agents de remplacement ») à disposition de leurs adhérents, des chefs d'exploitation², dans le but de remplacer ces derniers ou les autres actifs non salariés participant aux travaux de l'exploitation (aides familiaux, conjoints), dans le cadre de *motifs de remplacement* renvoyant soit à des cas d'*empêchements temporaires* résultant d'accidents, de maladies, de décès, de maternité ou de paternité, soit à des situations d'*absences ponctuelles* liées à des congés, au suivi d'une formation professionnelle ou à l'exercice d'un mandat professionnel ou électif³.

¹ À partir du milieu des années 1970, les équivalents des services de remplacement agricole français se sont développés dans d'autres pays d'Europe (Portugal, Espagne, Italie, Belgique, Pays-Bas, Allemagne, Danemark, Finlande – la liste n'est pas exhaustive) ; seulement, la plupart du temps, ces associations professionnelles agricoles ne reposent pas sur une distinction claire entre la fourniture de main-d'œuvre de remplacement et celle de main-d'œuvre de complément (ou d'appoint) ; en outre, à notre connaissance, les services de remplacement en agriculture français sont les seuls à s'être développés et à être encore aujourd'hui intégrés dans des politiques publiques nationales (politique de développement et politique sociale agricoles) et à bénéficier de financements nationaux, exception faite du Danemark et de la Finlande où les agricultrices bénéficient comme en France d'indemnités pour utiliser le service de remplacement en agriculture à l'occasion des congés de maternité. Dans les autres pays, lorsque les structures de remplacement touchent des subsides au titre de leur mission « sociale », c'est dans un cadre que l'on qualifiera par commodité de « régional » (les services de remplacement belges peuvent ainsi recevoir des subventions des Provinces et leurs homologues allemands des Länders). Remarquons enfin que la mise en place des services de remplacement agricole en Europe fait partie des axes retenus dans le règlement de développement rural (définissant le cadre d'éligibilité aux fonds européens des mesures proposées par les États Membres en matière de développement agricole et rural) défini par la Commission Européenne pour la période 2007-2013 (cette rubrique existait déjà pour la période 2000-2006).

² Ces derniers adhèrent individuellement s'ils exercent leur activité sous forme individuelle mais peuvent également adhérer à la structure de remplacement par le biais de la société à laquelle ils appartiennent avec d'autres associés, généralement des membres de leur famille (qu'il s'agisse de Groupements Agricoles d'Exploitation en Commun, dits « GAEC », d'Exploitations Agricoles à Responsabilité Limitée ou « EARL », ou de Sociétés Civiles d'Exploitation Agricole, dénommées « SCEA »).

³ Les groupements d'employeurs à vocation de service de remplacement sont une catégorie spécifique de groupement d'employeurs. Dans sa forme générique ou classique, le groupement d'employeurs a pour vocation de permettre à des personnes physiques ou morales de se regrouper pour employer en commun une main-d'œuvre qui se trouve mise à disposition des membres du groupement en fonction de leurs besoins ponctuels de travail salarié — étant entendu qu'il s'agit ici d'une ponctualité plus ou moins récurrente (on parle généralement de « temps partiel permanent »).

En complément de cette activité principale, le législateur a autorisé les services de remplacement à effectuer des opérations de prêt de main-d'œuvre en faveur des exploitants adhérents dans le but de stabiliser l'emploi de leurs salariés, mais cette activité complémentaire ne peut en aucun cas dépasser 20% des heures de travail accomplies dans l'année par l'ensemble des salariés du service. Enfin, les services ont la faculté de remplacer les salariés d'exploitation, mais il s'agit là d'une activité tout à fait marginale, notamment en raison des contraintes fiscales qui lui sont associées.

Notons que l'agriculture n'est pas le seul secteur à avoir constitué des services de remplacement. Pour ne citer que les exemples les plus connus, on rencontre ce type de dispositif dans le secteur médical (les services de remplacement sont généralement assurés par des syndicats ou des associations de médecins), dans les collectivités territoriales (ce sont les centres de gestion territoriale qui s'en occupent) ou dans l'éducation nationale (où un service spécialisé du rectorat d'académie est en charge de cette fonction). Toutefois, ces services de remplacement non agricoles présentent un certain nombre de différences avec le remplacement agricole : 1°) il s'agit dans la plupart des cas d'un remplacement de salariés (dans la fonction publique territoriale ou dans l'éducation nationale, ce sont les organismes employeurs qui font appel à une main-d'œuvre de remplacement pour pallier l'absence d'un ou plusieurs fonctionnaires) ; 2°) à l'inverse des services de remplacement agricole qui sont juridiquement les employeurs des salariés qu'ils mettent à disposition des agriculteurs, ce remplacement non agricole repose sur un simple rapprochement, une simple mise en contact de l'offre et de la demande de remplacement (il n'y a pas de problématique de gestion d'un personnel salarié à proprement parler) ; 3°) enfin, le remplacement non agricole tel qu'il fonctionne actuellement s'apparente d'une certaine façon au remplacement agricole des tout débuts : il s'agit d'une activité relativement indifférenciée sur le plan institutionnel (comprendons là que le service de remplacement ne se distingue pas juridiquement de la structure porteuse qui l'a créé et que les « motifs » n'ont pas été l'objet d'un travail réglementaire identique à celui ayant eu lieu dans l'agriculture, sans doute d'ailleurs — et c'est là une quatrième différence probable — parce que les autres secteurs d'activité ont dû s'organiser très largement sans le concours de financements publics dédiés au remplacement).

Les services de remplacement forment ce que l'on a coutume d'appeler un « réseau professionnel agricole ». Une Fédération Nationale des Services de Remplacement en agriculture (FNSR) s'occupe de structurer les activités de remplacement et de négocier avec les pouvoirs publics l'attribution d'aides publiques afin de diminuer le coût financier du

recours à la prestation de remplacement au nom d'un ensemble d'entités locales. Cet ensemble de services qui quadrille la totalité du territoire national métropolitain⁴ est composé de deux grands blocs distincts :

1°) Le premier bloc est constitué de 50 services départementaux de remplacement qui s'occupent d'organiser les actions de remplacement sur l'ensemble de leur département d'implantation. Si l'on met à part le cas des trois départements de l'ouest de la région Ile-de-France (Val d'Oise, Yveline, Essonne) qui sont couverts par un seul et même service de remplacement (que l'on peut *de facto* qualifier de « régional »), dans 49 départements, il n'existe qu'un seul et unique service de remplacement qui centralise les demandes de l'ensemble des agriculteurs du département en matière de remplacement et s'occupe des recrutements de salariés afin d'y répondre. Ces services de remplacement sont gérés par des personnels administratifs (animateurs, secrétaires, assistantes planning) qui prennent en charge l'ensemble des tâches de médiation : ils s'occupent d'allouer la main d'œuvre comme les aides publiques associées à chaque grand motif de remplacement en fonction de règles du jeu définies en amont, et s'acquittent des contraintes administratives qui vont de pair (rédaction des comptes-rendus pour justifier de l'utilisation des aides, contrats de travail des salariés et conventions de mise à disposition auprès des agriculteurs, opérations diverses de comptabilité, etc.) ;

2°) Le second bloc est composé de services locaux de remplacement qui se répartissent sur les 40 autres départements : intervenant à une échelle intercommunale, cantonale ou intercantonale, ces structures sont animées par des agriculteurs bénévoles qui se répartissent les fonctions de président, de responsable planning (chargé des recrutements et des mises à disposition de salariés) et de trésorier. Ils sont encadrés par une fédération départementale des services de remplacement dotée quant à elle d'un personnel d'animation salarié ayant pour tâche de les assister techniquement (sur les plans juridiques, fiscaux, financiers — c'est par exemple la fédération qui s'occupe des partenariats avec les financeurs des services —, ou en mettant en place des formations à destination des agents de remplacement), et de les coordonner (à de rares exceptions près, tous les services locaux ont ainsi les mêmes tarifs de remplacement et obéissent aux mêmes règles d'allocation du service). Il est cependant à remarquer que dans plusieurs départements ce schéma décentralisé d'organisation des services tend à se combiner avec un mode de fonctionnement centralisé : si dans 30 départements, on constate l'existence d'un véritable réseau de services locaux bénévoles

⁴ Exception faite évidemment de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

maillant l'ensemble du territoire départemental, dans une dizaine d'autres, les structures bénévoles ne couvrent qu'une partie du département et sont donc complétées par un service que l'on peut qualifier de départemental en tant qu'il intervient sur l'ensemble des « zones blanches » du territoire ; ce dernier est géré par un personnel administratif qui assume alors une double fonction : la gestion de la fédération départementale des services et la gestion de ce service de remplacement d' « appoint ».

En 2006, les services de remplacement comptaient environ 66 000 exploitations adhérentes, soit un peu plus de 10% du nombre total d'exploitations existant en France, et réalisaient une activité d'environ 540 000 journées de travail (base de 8 heures/jour). Cette même année, ce sont un peu moins de 11 000 agents de remplacement qui ont travaillé pour eux : 79% d'entre eux étaient sous Contrat à Durée Déterminée (CDD), 12% sous Contrat à Durée Indéterminée (CDI) intermittent ou à temps partiel et 9% sous CDI temps plein. Les CDD ont représenté 48% du total de l'activité réalisée par les SRA, contre 34% pour les CDI temps plein et 18% pour les CDI à temps partiel et intermittents.

1- Le service de remplacement en agriculture comme intermédiaire du marché du travail

En partant de la définition du service d'après laquelle « (Il y a production économique d'un service) *lorsqu'une organisation A, qui possède ou contrôle une capacité technique et humaine (on parlera aussi de compétences dans ce cas), vend (ou propose à titre gratuit, s'il s'agit de services non marchands) à un agent économique B le droit d'usage de cette capacité et de ces compétences pour une certaine période, pour produire des effets utiles sur l'agent B lui-même, ou sur des biens C qu'il possède ou dont il a la responsabilité* » (Gadrey, 2003, p.20), nous assimilerons le service de remplacement agricole à un *prestataire de service de médiation sur le marché du travail*, c'est-à-dire, pour qualifier d'une façon très générale ce que l'on appelle un « intermédiaire du marché du travail », à une organisation détenant des compétences de détection et/ou de sélection de la main-d'œuvre, ainsi que, dans certains cas, des compétences de négociation et de gestion des contrats de travail, qui propose ou vend ces dernières à des usagers, des sociétaires ou des clients dans le but de modifier leur niveau d'information sur le marché du travail — la réduction des coûts de transaction et la « fluidification » des échanges font partie des principales vertus économiques prêtées aux intermédiaires (Stigler, 1962 ; Bessy, Eymard-Duvernay, 1997) —, et/ou l'état de la force de

travail sur laquelle ces derniers peuvent compter dans leurs activités économiques⁵. S'agissant des SRA, comme des agences d'intérim d'ailleurs, les compétences de recrutement et d'appariement se doublent d'une capacité de gestion (administrative) de la main-d'œuvre salariée et d'une faculté de mise à disposition de cette dernière auprès d'agriculteurs possédant la qualité de sociétaire — la mise à disposition étant l'acte juridique par lequel est conférée à l'exploitant la qualité de donneur d'ordres, c'est-à-dire le pouvoir de direction du salarié.

Il importe toutefois de signaler la relative ambiguïté que ne manque pas de générer le concept d'« intermédiaire du marché du travail » lorsqu'on le rapporte à cette acception rigoureuse du service que nous livre Jean Gadrey et au cas du remplacement en agriculture. On est en effet saisi d'un doute sur la qualité d'intermédiaire du SRA et sur sa véritable distinction d'avec une entreprise de service classique, c'est-à-dire ne relevant pas de la catégorie des intermédiaires du marché du travail et qui intervient auprès d'un client pour modifier une réalité donnée avec l'aide de son personnel salarié (sans que ce dernier soit juridiquement mis à disposition de l'entreprise destinataire), dès lors que la finalité de la mise à disposition de l'agent de remplacement est connue — maintenir une exploitation en état de fonctionner — et que l'activité du service de remplacement va de pair avec une situation de travail tout à fait spécifique où, en pratique, peut « disparaître » le donneur d'ordre.

Pour le dire autrement, ne voit-on pas un « prestataire de service de médiation sur le marché du travail » là où il n'y a en fait qu'un « prestataire de service de remplacement » ? Le « savoir-trouver-des-remplaçants » n'est-il pas qu'un simple « savoir remplacer » ? Après tout, les effets utiles produits par le service ne sont-ils pas d'abord la préservation de l'exploitation avant d'être la modification du stock de force de travail de remplacement à disposition de l'exploitant ? N'accorde-t-on pas trop d'importance au fait juridique, à

⁵ Cette inclusion des contrats de travail heurte probablement quelque peu la définition en vigueur, c'est-à-dire la définition conventionnaliste, de l'intermédiation sur le marché du travail pour une raison simple : l'on déborde du problème de l'allocation de la main-d'œuvre pour entrer dans celui de sa gestion. Seulement, il y a deux difficultés qui se posent lorsqu'on veut changer de lexique : 1°) si la notion d'« intermédiaire du *marché du travail* » nous amène sur la problématique de coordination, celle d'« intermédiaire des *relations d'emploi* » ou de « *tiers employeur* » que nous pourrions adopter à la place a plutôt tendance à nous faire basculer cognitivement du côté de son administration. Cette division n'est d'ailleurs pas qu'un produit de notre imagination : la littérature conventionnaliste, résolument économique dans son projet, ne traite pas de l'aspect « gestion » de la main-d'œuvre, et la littérature sur le « tiers employeur », plutôt sociologique, ignore la question de l'allocation ; 2°) il est particulièrement difficile de dissocier les deux aspects dans le cas des opérateurs de médiation effectuant des mises à disposition de salariés : pour que l'intermédiaire puisse allouer la main-d'œuvre, il faut d'abord qu'il l'ait embauchée. En fait, idéalement, il faudrait parler d'intermédiation dans l'établissement et (puis) dans la gestion des relations d'emploi. Nous utiliserons indifféremment les deux termes dans le présent travail (intermédiaire du marché du travail et tiers employeurs) avec l'idée que les deux dimensions (échange et contrat) sont systématiquement combinées.

l'existence de cette « mise à disposition » qui range d'emblée le SRA du côté des entreprises de travail temporaire, des associations intermédiaires ou des associations de service à la personne en instituant cette fameuse triangulation des relations de travail qui illustre à merveille l'opération de médiation marchande ?

Ce questionnement séminal relatif à l'applicabilité du concept d'intermédiation à l'objet « service de remplacement » n'a rien d'anecdotique si l'on veut bien voir qu'à travers lui il est question de s'ouvrir un domaine de recherche privilégié – le marché du travail agricole –, ou de s'en éloigner et d'être contraint de se rabattre sur d'autres sujets d'étude (le marché des prestations de travaux agricoles par exemple). En fait, la réponse la plus conséquente que nous puissions apporter à ces interrogations est que le service de remplacement combine ces deux dimensions, celle de prestataire de service de médiation et celle de prestataire de service (de remplacement) tout court, à des degrés variables selon les situations (absence ou présence de l'exploitant, degré d'autonomie du salarié, etc.), comme d'autres acteurs d'ailleurs auxquels on affuble avec moins de suspicion la qualité d' « intermédiaire ». À l'appui de notre point de vue, réglons les quelques difficultés analytiques évoquées un peu plus haut :

Le fait que la finalité du positionnement du salarié soit connue plaide-t-il pour un retrait des SRA du champ d'étude de l'intermédiation ? Absolument pas, puisque cette connaissance est la condition *sine qua non* du travail d'appariement entre offre et demande de travail qui caractérise en partie l'activité d'intermédiation. Seulement, dans ce cas, à partir du moment où l'intermédiation n'est en rien assimilable au rapprochement aveugle entre acheteurs et vendeurs de force de travail, il nous faut admettre le caractère (souvent) *intrinsèquement* tenu de la frontière séparant la fourniture de compétences techniques et la fourniture d'un service (dans le cadre d'une sous-traitance par exemple)⁶, la demande de travail qualifié et la demande d'une prestation de qualité, en particulier lorsqu'il s'agit de mettre *provisoirement* des actifs salariés à la disposition d'un utilisateur (le trouble étant évidemment bien moindre lorsqu'il est question de procéder à un placement *permanent* de main-d'œuvre).

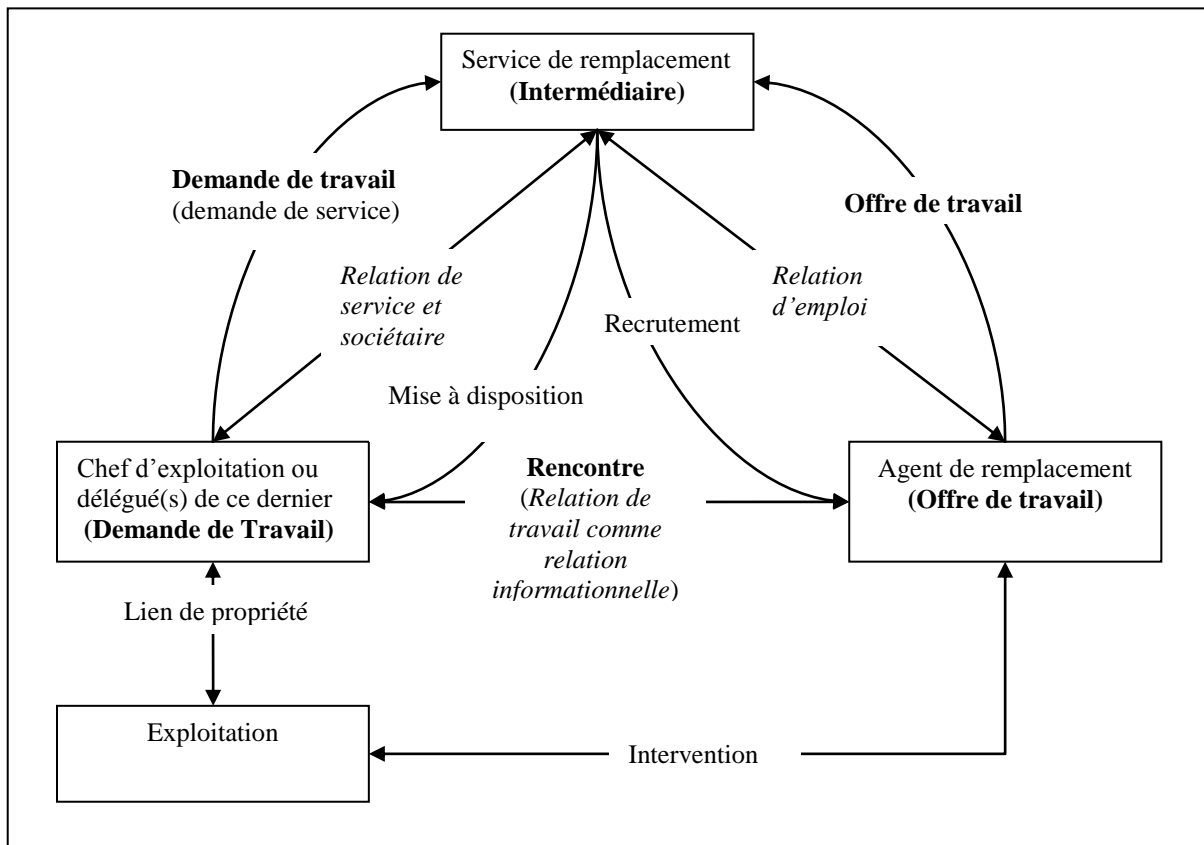
La perplexité est plus aigüe encore lorsqu'il s'agit de remplacement agricole, c'est-à-dire d'un service dont la principale fonction consiste à substituer un salarié au chef d'exploitation qui possède sur le plan normatif le statut d'employeur de fait. Avec l'effacement concret de ce dernier, la notion de « mise à disposition », et, partant, celle d' « intermédiaire », ont-elles

⁶ Dans leur ethnographie d'une agence d'intérim marseillaise, Catherine Faure-Guichard et Pierre Fournier remarquent qu'il arrive à cette dernière de s'écarter de la figure d'un intermédiaire de l'emploi pour revêtir celle d'une entreprise de sous-traitance du second œuvre « *qui serait dispensée des commandes de fournitures et d'outillage* » (2001, p.28).

encore une signification autre que purement juridique, théorique ? Nous répondrons par l'affirmative sur ce point. Rares sont en effet les cas où le donneur d'ordre disparaît véritablement de la scène du remplacement : 1°) en premier lieu, nous l'avons signalé plus haut, un SRA ne remplace pas que le chef d'exploitation ; il intervient également pour pallier l'absence d'actifs familiaux non salariés ou d'associés ; 2°) en second lieu, au travers du chef d'exploitation, c'est l'exploitation individuelle comme unité économique qui adhère ; aussi la direction du salarié sur la ferme peut-elle très bien être déléguée à un parent, à un voisin, etc. ; 3°) enfin, même en cas d'absence physique de l'exploitant et de prescripteurs délégués, la relation de travail entre le salarié et l'utilisateur sur l'exploitation est maintenue dès lors qu'on la conçoit comme une relation informationnelle entre les deux parties : le chef d'exploitation peut donner à distance des consignes à son remplaçant (oralement, par téléphone, ou par écrit) et l'agent de remplacement effectuer un compte-rendu sur le même mode. En fait, seules quelques situations marginales de remplacement échappent à l'une de ces trois configurations et donnent lieu à une intervention totalement *autonome* du salarié de remplacement (où la notion de « médiation » n'a donc plus véritablement de sens).

Il ressort de ces quelques remarques que la meilleure façon de schématiser le fonctionnement d'un service de remplacement consiste à s'inspirer à la fois du « triangle de l'intérim » (Glayman, 2005) illustrant les relations entre trois termes (l'entreprise de travail temporaire, la firme utilisatrice et le travailleur intérimaire) — dans notre cas : une relation de service entre le service de remplacement et l'exploitant, une relation d'emploi « de droit » entre le SRA et le salarié, et une relation de travail (ou d'emploi « de fait ») entre le salarié mis à disposition et l'agriculteur —, et du « triangle du service » élaboré par Jean Gadrey (*op.cit.*) liant un prestataire (dans ce cas, le SRA et l'agent de remplacement ne sont pas dissociés), un destinataire (l'agriculteur) et une réalité associée à l'utilisateur du service et modifiée par la prestation (en considérant, pour notre part, que c'est l'objet sur lequel porte en dernière instance le service — l'exploitation — qui constitue la réalité modifiée, ou plutôt maintenue, davantage que le niveau d'un stock de travail disponible puisque la modification et la mobilisation de ce dernier sont de toutes les façons *finalisées*).

Schéma n°1 : structure élémentaire des relations dans l'activité de service de remplacement



2- Le remplacement comme activité d'intermédiation constitutive d'un marché du travail corporatiste

Le Service de Remplacement en Agriculture (SRA) et les Groupements d'Employeurs (GE) partagent entre autres choses avec les agences d'intérim le caractère « atypique » de leur contrat de travail : ce dernier met en effet à mal l'homologie entre la relation d'emploi et la relation de travail qui structure l'ensemble des règles légales et conventionnelles du travail. Il cristallise ce qu'il est convenu d'appeler un « éclatement » de la figure de l'employeur dans la mesure où le rapport d'emploi perd son caractère strictement bilatéral : l'employeur avec lequel le salarié signe le contrat n'est pas celui avec lequel il entretient un rapport effectif de travail⁷.

⁷ Il faut bien que nous mesurions la complexification qu'emporte cette triangulation des relations sur le plan de l'analyse institutionnelle : l'éclatement de la « figure de l'employeur » amène un autre éclatement : celui des cadres usuels de régulation des relations d'emploi. D'un côté, les règles, dès lors qu'elles introduisent un « tiers », ne sont plus les instruments de coordination d'un seul type d'interaction, mais d'au moins deux : par exemple, le contrat de travail passé entre le service de remplacement et l'agent de remplacement ne cadre pas seulement la relation entre ces deux parties, il a également une influence sur la relation de travail effective entre le salarié et l'agriculteur auprès duquel il est mis à disposition (est-il contestable qu'un CDD disposant que le salarié Dupont doit intervenir pendant 4 heures chez l'exploitant Durand pour des travaux de maraîchage ordonnera tout autant le rapport entre le SRA et l'agent — les heures et type de travail à payer — que le rapport entre l'agent et l'agriculteur — les heures et le type de travail à effectuer ?). Il en va de même pour les

Toutefois, le SRA et les GE se distinguent des entreprises de travail temporaire sur un aspect important : là où ces dernières interagissent avec des entreprises clientes — elles se coordonnent avec elles par le biais de contrats commerciaux —, les services de remplacement et les groupements d'employeurs sont en contact avec des adhérents, des sociétaires, qui sont parties prenantes dans leur gouvernance⁸ (d'où notre qualification *supra* de la relation entre le SRA et l'exploitant comme « relation de service et sociétaire »). À propos des GE, Bénédicte Zimmerman souligne que : « *L'externalisation fondée sur la triangulation de la relation de travail se double, à la différence du travail intérimaire, d'une mutualisation de la responsabilité de l'emploi au sein du groupement* » (2006, p.4). Prolongeant cette observation, Marie-Françoise Mouriaux remarque que pour garantir l'effectivité de cette responsabilité des membres du collectif à l'égard des salariés du groupement « *un principe fondamental a été retenu par le législateur, celui de la responsabilité solidaire des membres du groupement : les membres du collectif sont solidairement responsables du passif social et tenus d'assurer au salarié les rémunérations, cotisations sociales et indemnités dues en cas de défection de l'un d'entre eux* » (2006, p.13). Citons enfin le propos de Franck Héas revenant en ces termes sur la difficile appréhension du double positionnement des utilisateurs d'un groupement : « *L'entité est une association dont les membres seront les "utilisateurs" des salariés. Ces membres du groupement d'employeurs ne sont donc pas totalement des tiers aux contrats de travail que le groupement souscrira : ils occupent une position intermédiaire entre la qualité de partie contractante qu'ils ne sont pas et celle de tiers aux contrats de*

dispositions d'un règlement intérieur qui, en temps normal, se contentent de régir les relations entre une organisation et ses adhérents mais qui, dans le cas qui nous occupe ici, ont également un impact sur la relation d'emploi « agriculteur-salarié ». Ces quelques exemples ne sont pas exhaustifs : l'ensemble des dispositions réglementaires contenant une « tierce partie », quelle que soit leur nature, sont dans le même cas de figure. De l'autre côté, on assiste à un véritable compartimentage des régulations institutionnelles ; pour ne donner qu'une seule illustration : si c'est une partie du droit commun du travail et des conventions collectives départementales du secteur agricole qui structurent la relation d'emploi entre le service de remplacement et le salarié (au moment de conclure un contrat de travail, de procéder au calcul des heures supplémentaires ou majorées, des congés ou des temps de repos, etc.), c'est un autre pan de la réglementation du travail qui s'applique aux relations entre l'agent de remplacement et l'agriculteur sur l'exploitation (en matière d'hygiène et de sécurité par exemple), tout bonnement parce que la responsabilité des conditions de travail du salarié est transférée à l'exploitant au travers de l'acte de mise à disposition (qui, soit dit en passant, ne débouche pas forcément sur une convention de mise à disposition entre le SRA et l'agriculteur — elle n'est pas obligatoire pour les services de remplacement ou les groupements d'employeurs). Il ne saurait être question ici de s'adonner à une espèce de cartographie institutionnaliste multidimensionnelle — on s'y perdrait pour de bon ; en revanche, il importe de garder à l'esprit qu'à une régulation principale sont souvent liées des régulations connexes (pour la raison évoquée un peu plus haut : c'est avec des outils réglementaires ajustés au bilatéralisme que l'on entend gouverner un phénomène « trilatéral »).

⁸ Étant entendu que, comme dans toute association, les tâches d'administration sont déléguées à des administrateurs élus par les membres du groupement et que les travaux administratifs peuvent être assurés par des personnels salariés (dans le cas des groupements d'employeurs agricoles classiques dont la taille moyenne n'excède guère quatre ou cinq membres, l'administration du groupement est directement assurée par les utilisateurs ; ces derniers assument également tout ou partie du travail de recrutement et de gestion du salarié).

travail qu'ils ne sont pas davantage. À cet égard, les membres du groupement sont susceptibles d'influencer le contenu des contrats de travail des salariés engagés ou la phase de recrutement, sans être contractants. » (2006, p.31)

Premier point : le fait qu'un service de remplacement ou qu'un groupement d'employeurs plus généralement soit placé sous la responsabilité des membres-utilisateurs de ce groupement menace-t-il l'idée d'intermédiation sur un marché du travail ? Non : i) l'opérateur de médiation reste une entité juridiquement distincte des sociétaires (des exploitations) ; ii) comme le formule parfaitement Bénédicte Berthe : « *Les salariés du GE appartiennent au marché externe de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Ils sont là justement parce que l'entreprise n'a pas pu mobiliser, en interne, le capital humain disponible.* » (2006b, p.74)

Second point : doit-on voir dans les SRA ou les GE une formule de médiation « inédite » comme nous y invite B. Zimmerman ? Tout dépend. Si l'on veut bien voir que les services de remplacement et les groupements d'employeurs sont des formes institutionnelles créées par le milieu professionnel agricole et utilisées exclusivement dans le cas des SRA, ou quasi-exclusivement dans le cas des GE (90% des groupements d'employeurs existant en France sont agricoles), par ce dernier, il est même possible d'avoir le point de vue inverse : il n'y a rien de plus banal : toute l'économie des services professionnels agricoles s'est ordonnée, depuis la fin du 19^e siècle, sur le principe de l'autogestion (avec les coopératives, les mutuelles et les caisses de crédit, etc., autant d'objets d'études qui forment le cœur de l'« économie sociale » comme discipline et comme secteur) ; cette procédure de gouvernance dérivant d'une idéologie politique commune à l'ensemble des professions : la défense appropriée des intérêts professionnels, par définition spécifiques, non commensurables, non réductibles à ceux d'autres catégories sociales, ne peut être pleinement garantie que si elle est assurée par les tenants mêmes de cette profession, que sous réserve donc de s'éloigner tout autant de l'État (jugé trop lointain et au mode de régulation publique trop « raboteur ») et des « marchands » (considérés comme par trop intéressés, trop motivés le gain). Et il n'y avait aucune raison que la prestation de médiation dépare. Autrement dit, de notre point de vue, s'il y a bien une originalité du gouvernement autogestionnaire des groupements d'employeurs, elle provient surtout de l'exportation de cette formule auprès d'autres secteurs que l'agriculture (même si, répétons-le, cette « greffe » n'a jusqu'à maintenant connu qu'un succès d'estime).

Mais si nous maintenons le concept d'intermédiation, il importe de qualifier plus précisément le marché du travail dont nous parlons. Nous proposons de concevoir le service

de remplacement en agriculture comme un intermédiaire du marché du travail instituant un marché du travail agricole corporatiste (ou communautaire), celui du remplacement.

L'explication économique de base concernant le rôle joué par les intermédiaires du marché du travail est bien connue : l'allocation du travail ne peut se réaliser par la seule grâce du système de prix (salaires) ; l'établissement de relations d'emploi emporte des coûts de transaction en tant qu'elle suppose une collecte d'informations de la part de l'offreur comme du demandeur (Coase, 1937 ; Stigler, *op.cit.*). Ces derniers, à défaut de pouvoir compter sur leurs réseaux de relations sociales, sur les canaux informels de recrutement (Granovetter, 2000 ; Rees, 1966), sont alors contraints de s'en remettre à des canaux formels, c'est-à-dire à des formules de médiation qui contribuent à l'organisation de la rencontre entre offre et demande (lorsque le service d'intermédiation est payant, les agents procèdent à l'arbitrage entre les coûts de transaction qu'ils auraient à supporter sans la médiation et le coût du service). Seulement, ne peut-on pas soutenir qu'une lecture néo-institutionnelle des intermédiaires comme « arrangements institutionnels » participant à l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail est insuffisante ? Est-il contestable que *toutes* les formes de médiation transfigurent les transactions en définissant l'offre et/ou la demande de travail et/ou en instaurant un nouvel espace de régulation des échanges ?

Même l'opération de placement la plus passive qui soit à première vue — la diffusion d'offres d'emploi — engendre des effets de performance du marché en constituant l'offre de travail par le biais de la sélection des annonces (l'offre de travail « médiée » diffère forcément de celle qui ne l'est pas ; la population d'employeurs n'est pas la même). D'autres formats d'intermédiation font montre d'un activisme encore plus grand en définissant la majeure partie des règles de l'échange⁹ (quelle offre et quelle demande de travail, quelles conditions de transaction entre les deux).

Prenons l'exemple des associations intermédiaires : ce sont des médiations qui permettent aux entreprises de trouver rapidement du personnel salarié pour des travaux très peu qualifiés. Toutefois, le recours à de telles institutions ne se fait pas n'importe comment : la durée de mise à disposition du salarié auprès d'une entreprise pour des travaux temporaires doit être supérieure à 16 heures ; en outre, la durée totale de mise à disposition de ce même salarié auprès d'entreprises ne peut excéder 240 heures par an. À quoi correspondent ces dispositions sinon à des règles d'échange ? *Idem* pour les entreprises de travail temporaire. *Idem* pour les

⁹ : « *Rules of exchange define who can transact with whom and the conditions under which transactions are carried out* » (Fligstein, 2001, p.34).

services de remplacement : tout le monde n'accède pas au service de remplacement ; il est réservé aux chefs d'exploitation et à leurs sociétés civiles (par exemple, les organisations professionnelles du type des chambres d'agriculture ou des coopératives d'utilisation du matériel agricole ne peuvent pas y adhérer). En outre, nous l'avons évoqué plus haut, un règlement intérieur peut imposer aux agriculteurs des durées minimales de mise à disposition ou requérir de leur part qu'ils prennent le salarié tant d'heures sur leur ferme le jour précédant leur absence de manière à ce que l'agent soit au fait du fonctionnement de l'exploitation, *etc.* Doit-on ignorer cela et tout rabattre sur un problème d'informations ?

En d'autres termes, la propriété instituante du service de remplacement que nous venons d'évoquer peut s'entendre de deux manières : 1°) en matière de remplacement, la rencontre effective des demandeurs et des offreurs ne peut que difficilement se passer de médiation puisqu'il s'agit d'enrôler une main d'œuvre salariée (très) qualifiée — à même, par définition, de se substituer au chef d'exploitation — pour des interventions qui sont souvent de très courte durée ; 2°) quand bien même ce marché du travail de remplacement A non intermédié serait-il affirmé, l'existence d'un format de médiation devrait malgré tout être appréhendée comme constitutive d'un nouveau marché du travail de remplacement B du fait de la régulation spécifique des échanges instaurée (immanquablement différente de celle à l'œuvre sur A). Nous devons ici faire la distinction entre la « forme de médiation » (« service de remplacement », « groupement d'employeurs », « cabinet de recrutement », « association intermédiaire », « entreprise de travail temporaire », *etc.*), conçue comme forme ou arrangement institutionnel(le), des organisations qui empruntent cette forme (le SRA de tel département, le cabinet de recrutement toulousain Dupont&Dupont, *etc.*). Il y a le cadre d'exercice générique et son utilisation ; il y a les règles du jeu et les joueurs (North, 1990, 2005) : à la formule de médiation est connecté un *type* de règles d'échange et donc une *forme* de marché du travail¹⁰ ; les organisations adaptent, interprètent, complètent ces règles d'échanges et composent en pratique le marché du travail « intermédié » institué¹¹. Cependant, quel que soit le niveau que l'on étudie, on peut considérer qu'il y a à chaque fois production d'un espace spécifique de

¹⁰ De la même façon que l'on dirait du contrat à durée déterminée qu'il fait advenir le marché du travail précaire, du droit du travail qu'il différencie les marchés nationaux du travail, des accords de branche qu'ils distinguent les marchés du travail des secteurs d'activité, des conventions collectives agricoles qu'elles instituent des marchés du travail agricole départementaux ou des marchés du travail par secteur de production à l'intérieur d'un même département, *etc.*

¹¹ Remarquons que la genèse de certaines formes d'intermédiation précède quelques fois la mise en place d'un cadre d'exercice légal du travail de médiation (cas du remplacement agricole et de l'intérim) ; la montée en généralité d'une formule, la façon dont des règles d'échange parviennent à se « délocaliser », à devenir des règles institutionnelles (professionnelles et/ou légales) constitue un enjeu analytique en soi.

régulation stable de transactions monétaires portant sur le travail, et donc production d'un marché du travail : le SRA comme format institue le marché du travail de remplacement avec des règles d'échange spécifiques ; le SRA de tel canton produit un marché du travail cantonal de remplacement sur lequel œuvrent les règles d'échange institutionnelles (inhérentes à l'activité de remplacement et qui ne sont pas propres au canton) et aussi des règles d'échange organisationnelles (un règlement intérieur particulier par exemple, propre à l'espace cantonal).

Nous parlons d'un marché du travail corporatiste pour caractériser plusieurs traits de cet espace spécifique d'achat et de vente : 1°) le service de remplacement, et donc le marché du travail de remplacement qui en découle, est réservé aux agriculteurs ; 2°) il y a une *volonté ou un projet politique* de gouverner *essentiellement* l'allocation du travail par des règles professionnelles (celles de la profession agricole s'entend), au sens large (*i.e.* règles dotées d'une dimension professionnelle), c'est-à-dire des règles mises en place par les exploitants membres du service et/ou leurs administrateurs élus auxquels est confiée la responsabilité du SRA (lorsqu'il s'agit de règles d'organisation informelles et formelles du type règlements intérieurs ou statuts), ou des règles négociées par leurs représentants autorisés (dès lors qu'il est question de règles institutionnelles : règles de droit spécifiques à l'activité de remplacement, procédures légales ou conventionnelles attenantes au financement des motifs de remplacement, normes professionnelles élaborées par la fédération nationale des services de remplacement) — *ce qui n'exclut pas l'existence de prix et d'autres règles (légales, conventionnelles, etc., non spécifiques à l'activité de remplacement)* ; 3°) le prix du travail de remplacement et le tarif du service, les deux formant le coût total du remplacement, font eux aussi l'objet d'une définition professionnelle : évidemment, les SRA n'échappent ni à la législation du travail ou à la convention collective des exploitations fixant un salaire minimum pour les agents de remplacement, ni aux principes gestionnaires les plus élémentaires commandant qu'un prix de service soit au moins égal à son coût de fonctionnement mais : a) ils sont libres d'instaurer des procédures spécifiques de rémunération (respectant les dispositions légales et conventionnelles) et sont maîtres du niveau de dépense pour la gestion du service — ils peuvent donc influencer les prix à la hausse ou à la baisse, étant entendu que dans les SRA (comme dans les groupements d'employeurs classiques), il y a une *mutualisation des coûts salariaux et des coûts de gestion du service* (on divise le total de ces coûts par le nombre de journées de travail prévues) : on met donc en place un coût moyen du travail (un salaire chargé moyen) et un coût moyen de gestion (le prix moyen de médiation) ;

b) certaines des règles institutionnelles que nous venons d'évoquer, celles relatives aux motifs de remplacement (Encadré n°1), ont pour finalité de subventionner ou d'indemniser le travail de remplacement et/ou la prestation de médiation — souvent les deux ; bref : les agriculteurs sont en mesure de commander le niveau du prix du travail et du prix du service sur ces bases, en fonction des priorités politiques de remplacement qu'ils établissent (ex : le niveau d'accessibilité du remplacement pour maladie est généralement plus élevé que celui pour les congés). C'est la dimension communautaire du service de médiation — géré par les agriculteurs pour les agriculteurs — qui donne sa caractéristique corporatiste au marché du travail qui en découle.

Nous ne développerons pas ce point dans cette introduction, mais il convient de signaler d'un mot que la dimension communautaire est également repérable au niveau de la régulation du marché du service de remplacement : 1°) les SRA bénéficiaient jusqu'en 2006 d'un monopole des financements des journées de travail de remplacement effectuées au titre des différents motifs — procédure éloignant autant les opérateurs de médiation non communautaires que les autres opérateurs communautaires (du type groupements d'employeurs agricoles) de ce marché de service ; 2°) à chaque service de remplacement est associé un monopole territorial (un SRA par département, ou un SRA par canton lorsqu'il y en a plusieurs sur le département). Toute cette architecture, toutes ces structures de gouvernance (au sens que leur donne Neil Fligstein [2001]¹²), peuvent bel et bien être qualifiées elles aussi de « corporatistes » dans le sens où elles ont pour fonction de neutraliser la concurrence potentielle i) entre services de remplacement et ii) entre le service de remplacement et d'autres types de médiation, d'empêcher que cette forme de régulation des relations ne joue un rôle quelconque dans le choix des formes d'activité adoptées par les services professionnels agricoles (de médiation), pour, au final, ne subordonner ces dernières qu'à la coopération professionnelle agricole (*i.e.* qu'à la délibération entre les organisations professionnelles agricoles)¹³.

¹² : « *Governance structures refer to general rules in a society that define relations of competition and cooperation and define how firms should be organized. These rules define the legal and illegal forms of controlling competition. They take two forms: (1) laws and (2) informal institutional practices* » (Fligstein, 2001, p.34).

¹³ La problématique de gouvernance d'un marché de service d'intermédiation concerne ainsi a) l'encadrement des relations entre les organisations épousant un format de médiation (monopole ou concurrence, cette dernière pouvant se percevoir comme une rivalité entre des offres d'organisation du marché du travail « intermédié ») ; b) le cadrage des rapports entre formats de médiation (différenciation ou unification des formes de marché du travail qui en découlent).

Maintenant, dès lors qu'on introduit l'idée d'un marché du travail commandé essentiellement par les règles, doit-on regarder le remplacement comme formant un « marché du travail interne » ? Le qualificatif « corporatiste » n'est-il pas trop vague ? En fait, si l'on s'en tient à la vision des marchés internes fournie par Michael J. Piore et Peter B. Doeringer (1971)¹⁴, le fait que les travailleurs du marché interne soient protégés de la concurrence des travailleurs présents sur le marché externe du travail est un attribut essentiel de ces marchés (Favereau, 1989a). Or, nous avons vu un peu plus haut que l'essentiel du travail de remplacement était effectué par des salariés vacataires. Il est donc compliqué d'utiliser ce concept. (La même remarque s'applique aux groupements d'employeurs agricoles classiques : la majeure partie des heures de travail effectuées dans le GE le sont par des salariés permanents, embauchés en CDI ; il n'en reste pas moins que ces entités recourent elles aussi à de la main d'œuvre vacataire : en 2006, les groupements agricoles employaient en moyenne plus de 10 salariés en CDD par an — les GE agricoles doivent donc également être regardés comme des intermédiaires communautaires instituant des marchés du travail corporatistes, même s'il s'agit de micro-marchés, et même si, nous le verrons, ils ne se sont pas constitués autour de l'enjeu du remplacement mais du complément de main-d'œuvre sur les exploitations)¹⁵. Les marchés du travail « intermédiés » du remplacement relèvent-ils davantage des marchés du travail dits « fermés » (Paradeise, 1984) ? Pas davantage, nous semble-t-il, dans la mesure où il n'existe pas de liaison rigide entre une qualification professionnelle donnée et le poste de travail dans un SRA ; il n'y a pas véritablement de « titre » (certifié par le remplacement conçu comme groupe professionnel) qui conditionnerait l'accès des travailleurs au marché du travail de remplacement¹⁶ ; c'est davantage l'expérience

¹⁴ Le marché interne est « une unité administrative, où la rémunération et l'allocation du travail sont gouvernées par un ensemble de règles et de procédures administratives. Il doit être distingué du "marché externe du travail" de la théorie économique conventionnelle où les décisions de rémunération, d'allocation et de formation sont contrôlées directement par des variables économiques. Ces deux marchés sont interconnectés, cependant, et le passage de l'un à l'autre s'effectue à un certain niveau de la classification des postes qui constitue des postes d'entrée/sortie du marché interne. Les autres postes du marché interne sont pourvus par promotion ou transfert des travailleurs déjà présents. Par conséquent, ces emplois sont à l'abri de l'influence des forces concurrentielles sur le marché externe » (Doeringer, Piore, 1971, pp. 1-2, cité in Lallement, 2002, pp. 252-253).

¹⁵ D'autant que depuis quelques années se développent dans le milieu agricole des groupements d'employeurs dont le rayon d'action est départemental — on les appelle des « groupements d'employeurs départementaux » —, qui génèrent de plusieurs centaines à plusieurs milliers de journées de travail par an, et qui emploient quasi-exclusivement des personnels salariés sous contrat à durée déterminée. Il y en a une quarantaine en France à l'heure actuelle.

¹⁶ On peut bien entendu, nous le verrons, déceler dans l'histoire de cette activité des profils privilégiés dans l'embauche, mais il ne s'est jamais agi que de normes de recrutement dominantes, sans exclusive aucune.

de travail accumulée dans le milieu agricole qui préside à l'enrôlement de la main-d'œuvre (peu importe les diplômes)¹⁷.

Si l'on peut récuser la notion d'un marché interne du SRA (ou du GE), il n'est en revanche peut-être pas inutile de sauvegarder l'idée d'un intérieur et d'un extérieur marchands qu'elle suggère : le marché du travail de remplacement produit par la médiation s'alimente de l'existence d'un environnement externe, c'est-à-dire d'une offre et d'une demande de travail isolées, qui n'arriveraient pas à se rencontrer sans l'intermédiaire, ou bien d'exploitants dotés de besoins en remplacement qui ont parfaitement en vue la main-d'œuvre qui leur conviendrait — il n'est pas rare qu'un agriculteur propose directement au SRA le salarié dont il souhaiterait l'embauche pour le remplacer — mais qui ne souhaitent pas s'embarrasser des formalités, responsabilités et/ou risques (de contentieux notamment) inhérents à une contractualisation directe avec cette dernière¹⁸. Il peut également être précieux d'appréhender le marché communautaire du travail de remplacement comme un « marché de stock » (de travail) (Favereau, *op.cit.*) pour circonscrire analytiquement l'activité de médiation : l'intermédiaire a ainsi pour fonction : i) de gérer le niveau du stock de travail de remplacement susceptible d'être affecté aux sociétaires en constituant un stock de base (main-d'œuvre de remplacement permanente, embauchée en CDI) et en ajustant le niveau de ce dernier grâce au recours à une main-d'œuvre vacataire (CDD) puisée dans l'environnement externe pour faire face aux désajustements ponctuels sur le marché : problèmes de congestion (pas suffisamment d'agents permanents pour répondre à toutes les demandes) ou problèmes de qualification (les compétences des permanents ne sont pas adaptées à une demande de travail s'exprimant ponctuellement) ; ii) de contrôler la qualité du travail fourni aux exploitants, de procéder aux appariements entre offres et demandes de remplacement ; iii) de mettre en place et de mettre en œuvre les règles professionnelles d'allocation, sur la base desquelles est gérée la rareté : a) *rareté des subventions ou des indemnités* : il importe de maintenir l'intensité du financement d'un prix du travail de remplacement et d'un prix de médiation (conditionnant l'accès au travail de remplacement) en régulant, en canalisant, la demande de travail de remplacement ; b) *rareté des compétences salariales*, en faisant en

¹⁷ À l'occasion d'un questionnaire administré en 2005 par la FNSR aux services départementaux et locaux de remplacement concernant leur gestion des ressources humaines (avec un taux de retour de 57%), 92% d'entre eux déclaraient prendre en considération l'expérience professionnelle alors que seulement 21% disaient faire attention à la formation initiale (et 4% à la formation continue).

¹⁸ Manière de revenir sur un point soulevé à l'occasion d'une précédente note : si nous nous sommes bornés ici aux problèmes d'échange, il faut garder à l'esprit que les coûts de transaction et donc la justification du recours à la médiation (comme agence) s'étendent à la gestion des actifs spécifiques que sont les actifs salariés, c'est-à-dire à la gestion des contrats de travail (Williamson, 1985) (il n'y a pas que des problèmes d'informations).

sorte que la main-d'œuvre la plus expérimentée (*i.e.* la plus autonome techniquement) soit affectée aux cas de remplacement jugés « prioritaires » (soulignons que c'est la même préoccupation qui préside à la régulation professionnelle des allocations dans les groupements d'employeurs agricoles classiques fonctionnant avec un ou deux salariés permanents : il convient d'éviter que les demandes de travail ne s'affrontent, ne se concurrencent, pour obtenir la main-d'œuvre permanente [la plus qualifiée] : elles doivent s'articuler, se compléter et, dans les conjonctures où elles sont simultanées, ce n'est pas l'enchère sur les prix qui doit arbitrer entre elles mais le règlement intérieur venant indiquer qui est prioritaire)¹⁹.

¹⁹ Pour le formuler autrement : la médiation communautaire produit un marché comme espace de transaction en partie fondé sur les prix tout en neutralisant le marché comme procédure d'allocation essentiellement basée sur (la concurrence sur) les prix (sur la complexité de l'articulation des notions de marché et d'organisation, on consultera Favereau [1989b]).

Encadré n°1 : synthèse des différentes procédures associées aux motifs de remplacement comme règles institutionnelles spécifiques

Les motifs de remplacement ne fournissent pas un cadre institutionnel au travail « intermédiaire » tout à fait analogue à celui procuré par les cas de recours à l'intérim²⁰. En effet, là où les « cas » circonscrivent l'arène légitime (légale) de rencontre de l'offre et la demande de travail temporaire — une entreprise (quelle qu'elle soit) ne peut faire appel à une agence d'intérim que dans telle ou telle situation —, à chaque motif de remplacement se trouvent associés un financement public ou professionnel dédié, censés garantir un certain niveau d'accessibilité économique du service, ainsi qu'une procédure légale ou conventionnelle d'octroi de ces fonds venant déterminer tout autant les conditions d'éligibilité à la prestation aidée que les durées d'allocation maximales de la main-d'œuvre salariée de remplacement (dans la mesure où la durée de subventionnement ou d'indemnisation du remplacement relative à tel motif commande quasi-systématiquement la durée de mise à disposition du salarié au titre de ce motif) ou le niveau des prix (l'intensité du financement appliqué sur un coût de revient donné du service variant selon le motif en jeu), participant de ce fait au formatage de la demande de travail et donc à la structuration du marché du travail de remplacement. Effectuons un très bref passage en revue permettant d'illustrer le propos :

1°) *L'allocation de remplacement pour « congé de maternité »* encadrée par la législation sociale agricole et financée par la Mutualité Sociale Agricole (MSA) est octroyée aux agricultrices, associées, aides familiales ou conjointes d'exploitants agricoles sous réserve, entre autres choses, que ces dernières participent à temps plein ou à temps partiel aux travaux de l'exploitation — les activités concernant la tenue du ménage étant exclues (une demande de remplaçant ne peut donc pas être une demande d'« aide-ménagère ») —, et consiste en une prise en charge intégrale (hors CSG-CRDS) des frais de remplacement pendant une durée maximale de 16 semaines sur une période de remplacement devant obligatoirement aller de 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement à 10 semaines après celui-ci ;

2°) *Les subventions relatives aux journées de remplacement pour « mandat professionnel » et « formation »* gérées par le ministère de l'Agriculture sont quant à elles attribuées en fonction de règles disposées dans un cahier des charges national élaboré par le Ministère, la Fédération Nationale des Services de Remplacement (FNSR) et l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA) (instance nationale de coordination des programmes régionaux de développement agricole) qui définissent non seulement ce qu'il convient d'entendre par mandat professionnel et formation (le mandat professionnel s'assimile ainsi à la participation à une action ou à une instance en lien direct avec le développement agricole) mais aussi les durées maximales d'intervention aidée par catégorie de bénéficiaire (par exemple, le plafond est fixé à 40 jours aidés par responsabilité et par an pour les agriculteurs de moins de 35 ans et de 30 jours pour les plus de 35 ans) ou les niveaux autorisés d'aide journalière ;

3°) *Pour le « mandat syndical »* (correspondant à la participation à une réunion statutaire d'un syndicat agricole ou à l'exercice d'une fonction au sein de ce dernier), le dispositif juridique (fixé dans un autre cahier des charges national mis en place par le ministère de l'Agriculture, les organisations syndicales agricoles et la FNSR) est assez similaire ;

4°) Enfin, *l'indemnisation des jours de remplacement alloués au titre des maladies, accidents ou décès* s'effectue par l'entremise de contrats d'assurance locaux entre les services de remplacement et les caisses régionales de Groupama (dont les clauses, et plus exactement les conditions générales, fixent des âges minimum et maximum d'adhésion ou les durées et niveaux d'indemnisation ainsi que les franchises par catégorie de sinistres et contiennent des procédures jointes comme la « sélection médicale » au terme de laquelle peut être exclue la prise en charge de certains cas, de certaines demandes), mais aussi par le biais de conventions entre le service de remplacement et la caisse départementale de la Mutualité Sociale Agricole passées au titre de la politique d'action sociale de cette dernière prévoyant l'octroi d'une aide en cas de problème de santé de l'exploitant requérant son remplacement sur la ferme.

²⁰ Ces cas de recours concernent le remplacement d'un salarié absent, les travaux saisonniers (et les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI), l'accroissement temporaire d'activité ; ont été ajoutés en 2004 les cas de remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ; enfin, depuis la loi de cohésion sociale de 2005, les contrats de travail temporaire peuvent également être utilisés pour faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou pour assurer un complément de formation professionnelle à un salarié.

3- Un tour d'horizon des travaux concernant l'intermédiation sur le marché du travail

Dans son propos sur la façon d'étudier les marchés, Hélène Tordjman (2004) remarque que l'examen de leurs institutions incarne une voie d'accès privilégiée. Elle n'est évidemment pas le seul économiste dans ce cas : Olivier Favereau (1989b) nous paraît abonder dans le même sens lorsqu'il pointe le fait qu'il vaudrait mieux partir de l'organisation pour penser le marché plutôt que l'inverse. Quant à Benjamin Coriat et Oliver Weinstein, ils font valoir qu' « *il y a marché dans la mesure où un ensemble de transactions particulières, et les agents impliqués dans ces transactions, sont soumis à un même système de règles et de contraintes institutionnelles qui structurent durablement les interactions entre eux. Le marché est alors constitué par l'ensemble de ces règles, comme par la manière dont les agents tirent partie de ces règles, les exploitent* » (2004, p.50). Dans cette veine institutionnaliste, la sociologie ne s'est pas montrée en reste : que l'on songe, entre autres, à Neil Fligstein traitant des « *markets as institutions* » dans son ouvrage consacré à l'architecture des marchés (*op.cit.*), ou au travail de Michel Lallement sur la régulation des champs conventionnels mettant en exergue le fait que l'emploi « *doit être également appréhendé au prisme de la transformation lourde des institutions économiques qui encadrent, régulent, rendent possibles les contrats d'embauche et la gestion de l'emploi sur le marché du travail* » (1999, pp.17-18). Les intermédiaires entrent incontestablement dans cette classe des institutions de marché. Aussi l'analyse de la genèse de leurs formes et de leur fonctionnement, ainsi que l'étude de leurs effets (sur l'emploi salarié notamment), peuvent-elles apparaître comme des moyens de saisie réaliste des marchés du travail. Avec la part certaine d'arbitraire que ne manque pas de contenir l'exercice d'étiquetage, et sans prétendre à l'exhaustivité, il nous semble possible de répartir les travaux sur l'intermédiation en trois pôles : pôle économique, pôle sociologique et pôle historique.

Le premier pôle est sûrement le plus établi d'entre tous ; il renvoie aux travaux menés principalement sous l'égide du Centre d'Études de l'Emploi (CEE), d'inspiration conventionnaliste, qui se sont penchés sur le travail en acte des médiateurs privés et publics du marché du travail (pour ne citer que quelques-unes des principales publications [hors documents de travail du centre] : Bessy, Eymard-Duvernay, 1997 ; Bessy, Eymard-Duvernay, de Larquier, Marchal, 2001 ; Eymard-Duvernay, Marchal, 1997, 2000 ; Marchal, Bureau, 2009). Ils nous ont montré que les médiations équipaient les marchés du travail de « cadres permanents » (sont ainsi désignés des organisations, des personnels spécialisés, des

technologies d'intervention et des dispositifs socio-techniques) permettant aux offres et aux demandes de se coordonner. Les intermédiaires participent à l'accroissement du volume des échanges sur le marché du travail — ils sont les vecteurs d'une diminution des coûts de transaction lorsqu'ils se chargent de proposer (en vue de les placer) et/ou de recruter eux-mêmes (en vue de les mettre à disposition) des salariés — et ils contribuent à fluidifier les transactions : en délivrant des informations et/ou en se chargeant de produire un jugement sur les compétences des candidats à l'emploi, ils diminuent l'incertitude radicale dans laquelle se trouve initialement plongée l'employeur. Mieux, cette production scientifique a mis en relief le fait que la plupart des intermédiaires, loin de n'être que des facilitateurs se contentant d'apparier une offre et une demande pré-constituées, infléchissaient les échanges en les qualifiant : à partir des repères conventionnels élaborés par eux (qu'il s'agisse de méthodes et critères de recrutement des candidats ou de normes et techniques d'évaluation de ces derniers), d'un côté, ils orientent la demande de travail, la calibrent, la redéfinissent (notamment afin qu'elle épouse leurs propres catégories d'équivalence entre profils de poste et compétences requises), et de l'autre côté, ils pré-sélectionnent et retiennent des prétendants dotés des propriétés qu'ils valorisent²¹ (l'« employabilité » des personnes devient ainsi une notion éminemment malléable puisque qu'elle fonctionne à l'aune des conventions de qualité retenues par les opérateurs et inscrites dans des procédures et mécanismes de tri, de sélection : l'intermédiaire produit les catégories d'acteurs qui auront accès à l'emploi et ceux qui en seront exclus). En un mot : les caractéristiques des échanges sur les marchés du travail dépendent des qualités des intermédiaires²².

²¹ Voire suscitent leur offre grâce aux réseaux sociaux qu'ils ont construits — c'est le cas des « chasseurs de tête » analysés par Jérôme Gautié, Olivier Godechot et Pierre-Emmanuel Sorniguet (2005).

²² Nous ne citons là que des travaux français dans la mesure où les quelques livraisons anglo-saxonnes que nous avons pu consulter sur le sujet des intermédiaires, lorsqu'elles ne relevaient pas d'une littérature économique formelle assez inaccessible à l'auteur de ces lignes, ne nous ont pas paru présenter d'avancée véritable (si ce n'est, évidemment, qu'elles permettent une meilleure connaissance de certaines spécificités nationales : les agences publiques pour l'emploi aux États-Unis ne sont pas l'ANPE française) : on citera à titre d'illustration l'ouvrage dirigé par David H. Autor (2009) (qui prétend offrir une « fondation conceptuelle » mais ignore totalement la conséquente production conventionnaliste en la matière — pas une seule référence aux travaux français dans les bibliographies) dans lequel les intermédiaires sont présentés comme des institutions réglant les défaillances de marché (coûts d'information et problèmes de sélection adverse) ou comme des formes d'action collective permettant d'assurer un contrôle des échanges (cas des *labor unions*) ; un accent particulier est mis sur les nouvelles technologies de médiation (internet) et une priorité est donnée à l'analyse des agences de travail temporaire (*temporary help agencies*) et au rôle qu'elles jouent dans l'avancement des carrières salariales (avec une entrée quantitativiste) (pour consulter l'introduction de l'ouvrage : <http://ideas.repec.org/h/nbr/nberch/3593.html>). On trouvera une revue ainsi qu'une bibliographie de la littérature économique anglo-saxonne sur l'intermédiation dans le document de travail n°113 du CEE « Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement » (url : http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/113-specialisation_efficacite_intermediaires_placement.pdf).

Un autre pôle important des études sur les intermédiaires du marché du travail réside dans l'étude sociologique des trajectoires et des carrières des catégories spéciales d'actifs dont ils sont à l'origine. Les contributions relatives au salariat intérimaire viennent rendre compte de l'influence de ce statut particulier sur la construction des parcours professionnels et dans la recomposition des identités sociales individuelles (Faure-Guichard, 1998 ; Pillon, 2006) : la mise au jour des formes d'appropriation par les salariés de cette forme d'emploi entend relativiser l'association jugée par trop simpliste et militante entre travail temporaire et précarité en donnant à voir que l'intérim est « *une forme de transition parmi d'autres, qui est l'occasion d'une "socialisation secondaire" lors de laquelle se (re)définissent des qualités personnelles par le biais d'apprentissages et d'acquisition de savoir-faire* » (Faure-Guichard, *op.cit.*, p.198). D'autres livraisons sur le sujet, presque à l'inverse, amorcent une critique morale de ce segment d'emploi ; c'est une thèse de l'« autodestruction » du capitalisme, pour citer la catégorie d'Hirschman (1982), qui est mise en avant selon laquelle la recherche effrénée du gain, en conduisant à transformer le salariat en une variable d'ajustement commode, en vient à saper l'un de ses principaux fondements : une main-d'œuvre loyale et pleinement investie dans sa tâche. Dans cette perspective, le travail temporaire participe de et à l'altération du rapport au travail, provoque la dégradation de la fonction socialisatrice traditionnelle de ce dernier, il engendre des « effets déshumanisants ». La norme de flexibilité qu'il participe à asseoir se révèle profondément contradictoire avec les qualités d'engagement promues par les entreprises ; la conclusion probable de tout cela est le désordre social (vote FN, hausse de la délinquance, etc.) (Glayman, 2005)²³. On peut aussi inclure dans ce second pôle l'un des rares travaux dédiés aux groupements d'employeurs, celui de Bénédicte Zimmerman (*op.cit.*), qui s'intéresse à la transformation des rapports de travail et au travail que ces « tiers employeurs » entraînent : la sociologue souligne que la démultiplication des lieux et des relations d'emploi entraînée par le salariat à temps partagé empêche les salariés de s'identifier à un collectif de travail précis et, par là même, d'œuvrer au travers de ce dernier et par le biais de la négociation collective à l'amélioration de leurs conditions de travail ou au renforcement de leurs droits. Enfin, du côté des chômeurs et de leur placement, on trouve une sociologie l'on qualifiera de « cognitiviste » qui organise la rencontre entre l'« institutionnel » (les cadres techniques et conceptuels de gestion du chômage) et le « vécu » des demandeurs d'emploi (Demazière, 2003) : les catégories statistiques et juridiques

²³ Voir plus particulièrement le chapitre 6 de l'ouvrage intitulé « un symptôme de changement social » (pp. 253-291). Ajoutons en parallèle que l'ouvrage est d'une extrême richesse et n'est aucunement réductible à son chapitre conclusif.

officielles fabriquées afin de rendre possible l'action publique sont brouillées par les catégories indigènes qui investissent les premières de significations particulières (par exemple, la catégorie « chômeurs de plus de cinquante ans » élaborée dans les années 80 pour circonscrire le public auquel appliquer des mesures de retour à l'emploi va être réinterprétée autant par ceux qu'elle objective et rend visibles que par ceux qui sont censés la mettre en œuvre sur le mode « *trop vieux pour espérer retrouver un travail* » [Demazière, 2002]) ; aussi les principes de classement officiels des chômeurs se révèlent-ils de moins en moins aptes à saisir la situation de ces derniers (s'en suit un désajustement des équivalences et des appariements avec des solutions types) ; à défaut de repères conventionnels stables à disposition des partenaires de la relation d'emploi (qui faciliteraient leurs échanges, qui permettraient de prendre les choses de plus loin, de traiter les cas plus rapidement, etc.), c'est dans l'interaction *in situ* entre le conseiller de l'ANPE et le chômeur que va se négocier une définition appropriée de la situation de ce dernier (pour qu'éventuellement lui soient apportées des réponses adaptées).

Le pôle historique sur la médiation est probablement le plus hétéroclite d'entre les trois ; il s'alimente de la contribution d'historiens bien sûr, mais également d'économistes — ce sont Guy Caire (1973) puis Rachid Belkacem (1998), qui se sont principalement penchés sur l'histoire de l'intérim —, ou de sociologues, si l'on pense à la thèse que consacre Bernard Balzani (2003) aux associations intermédiaires et à l'histoire de la constitution d'un « champ de l'insertion par l'économique », pour emprunter ses termes. Ces travaux n'en possèdent pas moins un dénominateur commun : celui de montrer à quel point la production de formes d'intermédiation est un enjeu politique, propices aux rapports de force, puisque se jouent dans ses entrelacs la maîtrise de l'échange d'une force de travail et la dominance d'une conception politique du bon gouvernement des relations d'emploi.

La riche histoire des corporations atteste que l'enjeu du placement et des luttes politiques qui se nouent autour de lui sont une très vieille affaire : l'historien américain Steven Kaplan introduit ainsi son enquête sur la lutte pour le contrôle du marché du travail à Paris au XVIII^e siècle : « *L'ultime enjeu dans le conflit incessant et fondamental entre les patrons et les ouvriers est la maîtrise du placement. Leurs bras étant ordinairement leur seule propriété, les ouvriers défendent avec acharnement la liberté d'en disposer. Ils veulent décider eux-mêmes où ils vont travailler et sous quelles conditions. Les patrons considèrent le placement comme une prérogative de souveraineté leur appartenant, en tant que maître, d'office et exclusivement. Dans cette conception, le maître embauche qui plaît* » (1989, p.363) ; Bernard

Gallinato (1992) et Thierry Hamon (1999) écriront respectivement sur les déclinaisons bordelaise et bretonne de ce conflit. Et cette historiographie de revenir sur la manière dont un grand nombre de communautés de métiers vont travailler au cours du 18^e siècle au renforcement de leur police corporative du travail : dans le but de contrer les tentatives de monopolisation du placement par les associations de compagnons (compagnonnages ou confréries) tentant d'organiser la rareté du travail à leur profit, les corporations (de maîtres) essaieront de rendre le passage par le bureau de placement de la corporation (confié à un « buraliste » ou à un « cleric de communauté ») tout aussi incontournable pour les ouvriers que pour leurs membres (les premiers se voient contraints de posséder un certificat émanant de leur ancien maître ; les seconds sont menacés de sanctions pécuniaires s'ils contournent le dispositif) et d'assortir l'affectation de main-d'œuvre auprès de telle ou telle boutique de règles strictes visant à standardiser les modalités d'embauche (manière d'éviter qu'une concurrence sur les salaires ne s'instaure entre les maîtres pour s'attacher les services des meilleurs compagnons) dont l'application est contrôlée par les jurés des communautés. Dans leur projet de capture du marché du travail, elles obtiendront l'appui des pouvoirs publics qui, voyant dans le système corporatiste un précieux outil de classement et de contrôle social des populations ouvrières, contribueront, non sans mal, à imposer l'enregistrement au bureau d'embauchage et le régime du livret²⁴. La loi Le Chapelier de juin 1791 ordonnant la dissolution des associations professionnelles ne se soldera pas pour autant par une disparition des médiations (Luciani, 1990) : elle ouvrira la voie à des offices de placement payant qui s'imposeront dans certains métiers du tertiaire tandis que, de leur côté, les ouvriers ne renonceront pas à tout mode d'action organisée (quoique clandestine) sur le marché du travail²⁵. La loi de 1884 sur les syndicats sera l'occasion d'une renaissance du mouvement ouvrier et, partant, d'une réhabilitation de dispositifs de placement professionnels destinés à contrarier l'influence jugée néfaste des agents placiers commerciaux (accusés de sacrifier les

²⁴ Cette histoire montre aussi que, sous l'Ancien Régime, tous les échanges de travail n'étaient pas réductibles à des marchés institutionnels (Kerr, 1977), que l'affectation des ouvriers ne devait pas être pensée indistinctement comme toute entière contrôlée par les corporations de métiers : dans certains métiers, la transaction s'opérait le plus souvent sans médiation, dans des places spécifiquement dédiées à la rencontre entre offres et demandes de travail (on parlait de « grèves » ou de « coins » dans les villes et de « louées » ou de « foires d'embauches » dans les campagnes) ; d'où la série de mécontentements (tant de la part des maîtres que de la part des ouvriers) qu'engendrera dans certaines professions la généralisation de la politique de l'« enregistrement-livret » — comme le note S. Kaplan, à travers elle, les communautés de métiers tentent tout autant de dompter leurs membres que leur main-d'œuvre.

²⁵ Même si, à notre connaissance, la littérature reste globalement peu diserte sur le sujet, il n'est pas rare que l'on présente les sociétés de secours mutuels, seule forme d'organisation autorisée après 1791 et destinée, comme son nom l'indique, à octroyer en cas de maladie, d'accident ou de décès des secours pécuniaires à ses membres (ou à leurs familles) — les sociétaires s'étant théoriquement regroupés sur une base non professionnelle —, comme ayant incarné des instruments officieux de placement dans certains secteurs.

intérêts des salariés en vue de leur seul profit)²⁶, parmi lesquels on compte les bourses du travail (Schöttler, 1981, 1985).

Dans le prolongement des travaux pionniers de Robert Salais *et alii* sur « l'invention du chômage » (1999), mais avec un angle de vue nettement plus porté sur la dimension institutionnelle des évolutions que sur leurs incidences cognitives, Martine Muller (1991) s'intéressera à la constitution progressive du service public de l'emploi en France. Pour synthétiser en quelques mots cette histoire : la première moitié du 20^e siècle se caractérise, d'un côté, par la mise sous tutelle publique des bureaux privés de placement (procédure d'autorisation préalable, contrôle du fonctionnement, etc.) et la création d'un réseau d'offices publics (bureaux municipaux de placement et offices départementaux du travail) ayant pour vocation d'instituer un placement libre et gratuit, c'est-à-dire désencastré des logiques professionnelles ou marchandes, et, de l'autre côté, par la construction d'un système d'indemnisation du chômage (les fonds de l'État finançant d'abord le secours des caisses syndicales avant d'être confié aux municipalités). Le régime de Vichy sera un point d'orgue dans le projet de centralisation de la politique de l'emploi (fusion des organismes d'indemnisation et de placement ; création d'un réseau d'offices du travail se substituant à l'ancien et doté d'un monopole du placement dans certains secteurs ; champ d'action encore restreint des offices privés, etc.). Le gouvernement d'après-guerre, animé d'un esprit dirigiste — est portée à son paroxysme la conception politique d'un « intérêt général » que seule la puissance publique est à même de servir et devant prévaloir sur toutes les formes d'intérêts particuliers — prendra appui sur l'héritage institutionnel vichyste pour servir sa démarche de planification : l'on décide ainsi d'organiser un service unique de placement, placé sous le contrôle du ministère du Travail et des Services du Travail et de la Main-d'œuvre (STMO), censé assumer de façon exclusive le travail de coordination des offres et demandes d'emploi de façon à diriger les travailleurs vers les secteurs d'activité considérés comme les plus utiles à la reprise de l'économie nationale. Un des épisodes les plus intéressants que Martine Muller nous compte dans son ouvrage est celui relatif à la création de l'ANPE en 1967 : l'historienne met en avant le fait que cet opérateur est le produit de rapports de force et d'un compromis politique au sein même de l'appareil d'État, entre d'un côté le ministère du Travail et les

²⁶ « L'agent placier commercial, défendant son intérêt financier, favorise parmi sa clientèle ceux qui sont en position de force sur le marché, à savoir les employeurs. Les travailleurs, assimilés à une marchandise, doivent être placés pour le meilleur profit de l'agence. Il n'est plus question de salaire minimal, les agents placiers n'interviennent pas lors de la négociation du salaire » (Larquier, 2000, p.35) ; Madeleine Guilbert écrit que : « ceux-ci exigeaient des travailleurs qu'ils plaçaient des rémunérations élevées et possédaient souvent des établissements annexes pour la nourriture et le logement de leur clientèle ouvrière qui se trouvait ainsi sous leur dépendance. » (1961, p.38)

STMO qui, bien que conscients de leurs insuffisances et de leur débordement grandissant par des acteurs privés (cabinets de recrutement, entreprises de location de main-d'œuvre, etc.) — ils en appellent à une réforme de leur fonctionnement —, restent soucieux de conserver leur monopole de droit sur les opérations de placement des chômeurs (et de faire revenir dans le giron étatique le système d'indemnisation du chômage transféré aux partenaires sociaux au travers de l'UNEDIC), et de l'autre côté, les tenants d'une conception moins dirigiste de la politique de placement souhaitant confiner les services du travail dans une simple tâche de contrôle et mettant l'accent « *sur la nécessité d'avoir un service autonome, à vocation de presque commerciale et qui aurait la plénitude des activités du service public en matière de placement* » (p.139). L'auteur souligne que le souci de concilier ces deux logiques au sein du nouvel organisme empêcha qu'advienne une véritable rupture avec des pratiques et un mode d'organisation antérieurs jugés peu efficaces²⁷. La suite est connue : la crise économique des années 1970 et la montée du chômage cristalliseront la fin de ce que les régulationnistes ont appelé le « rapport salarial fordiste » et de ce que les tenants de l'école des conventions nomment la « convention keynésienne », c'est-à-dire un fonctionnement du marché du travail associant « *l'intervention de l'État pour maintenir le plein emploi, l'interaction entre gains de productivité et augmentation du niveau de vie, le modèle de l'emploi salarié à temps complet au détriment des activités agricoles et indépendantes* » (Salais et alii, *op.cit.*, p.166). Le « gouvernement de l'emploi », désignant (entre autres choses) une régulation du marché du travail fondée sur des « *mécanismes centralisés contrôlés par l'État et par des institutions sur lesquelles ce dernier a une prise directe* » (Lallement, 1999, p.54), va ainsi céder la place à une délégation (sous contrôle) de l'encadrement et de la gestion des relations d'emploi aux acteurs privés (Lallement, *Ibid.*), formule de pilotage jugée plus souple et réactive que la précédente : en matière de placement, l'ANPE va multiplier les partenariats de sous-traitance (avec les missions locales, les associations intermédiaires, l'association pour l'emploi des cadres, etc.) jusqu'à l'ouverture officielle du marché du service de placement en 2005 aux opérateurs privés (instituts de formation, entreprises de travail temporaire, etc.) ;

²⁷ : « *Le débat n'a pas été tranché en ce sens que, de façon consubstantielle, le neuf reproduit déjà l'ancien, puisque les tâches dites "actives" (prospection, orientation, placement, conseil) et celles de gestion administrative, demeurent associées. De la même façon, les fonctions de contrôle restent attachées à celles du placement (...). Le personnel de l'ANPE est, lui aussi, un héritage. L'ossature de la Direction de l'Agence est constituée par les fonctionnaires détachés du ministère du Travail (...). Si l'encadrement provient du ministère du Travail, de son plein gré, une bonne partie de ses employés subit son sort sans le désirer. Pour l'essentiel, les premiers personnels sont "affectés" d'office. Ils proviennent des anciens bureaux de main-d'œuvre (...). Un clivage entre les tâches administratives et les autres est reconduit. Il est répété dans la structuration originelle des postes et des fonctions. Une résistance au changement (de diverses provenances) s'exerce et semble acculer à une sorte de répétition de ce passé dont l'on entendait précisément se démarquer* » (*Ibid.*, pp. 140-145).

parallèlement, des formes d'emploi atypiques directement issues du procès d'intermédiation — c'est le cas du travail intérimaire — s'inscriront de plus en plus solidement dans le paysage économique français.

Concernant cet ancrage durable du travail intérimaire en France, Rachid Belkacem (*op.cit.*) montre qu'il n'est pas qu'affaire de conjoncture économique et lié à la nécessité de donner plus de flexibilité au travail. L'économiste fait valoir que les entreprises de travail temporaire ont conquis une légitimité politique et économique grâce à l'hostilité qu'entretenaient initialement les organisations syndicales à leur endroit, ou plus exactement à l'endroit de la forme d'emploi précaire qu'elles incarnaient, et à la crainte des responsables syndicaux de voir cette dernière placée entre les mains de marchands : en travaillant, par la négociation collective, au cadrage de cette activité économique et à l'obtention de toute une série de droits et de garanties pour les salariés intérimaires, les syndicats ont grandement contribué à doter les entreprises de travail temporaire d'un crédit politique dont elles ne manqueront pas de faire usage par la suite, dans leurs relations avec les pouvoirs publics, afin d'étendre leur cadre d'exercice, et ce, dans un contexte de division du « front syndical »²⁸. Parallèlement, elles n'auront de cesse, au travers de leur organisation professionnelle, forcément compliquée puisque ce sont des concurrents qu'il s'agit de fédérer (si les premières tentatives de structuration professionnelle du secteur remontent aux années 1960, il faut attendre 1998 pour assister à l'unification de la profession autour d'un seul et unique syndicat), de sophistiquer leur image de marque.

En retenant une perspective diachronique dans notre traitement du remplacement en agriculture, nous tendons clairement à nous inscrire au sein de ce troisième pôle. Ce positionnement tient dans la conviction que le travail d'encadrement, c'est-à-dire l'activité organisatrice d'acteurs « *ayant en charge la structuration de l'activité des autres* » (de Terssac, 2006, p.198), constitue un objet digne d'intérêt : là où la sociologie de la relation de service, au sens large — on nous permettra d'y ranger les travaux conventionnalistes sur les

²⁸ Dominique Glayman abonde dans le même sens lorsqu'il écrit : « *Plutôt que de s'opposer frontalement à une action des syndicats qu'elles savaient inévitable en cas de normalisation de l'intérim, les ETT ont choisi de négocier avec eux pour se faire accepter et pour tenter de rompre avec l'image de "négriers". La division des organisations professionnelle (jusqu'en 1998) n'a pas empêché la multiplication des négociations et des accords. Ce sont principalement les ETT qui ont recherché ce partenariat social, lequel a été assez fructueux. Une fois la reconnaissance légale initiée par la loi de 1972 et confirmée en 1982, une nouvelle phase de légitimation et d'extension a commencé (...). Cette politique des ETT a constitué l'un des éléments de leur conquête de légitimité. Les syndicats de salariés se sont trouvés pris en tenaille entre d'une part leur opposition à la précarisation de l'emploi qu'induit l'essor du Travail Temporaire (parmi d'autres formes d'emploi précaire), et d'autre part leur volonté légitime d'améliorer le sort des intérimaires. Ils ont opté pour ce qui leur a paru un moindre mal dans un jeu où ils ont toujours été en position de faiblesse.* » (*op.cit.*, pp.72-73)

intermédiaires —, place le travail en deçà des cadres, explore « les règles en action » (Eymard-Duvernay, Marchal, 1994), il s'agit pour nous de porter le regard sur le travail conduit en amont, pour fabriquer ces règles. Les deux perspectives ne s'opposent évidemment pas puisqu'elles sont les deux faces d'une même réalité : Jean-Daniel Reynaud (1991, 1997) nous enseigne qu'une régulation sociale est toujours le résultat combiné d'une régulation autonome et d'une régulation de contrôle. Seulement, elles supposent des postures méthodologiques distinctes : en premier lieu, là où la première requiert de qualifier le « cadre » pour s'employer à décrire ses modalités pragmatiques d'activation, la seconde implique plutôt de procéder de façon inverse, en qualifiant la manière dont des acteurs ou des organisations interprètent, détournent, complètent ou inventent des règles — en ramenant, pour aller vite, ces appropriations locales à des débordements ou à des innovations —, et en s'intéressant à la façon dont les premiers vont être canalisés et les secondes généralisées au travers d'un travail d'actualisation du dispositif institutionnel (ou organisationnel, si l'on s'intéresse à une entité en particulier et aux relations qu'elles nouent avec ses sociétaires et/ou ses salariés). En second lieu, si l'exploration pragmatique appelle un regard ethnographique, l'examen de type institutionnaliste peut difficilement se passer du regard historique (même si, dans notre cas, il s'agit d'une bien courte histoire) pour apprécier la production d'un « ordre » et la manière dont il est amendé. De la même façon, si notre propos n'est pas centré sur le salariat produit par le remplacement en agriculture, il ne saurait être question de l'évacuer : ce dernier sera principalement appréhendé sous la forme d'une « norme salariale » (dominante) à l'œuvre dans les SRA, soumise à des évolutions que nous essaierons de caractériser et d'illustrer. Enfin, comme nous l'avons déjà remarqué, l'étude du remplacement nous offre l'occasion de rompre avec la vision d'une activité intermédiation jouant le rôle de simple « lubrifiant » du marché du travail, se contentant d'améliorer le fonctionnement de ce dernier en produisant des « signaux », en favorisant la transmission d'informations : au travers de l'examen de la genèse et de l'évolution de cette forme de médiation, en s'intéressant à la manière dont s'est forgé et consolidé le cadre institutionnel de cette activité de service, il est également question de se pencher sur la production d'un espace spécifique de régulation des relations de travail : le passage par le service de remplacement appelle une distorsion (ou une capture) spécifique des mécanismes d'allocation du travail, distincts de ceux à l'œuvre au sein d'espaces de transactions sans médiation (ou pourvus d'autres types d'intermédiaires).

4- Problématique et plan

Le fait qu'assez peu de travaux aient été, ces quarante dernières années, consacrés aux marchés du travail agricole, à leurs salariés, à leurs intermédiaires et autres institutions en règle générale, ne doit pas étonner outre mesure : après tout, la modernisation de l'agriculture s'est effectuée sur les cendres de la figure ancestrale du « domestique de ferme » ; elle a, tout le monde le sait, construit son développement autour d'une main-d'œuvre essentiellement familiale. Autrement dit, lorsqu'on mentionne le rôle du secteur agricole dans la composition des marchés du travail contemporains, c'est généralement pour souligner, à juste titre, qu'il a fourni l'essentiel de ses effectifs ouvriers au secteur de l'industrie depuis la fin du 19^e siècle. Dès lors, pour quelles raisons se serait-on intéressé à des formes d'emploi salarié en totale voie de dépérissement depuis plus d'un siècle, et dans un monde paysan s'étant en outre, depuis 1945, évertué à organiser leur « liquidation » définitive ? Il n'en demeure pas moins que c'est au moment même où l'on crée une Agence Nationale Pour l'Emploi (en 1967) et où est officialisée l'existence du travail intérimaire sur la scène politique et économique nationale (au travers de l'accord de 1969 entre Manpower et la CGT) qu'apparaissent les tout premiers intermédiaires communautaires du marché du travail agricole de l'après-guerre — à tout le moins la première *forme générale* d'intermédiation communautaire : les services de remplacement en agriculture.

S'ensuit toute une kyrielle de questions sur la genèse et l'évolution de cette formule de médiation : comment rendre compte de l'apparition de cet outil de recours au salariat agricole dans un univers professionnel agricole s'étant justement construit contre le salariat et la « société salariale » ? Par quels biais ce service a-t-il pu s'imposer et se développer dans une période où la main-d'œuvre familiale était perçue comme la seule force de travail légitime sur les exploitations agricoles ? Comment expliquer que cet intermédiaire se soit transformé en un véritable « service public » du monde agricole au travers de sa prise en charge financière par la politique de développement et par la politique sociale agricoles ? Comment en est-on arrivé à ce que le remplacement agricole forme aujourd'hui un groupe professionnel à part entière alors même que cette prestation n'était à ses origines qu'un service parfaitement « annexe » d'organisations professionnelles agricoles aux cœurs de métier distincts les uns des autres (chambres d'agriculture, syndicats, groupes de développement, CUMA, coopératives, etc.) ? De quelle manière la Profession agricole — c'est-à-dire, en fait, nous le constaterons, les tenants de position de pouvoir au sein du champ syndical agricole (autour duquel s'ordonne l'ensemble du champ professionnel) : la FNSEA et le CNJA — a-t-elle organisé la

coexistence entre les services de remplacement et les groupements d'employeurs agricoles classiques dotés *a priori* d'un mode de gestion et d'une fonction similaires (puisqu'il s'agit là d'un format de médiation géré par les agriculteurs ayant également pour objet de mettre à disposition de ses sociétaires du personnel salarié) ? Pour quelles raisons le dispositif du crédit d'impôt mis en place en 2006 pour faciliter, sur le plan économique, l'accès au salariat de remplacement, a-t-il été étendu aux sociétaires des groupements d'employeurs ainsi que des coopératives d'utilisation du matériel agricole et aux clients des agences d'intérim, alors que, jusqu'à cette date, les services de remplacement agricole bénéficiaient d'un véritable monopole (de fait ou de droit selon les motifs) des subventions et indemnités diverses dès lors qu'il était question de fournir une main-d'œuvre salariée de remplacement ? De quelle façon interpréter cette institutionnalisation d'une concurrence entre les opérateurs de médiation dans le domaine du remplacement agricole, *a priori* incompatible avec l'idée de coopération professionnelle agricole ? Quels sont les effets possibles de cette rivalité entre les différentes formules de médiation sur la dimension publique de la prestation de remplacement : la compétition entre les organismes peut-elle la servir ou, au contraire, lui nuire ?

Au travers de ce travail, nous entendons traiter de l'émergence et du développement de l'activité de remplacement agricole, en interrogeant ses liens avec le modèle professionnel agricole (à l'origine du processus de modernisation du secteur) : de quelles manières le service de remplacement s'est-il inscrit dans ce modèle professionnel agricole et a-t-il contribué à le faire évoluer ? Comment, en retour, les transformations affectant le modèle professionnel ont-elles participé à l'évolution de l'activité de remplacement ? Nous mettrons en relief le fait que les services de remplacement, en tant qu'opérateurs communautaires de médiation, ont répondu à un projet politique de contrôle du marché du travail : à travers eux, il s'est agi de gouverner par les règles l'allocation du travail de façon à placer cette dernière au service de la sauvegarde d'un « modèle » ou, plus exactement, d'une forme sociale idéale de production — l'exploitation familiale tournée vers le marché — qualifiant le caractère professionnel de l'activité agricole et constituant de ce fait le principal support d'identification des agriculteurs. C'est à cette fonction publique de défense du modèle professionnel que le service de remplacement doit son inscription dans les politiques publiques agricoles. Le travail de différenciation des modalités et procédures de financement des motifs de remplacement destiné à garantir la dimension publique du service va progressivement entraîner une professionnalisation des entreprises techniques et une spécialisation des entreprises politiques équipant cette formule de médiation. Cette

professionnalisation, ainsi que la décomposition de la structure familiale de production générant une demande de complément de main-d'œuvre grandissante chez les agriculteurs, vont déboucher sur une diversification de l'activité d'un nombre de plus en plus grand de SRA qui se lanceront dans la fourniture de main-d'œuvre d'appoint à temps partiel. Seulement, cette stratégie de diversification entrera en conflit avec un autre format de médiation, le groupement d'employeurs agricole, mis en place par la FNSEA justement afin de répondre aux besoins de travail à temps partiel des agriculteurs et autour duquel se sont constituées des plates-formes technico-politiques spécifiques en charge de les créer, de les assister et de les représenter. La rivalité latente entre les deux types d'opérateurs et leurs dispositifs professionnels d'encadrement respectifs, inhérente à l'indifférenciation de plus en plus marquée de leurs rôles politiques respectifs elle-même liée à la disparition du modèle professionnel et de sa capacité d'ordonnancement des structures du monde agricole, mal maîtrisée par les organisations syndicales, accouchera d'un début d'institutionnalisation de la concurrence entre intermédiaires (dont profiteront tout autant les CUMA ou les entreprises de travail temporaire que les GE) au moment de l'instauration d'un crédit d'impôt pour le remplacement « congés » : à cette occasion, les SRA perdront leur monopole des aides financières octroyées en matière de remplacement en agriculture. On peut, de notre point de vue, déduire de ce dernier fait l'émergence d'un nouveau mode de régulation de l'activité de remplacement : on se rapproche tendanciellement d'une situation où la dimension publique de la prestation de remplacement ne doit plus tant être assurée par un monopoleur — le service de remplacement — dont on infléchirait politiquement les caractéristiques intrinsèques par l'entremise de décisions négociées entre les organisations professionnelles agricoles — pour être clair : par le biais d'arbitrages syndicaux — au sein d'arènes dédiées de manière à ce que son offre soit la plus « collective » possible (c'est-à-dire présente les qualités définies comme les plus souhaitables pour la population agricole tout en se révélant accessible sur les plans géographiques ou tarifaires) que par l'existence d'une pluralité d'offres d'intermédiation en compétition pour attirer et conserver une « clientèle », un « portefeuille » sociétaire, et incitées pour ce faire à innover, à développer leurs atouts et à améliorer leurs qualités respectives. En effet, si, par le passé, le choix de soustraire les services de remplacement à une logique concurrentielle s'expliquait par la volonté des producteurs et des promoteurs du modèle professionnel — le syndicalisme majoritaire — de s'assurer du plein contrôle de l'adéquation des finalités de ces services avec les finalités du projet professionnel en faisant en sorte que les formes prises par cette activité soient subordonnées à la seule politique professionnelle, la décomposition des références constitutives dudit « modèle », à laquelle le

remplacement en agriculture a contribué en désamorçant les réticences idéologiques entretenues par les agriculteurs à l'endroit du salariat, est venue mettre à mal l'association du principe politique (son rapport au modèle professionnel confère une fonction publique au service) et de la procédure (le fonction publique appelle le monopole comme condition de contrôle politique [de la conformation] de l'activité de service [au modèle]) : il n'y a plus de raison légitime de maintenir une rente de situation des SRA, d'autant que les arrangements politiques entre les réseaux syndicaux nationaux établis pour ménager les intérêts économiques de chacun des grands réseaux techniques d'intermédiation qu'ils encadrent (et ce, en leur octroyant un domaine exclusif d'intervention sur le marché du travail) sont, en pratique, foulés au pied par ces derniers. Même si, en pratique, la Fédération Nationale des Services de Remplacement s'évertue à protéger institutionnellement les autres « parts » de son marché de service (en travaillant à conserver un monopole des financements alloués aux autres motifs de remplacement). Cette compétition, même à son stade séminal, nous paraît induire des conséquences fâcheuses pour la dimension publique effective de la prestation de remplacement qui s'était peu à peu construite au fil des ans dans la mesure où elle a tendance à emporter une dynamique de formation de petits groupes d'agriculteurs organisant tout autant la captation des sociétaires des SRA qui se montraient les plus préoccupés quant à la qualité de la main-d'œuvre leur étant mise à disposition que celle des salariés les plus compétents. L'amenuisement de la « prise de parole » (comme facteur de redressement des défaillances du service de remplacement) et la privatisation des ressources salariales les plus rares qui s'ensuivent risquant alors de s'effectuer au détriment du plus grand nombre d'agriculteurs recourant aux services.

Nous exposerons notre analyse de la genèse et des transformations de l'activité de service remplacement au travers de trois histoires, constituant autant de chapitres et de parties du mémoire, dotées de problématiques que nous avons souhaitées autonomes.

1°) Première histoire de remplacement : genèse de l'activité de remplacement en agriculture

En nous inspirant de la démarche de Viviana Zelizer, nous essaierons de montrer dans ce chapitre que le service de remplacement, en organisant le recours à l'emploi salarié pour apporter un secours sur les fermes, n'a pas pour autant introduit une rupture radicale avec l'entraide qui prévalait par le passé. La mise en place d'une équivalence monétaire dans l'échange de travail n'a pas évacué l'idée de « solidarité » : si l'éthique patrimoniale prégnante jusqu'au 19^e siècle et au principe des logiques d'entraide villageoise reposait sur un

norme partagée que l'on peut qualifier de « domestique » — il s'agissait de protéger la « maison paysanne », comme creuset identitaire et fondement de la vie économique et sociale des individus, en protégeant les biens sur lesquels reposait son existence — la modernisation de l'agriculture s'est traduite par une transfiguration de cette éthique : il ne s'agit plus de sauvegarder le groupe domestique, mais la « communauté professionnelle », nouveau cadre de référence des agriculteurs. En effet, en palliant les absences des membres du collectif de travail familial, et en garantissant par ce biais la survie de l'exploitation, c'est à la défense du modèle professionnel élaboré dans les années 1950 — une exploitation de taille moyenne tournée vers le marché, reposant sur une main-d'œuvre familiale, avec à sa tête un chef d'exploitation utilisant rationnellement les capitaux et les techniques —, que va être mis le remplacement. Ainsi, de la même manière que tout un pan des services professionnels agricoles vont être érigés en services d'intérêt général et financés au titre de leur fonction (publique) de performance du modèle professionnel, le service de remplacement va apparaître comme un bien public joint au travail de modernisation du secteur du fait de son rôle de protection du « modèle » et de sauvegarde de tous les efforts accomplis en amont pour le faire advenir, d'où son intégration à la politique de développement agricole. Nous montrerons également que c'est un paradoxe qui a permis aux services de remplacement de fonctionner et de connaître un rapide essor : leur naissance s'explique par le rejet idéologique de la « société salariale » — il s'agit d'instituer un salariat pour préserver le caractère familial du travail — et procède en même temps de l'attrait des jeunes générations vis-à-vis des conditions de vie enviables dont cette dernière est porteuse : le mode de vie paysan doit se rapprocher de celui des autres catégories sociales ; s'ajoute à cela que c'est ce même attrait des fils et filles d'agriculteurs pour le mode de vie salarial (citadin) et les aspirations qui en découlent (l'autonomie financière vis-à-vis des parents, la vie en couple, etc.) qui a fourni les conditions sociales d'engagement des aides familiaux dans des carrières salariales au sein des SRA et, par là même, aidé l'emploi salarié à se faire accepter dans un univers paysan n'appréhendant le travail qu'au travers du prisme familial, ce, du fait de l'éloignement de la figure de l'aide familial d'avec celle du salarié classique. Partant, nous défendons l'idée que le remplacement en agriculture a activement contribué à l'affaiblissement de l'idéologie politique ayant présidé à sa genèse en façonnant progressivement des dispositions d'employeur : ainsi, de notre point de vue, le « retour » du salariat agricole dans les campagnes à partir des années 1990, en partie imputable à la décomposition progressive de la structure familiale de production, doit également s'expliquer à l'aune de l'affaiblissement des réticences idéologiques entretenues à l'endroit du contrat de travail auquel ont participé les services de remplacement.

2°) Seconde histoire de remplacement : histoire de la professionnalisation des services de remplacement

Cette seconde histoire s'intéresse à la dynamique de professionnalisation de l'activité de remplacement en agriculture qui, en même temps qu'elle a doté les services de remplacement d'une identité technique (savoirs spécialisés), juridique (statut juridique dédié) et politique (fédération professionnelle nationale) propre, a contribué à donner au service de remplacement une dimension publique effective. En travaillant l'analogie avec la théorie durkheimienne sur la division du travail social, nous essayons de montrer que l'affirmation du segment « remplacement » au sein de la profession agricole n'est pas concevable indépendamment de ce que nous appelons le procès de différenciation institutionnelle des motifs de remplacement, c'est-à-dire le procès qui amène chacun de ces motifs à faire l'objet de régulations spécifiques au sein de champs professionnels agricoles distincts (champ du développement agricole, champ de l'assurance sociale agricole, champ des assurances mutuelles agricoles, champ du syndicalisme agricole). En effet, à l'origine, l'activité de remplacement (l'ensemble des motifs) était entièrement financée par l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) dans le cadre de la politique de développement agricole et indifférenciée, puisque distribuée dans toute une série d'autres groupes professionnels agricoles (coopératives, syndicats, chambres d'agriculture, groupes de développement, *etc.*), avec une inégale répartition (disponibilité) des services selon le département considéré et une inégale ouverture de ces derniers aux agriculteurs (présence de « clubs ») selon l'organisation professionnelle proposant ce type de prestation. L'élévation de la densité matérielle dans le remplacement (augmentation du nombre de services conjuguée à la croissance de leurs volumes d'activité respectifs) va conduire l'ANDA à contingenter son soutien financier avant d'abandonner le financement de certains motifs de remplacement. S'ensuit, de la part de nombreux services de remplacement, un travail de diversification de leurs financements qui sous-tend d'inscrire leur activité dans d'autres espaces sociaux que celui du développement agricole ; cela induit une spécialisation de leurs savoir-faire du fait des procédures externes qui accompagnent l'allocation de ces nouveaux fonds et permettent la coordination entre financeurs et financés. À cette diversification (encore inégale selon les territoires) s'ajoute l'émergence du motif de remplacement pour congé de maternité qui offre une rente financière à de nombreuses structures de remplacement et autorise leurs animateurs à s'investir davantage dans le développement de leur service.

L'émergence d'une régulation professionnelle nationale dédiée à l'activité de remplacement, au départ prise en charge par le syndicalisme, s'explique par la nécessité de

généraliser à l'ensemble des services de remplacement les savoir-faire innovants (et notamment les technologies de financement) mis en place par certains d'entre eux. La diffusion de ces savoirs professionnels dédiés au remplacement est au principe des premières restructurations organisationnelles et territoriales des services et sert d'assise à l'érection d'une communauté professionnelle (fonctionnant comme communauté d'intérêts et comme communauté imaginée). La cristallisation de ce collectif professionnel à part entière va inciter certains de ses membres à travailler à différencier juridiquement les services de remplacement d'avec les organisations qui les abritaient jusque-là (c'est la création d'un statut de groupement d'employeurs à vocation de remplacement) et à les distinguer politiquement d'avec les autres grands réseaux professionnels qui se chargeaient de la gouvernance nationale de l'activité (création d'une fédération nationale des services de remplacement). Cette structure propre de régulation professionnelle permettra i) de prolonger la rationalisation organisationnelle des services (en organisant leur quadrillage du territoire), leur rationalisation professionnelle (par la formalisation et la généralisation de méthodes de travail standards) et institutionnelle de l'activité (au travers de la production d'une déontologie donnant la priorité au principe d'« ouverture » du service) ; ii) de prendre part aux régulations publiques à l'intérieur des champs sociaux dans lesquels se trouvent insérés les motifs de remplacement dans le but d'assurer une position monopoliste aux services de remplacement sur le(s) marché(s) du remplacement ouverts par le processus de différenciation institutionnelle, et ce, dans un contexte d'affirmation d'un champ des services de médiation communautaire (ou champ du travail partagé) lié à l'émergence de nouveaux formats de médiation sur le marché du travail agricole (groupements d'employeurs agricoles locaux et coopératives d'utilisation du matériel agricole) et d'entreprises professionnelles spécifiques en charge de les encadrer techniquement et de les représenter politiquement.

Nous revenons enfin sur les effets politiques issus du rapport entre le processus de segmentation professionnelle et l'apparition de ce champ des services communautaires de médiation. Dans la mesure où chaque format d'intermédiation et chaque plate-forme technico-politique lui étant associée sont adossés à un réseau syndical particulier (les GE et leurs structures d'encadrement sont rattachés la FNSEA tandis que les services de remplacement sont liés aux Jeunes Agriculteurs), le champ du travail partagé va être structuré politiquement et une division du travail de médiation être instaurée entre les différents types d'opérateurs sur le mode « *aux SRA le marché du travail de remplacement ; aux GE le marché du travail d'appoint à temps partiel et aux CUMA (par défaut) le marché du travail de conduite et*

d'entretien des engins cumistes » — cette division se traduisant par l'octroi de caractéristiques institutionnelles différenciées à chaque formule — de façon à assurer une coexistence pacifique entre ces derniers. Or, la violation manifeste de ces frontières professionnelles par les services de remplacement — ils investiront le domaine réservé des GE au travers de la création de groupements d'employeurs départementaux destinés à répondre aux besoins de main-d'œuvre d'appoint (et non plus de remplacement) des agriculteurs —, s'expliquant tout autant par la professionnalisation des personnels administratifs et la spécialisation des personnels politiques (la nécessité de consolider l'assise financière des postes de travail salariés se double d'une croyance dans la supériorité du savoir-faire des services de remplacement en matière de fourniture de main-d'œuvre) que par la déliquescence du modèle professionnel (avec sa disparition, les financements classiques du remplacement sont remis en cause, incitant les services à se « diversifier », tandis que les frontières politiques de l'espace perdent de leur légitimité), se soldera par la fin du monopole octroyé aux SRA dans le domaine des aides au remplacement à l'occasion de la mise en place en 2006 d'un crédit d'impôt dédié au remplacement pour congés (ouvert tout autant aux sociétaires des GE qu'à ceux des CUMA ou aux clients des agences d'intérim); ouverture du marché du remplacement décidée par la FNSEA et à laquelle ne s'opposera pas le CNJA, par crainte de voir le principe de l'unité syndicale être remis en cause. La confiscation politique du statut de « bien commun » (et de la position monopoliste qui lui sied) des services de remplacement au profit d'une vision privilégiant la concurrence entre les structures pour faire advenir ledit bien ne s'effectue pas sans un certain paradoxe puisque les SRA sont, en matière de remplacement, mis en compétition avec d'autres types d'intermédiaires alors même qu'ils n'ont, d'un certain point de vue, jamais été aussi « publics », et sans entraîner de fâcheuses conséquences sur cette dimension publique de la prestation : nombre d'organisations du remplacement ne peuvent en effet espérer rivaliser avec les groupements d'employeurs agricoles (comme nouveaux outils de remplacement), qui se fondent sur un « principe de stabilité » du salariat dont découle une certitude sur la qualité de la main-d'œuvre mise à disposition, qu'en renonçant au « principe d'interchangeabilité » de leurs agents associé à leur prétention à desservir de vastes publics d'agriculteurs et en se lançant à leur tour dans la création de groupes d'agriculteurs de petite taille auprès desquels est positionnée une main-d'œuvre permanente. C'est donc, au final, à un amenuisement de la prise de parole (comme facteur de redressement des défaillances des services) et à une privatisation des actifs salariés les plus compétents que sont exposés les SRA.

3°) Troisième histoire de remplacement : histoire du service de remplacement en agriculture du Lot

Cette troisième histoire permet d'offrir une déclinaison locale de la seconde et de l'illustrer dans ses aspects les plus concrets. Elle a trait à la mise en place et au développement du service de remplacement départemental du Lot qui fit partie, dans les années 1970, des toutes premières structures de remplacement à installer des technologies innovantes de financement des remplacements pour les maladies et les accidents, ensuite reprises et diffusées nationalement. Parallèlement, ce service fut l'une des toutes premières structures de remplacement à créer un groupement d'employeurs départemental à ses côtés, et donc à engendrer un « débordement » au regard des cadrages professionnels nationaux à l'œuvre sur le champ du travail partagé en agriculture. Enfin, le service lotois, pour résoudre la problématique de l'attachement du sociétaire au procès de production de la prestation de remplacement, a érigé l'une des organisations les plus sophistiquées que nous connaissions.

Durant les premières années de fonctionnement de la structure, les personnels du service de remplacement lotois sont confrontés à une problématique relevant de ce que Garrett Hardin appelle « une tragédie des communs ». Alors qu'ils ont tenu à promouvoir auprès de leurs sociétaires une vision du service clairement distincte de l'intérim (le salarié de remplacement doit être perçu autrement que comme un simple ouvrier agricole servant de complément de main d'œuvre), et à donner la priorité au remplacement pour les maladies et les accidents, les conduites opportunistes des utilisateurs mettent à mal leur projet et exposent la structure de remplacement à un véritable « pillage » de ses ressources financières et humaines rares, et donc à un risque de disparition. Les problèmes sont liés 1°) au décalage évident entre les besoins réels des utilisateurs et l'utilisation effective qu'ils font du remplacement (beaucoup de sociétaires mobilisent le salarié plus de 8 heures par jour sur la ferme alors que quelques heures de remplacement leur suffiraient et/ou recourent à la pratique de l'arrêt de travail de complaisance pour profiter d'une main d'œuvre qualifiée à moindre coût) ; 2°) à la rareté relative des ressources salariales (tant sur le plan du nombre de salariés que sur le plan des compétences requises, notamment l'autonomie, pour intervenir sur une ferme confrontée à un « coup dur ») et financières (les subventions de l'ANDA sont limitées et en voie de diminution). Il en ressort que la dimension publique que prétend atteindre le service est abîmée (on ne peut pas répondre à toutes les demandes avec des critères d'accessibilité financière et de qualité de la main-d'œuvre satisfaisants).

Les relations d'agence que va instaurer le service avec la caisse départementale de mutualité sociale agricole et la caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles pour trouver de nouveaux financements sur les « coups durs » et externaliser le contrôle des sociétaires sont des facteurs d'atténuation des problèmes mais ne les résolvent pas. Aussi, les tenants du service de remplacement vont décider d'intégrer au fonctionnement de leur structure une forme organisée d'entraide jusque là très locale et assez moribonde : la mutuelle « coups durs ». Par voie procédurale, l'entraide bénévole apportée par l'entremise de ces mutuelles va être greffée à la prestation salariale octroyée par service de remplacement. Les mutuelles « coups durs » vont devenir la base de la politique d'allocation des ressources de remplacement, tant humaines que financières, en cas de maladies et d'accidents : ce sont leurs responsables bénévoles i) qui évaluent la réalité des besoins de remplacement des sociétaires ; ii) qui décident de la part que prendront respectivement l'entraide et le salariat de remplacement dans la satisfaction de ces besoins. Cette coopération entre mutuelles « coups durs » et service de remplacement est également consolidée par une incitation financière : les cotisations versées aux mutuelles permettent d'abaisser le coût du recours au salariat de remplacement ; chaque acteur est donc incité à jouer le jeu de l'évaluation et du contrôle. Enfin, le dispositif est rendu incontournable : pendant plus de dix ans, l'animateur du service s'attachera à développer un réseau de mutuelles « coups durs » cantonales sur tout le département. Ce lien du service de remplacement avec les mutuelles va considérablement renforcer la justesse de l'allocation en facilitant la meilleure circulation des actifs salariés les plus compétents (donc les plus rares) et en minimisant, pour toutes les parties, le coût financier de chaque opération. Le ralliement des organisations mutuelles d'entraide au service de remplacement ne s'opérera pas que sur le plan technique, la « remontée du sociétaire » dans l'organisation aura aussi lieu sur le plan politique puisque les responsables des mutuelles « coups durs » seront désignés comme administrateurs du service de remplacement. Par ce biais, la prise de parole du sociétaire sera institutionnalisée.

Toutefois, la dynamique ultérieure d'« industrialisation » des procédés de recrutement du service de remplacement, tout en résolvant le problème de la rareté de la main d'œuvre, entraînera une dégradation partielle de la qualité des mises à disposition d'agents de remplacement. Cette dégradation sera accentuée par la mise en place d'un groupement d'employeurs départemental ayant pour vocation i) de répondre aux besoins de complément de main-d'œuvre des agriculteurs du département ; ii) de créer des « groupes emploi » destinés à concurrencer le modèle d'organisation de l'emploi partagé promu par le

syndicalisme majoritaire dans le département (résidant dans la création de groupements d'employeurs locaux autogérés par les agriculteurs qui en sont membres) et qui seront les vecteurs d'une privatisation de la main-d'œuvre salariée la plus compétente. Le mécontentement grandissant d'un certain nombre de responsables de mutuelles face à la baisse qualitative du service débouchera sur un travail d'hybridation entre le « groupe emploi » et le service de remplacement consistant à positionner un agent de remplacement permanent auprès de chaque canton en lui garantissant un poste de travail à temps plein ; les membres de ces « groupes hybrides » cantonaux acceptant de se sacrifier au titre du collectif cantonal pour embaucher le salarié sur des tâches de complément de main-d'œuvre à défaut de missions de remplacement et de le laisser partir sur une exploitation du canton en cas de survenance d'un « coup dur ».

5- Notre terrain

L'essentiel de notre travail s'appuie sur une recherche documentaire sur l'histoire du remplacement menée auprès d'organismes nationaux (Association Nationale de Développement Agricole, Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole, Fédération Nationale des Services de Remplacement) et auprès de neuf services de remplacement départementaux ou fédérations départementales de services de remplacement (Ariège, Aveyron, Doubs, Finistère, Jura, Lot, Pyrénées-Atlantiques, Tarn, Tarn-et-Garonne). Cet échantillon permettait en effet cerner la naissance des quatre grandes configurations organisationnelles que l'on rencontre aujourd'hui sur le territoire français : i) mise en place d'un unique service de remplacement départemental de remplacement (cas de l'Ariège, Tarn, Tarn-et-Garonne) ; ii) création d'un service de remplacement départemental avec des antennes locales (cas du Lot et des Pyrénées-Atlantiques avec des mutuelles « coups durs » ou de l'Aveyron avec des « syndicats locaux » de remplacement) ; iii) élaboration d'un réseau de services locaux de remplacement et d'une fédération départementale (cas du Jura et du Doubs) ; iv) genèse d'une coexistence entre des services locaux de remplacement et un service départemental (cas du Finistère). L'enquête repose également sur un *corpus* de 60 entretiens au total, dont 11 entretiens menés avec d'anciens ou actuels responsables d'organisations professionnelles nationales ou leur direction administrative (Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole, FNSR, Confédération Paysanne) et des personnels du ministère de l'Agriculture (Mission Cas DAR, Protection Sociale), et 49 avec des responsables et animateurs (anciens comme nouveaux) de services de remplacement (31 entretiens), des adhérents (5 entretiens) et des salariés de ces structures (13 entretiens).

Chapitre 1 : Le remplacement est-il moral ? Essai de généalogie d'une activité de service (le remplacement en agriculture des années 1960 au début des années 1970)

Introduction

Classiquement, les tenants d'une économie morale de la paysannerie (Scott, 1976 ; Wolf, 1969) attribuent un statut décisif à l'éthique de la subsistance et à l'aversion aux risques dans l'explication et la compréhension de la conduite paysanne. Ils sont enclins à voir dans les institutions traditionnelles (*i.e.* précapitalistes) de la collectivité villageoise (*corporate villages*) les meilleurs garants du bien être paysan. D'un côté, les règles coutumières sur lesquelles reposent l'administration villageoise, régulant l'utilisation d'un communal, maintenant la jachère et la vaine pâture, soutenant l'assolement obligatoire, et commandant toute une série d'autres servitudes collectives s'exerçant au profit du groupe villageois, sont vues comme autant de prescriptions traditionnelles qui, parce qu'elles limitent le droit de propriété, sauvegardent l'intérêt de tous les membres de la collectivité, en particulier des plus pauvres. De l'autre côté, la sujétion envers la classe dominante (le seigneur sous l'Ancien Régime ou le colon²⁹), dès lors qu'elle a pour contrepartie une attitude paternaliste de cette dernière — il peut par exemple s'agir de se voir offrir des biens de subsistance en cas de mauvaise récolte — devient positivement connotée car elle facilite la survie des familles et participe à la préservation d'un mode de vie communautaire qui, en mutualisant les risques et charges supportés et les bénéfices octroyés par le fonctionnement communautaire, maximise la probabilité de survie de chacun des membres du collectif. Inversement, cette nébuleuse théorique livre une vue extrêmement pessimiste du capitalisme et de l'économie de marché ; envahissant tous les pores de la collectivité villageoise, ils augurent d'un processus de différenciation et de stratification sociales échevelé et conduisent à l'atomisation des positions sociales aussi bien qu'à l'individualisation. Transformant les biens communautaires en simples marchandises appropriables individuellement, ils engendrent la précarité et la

²⁹ Ces travaux se fondent dans leur grande majorité sur l'étude de sociétés paysannes asiatiques encore soumises au fait colonial.

paupérisation de la condition paysanne et, le réflexe défensif aidant, incitent aux révoltes d'une masse prolétarienne³⁰.

Ces travaux se nourrissent de la critique politique et polémique du marché de Karl Polanyi qui, dans son célèbre essai d'histoire économique *La Grande Transformation* (1983), assimile ce dernier à une « fabrique du diable » encouragée par le *credo* libéral : la croyance politique dans la capacité du mécanisme de marché (dans lequel seuls entrent en jeu l'offre, la demande et les prix) à faire advenir un ordre collectif et social pacifié, où peuvent enfin être conciliés des intérêts individuels naturellement antagonistes — ordre collectif pensé comme à même de s'auto-réguler par la seule grâce des propriétés auto-équilibrantes du marché (c'est l'utopie du « marché autorégulateur ») — incite le gouvernant à défaire les régulations sociales traditionnelles (système des *enclosures*, fin des *poor laws*) pour leur substituer une régulation basée sur les prix, sur la loi de l'offre et de la demande, plaçant en son cœur une disposition humaine tout à fait spécifique : l'amour du gain. Tout cela entraîne la progressive conversion des éléments de la société en marchandises produites pour être vendues (c'est l'idée d'une société fonctionnant comme « auxiliaire du marché »). Cette inversion de la finalité politique et de ses moyens générant au final des méfaits et désordres sociaux considérables. Mais, à la suite, l'auteur hongrois fera valoir sa thèse dite du « double mouvement » structurant d'après lui la dynamique de l'histoire sociale du 19^e siècle : à mesure que s'étend le projet libéral (le principe de libéralisme économique), celui-ci stimule l'émergence de comportements d'autoprotection de la société (principe de protection sociale)³¹. L'historien conclura son ouvrage par l'espoir qu'il porte dans l'avenir au regard des coups sans cesse portés à la mythologie qu'il juge délétère de l'autorégulation marchande et au vu des formules de

³⁰ « *The ethos that promoted mutual assistance was partly inspired by a rejection of the market economy. Considering the circumstances and the rigors of commercial agriculture, it is little wonder that many peasants, if given the option, move substantially away from production for the market.* » (Scott, Kerkvliet, 1973, p.254, cité par Samuel Popkin, 1980, p.417)

³¹ L'autodéfense dont il est question va d'abord s'incarner dans des régulations non marchandes (et notamment publiques) touchant au travail, à la terre et à la monnaie qui forment la substance de la société (l'homme, la nature et l'organisation de la production) ; puisque ces éléments ne sont pas produits pour être vendus, il faut leur appliquer le principe de « fiction de la marchandise » pour qu'ils puissent donner lieu à un marché, mais, dans le même temps, il importe de canaliser la portée de cette fiction, de la limiter, car « *permettre au mécanisme du marché de diriger seul le sort des êtres humains et de leur milieu naturel, et même, en fait, du montant et de l'utilisation du pouvoir d'achat, cela aurait pour résultat de détruire la société (...)* Les marchés du travail, de la terre et de la monnaie sont sans aucun doute essentiels pour l'économie de marché. Mais aucune société ne pourrait supporter, ne fût-ce que pendant le temps le plus bref, les effets d'un pareil système fondé sur des fictions grossières, si sa substance humaine et naturelle comme son organisation commerciale n'étaient pas protégées contre les ravages de cette fabrique du diable » (pp.108-109) (ainsi, par exemple, le marché du travail, en tant qu'il touche au fondement organique de la société — l'être humain — va donner lieu à une législation du travail et au développement des assurances sociales, etc.). Mais Polanyi conçoit aussi les avènements des régimes politiques sociaux-démocrates et fascistes dans la première moitié du 20^e siècle comme des formes plus générales (plus ou moins pathologiques) de contre-réaction à l'économie libérale.

résistance, des multiples alternatives qui se font jour visant à s'organiser pour soustraire certaines activités au marché, ou à tout le moins, pour subordonner ce mode d'allocation des ressources à d'autres finalités que celle de l'enrichissement personnel³².

Tout le courant de ce que l'on appelle aux États-Unis l'« économie morale », et, en France, l'« anti-utilitarisme », va dès lors s'inscrire dans la perspective critique ouverte par Polanyi et s'employer à montrer qu'existent des valeurs et/ou des principes d'organisation sociale alternatifs à l'allocation marchande et à la stratégie individuelle de maximisation de l'utilité ou du profit (Booth, 1993, 1994 ; Bates, Farmer Curry, 1992). Parce que l'idéal de maximisation supporté par le concept de rationalité économique est inextricablement associé au système de marché, *a contrario*, la démarche « morale » valorise sur le plan normatif ou accorde une attention scientifique privilégiée aux institutions organiques de la vie sociale et économique (la famille, la communauté, etc.), qu'elle considère plus promptes à assurer le bien-être individuel et collectif³³. D'ailleurs, Viviana Zelizer a proposé de regrouper toute

³² « Après un siècle d'« amélioration » aveugle, l'homme restaure son « habitation ». Si l'on ne veut pas laisser l'industrialisme éteindre l'espèce humaine, il faut le subordonner aux exigences de la nature de l'homme. La véritable critique que l'on peut faire à la société de marché n'est pas qu'elle était fondée sur l'économique – en un sens, toute société, quelle qu'elle soit, doit être fondée sur lui – mais que son économie était fondée sur l'intérêt personnel. Une telle organisation de la vie économique est complètement non naturelle, ce qui est à comprendre dans le sens strictement empirique d'exceptionnelle (...) À l'intérieur des nations, nous assistons à une évolution : le système économique cesse de déterminer la loi de la société et la primauté de la société sur ce système est assurée. Cette évolution peut se produire de toute sorte de manières, démocratique et aristocratique, constitutionnaliste et autoritaire, peut-être même d'une façon encore totalement imprévue. Ce qui représente l'avenir dans certains pays peut déjà être le présent dans d'autres pays, cependant que certains peuvent encore incarner ce qui, pour le reste, est le passé. Mais le résultat est le même pour tous : le système de marché ne sera plus autorégulateur, même en principe, puisqu'il ne comprendra ni le travail, ni la terre, ni l'argent (...) Si c'est agir avec uniformité que de soustraire du marché les éléments de la production (terre, travail, monnaie), ce n'est que du point de vue du marché, qui les a traités comme des marchandises. Du point de vue de la réalité humaine, ce que l'on restaure en renversant la fiction de la marchandise se rencontre dans toutes les directions de la boussole sociale. En fait, la désintégration d'une économie de marché uniforme est déjà en train de donner naissance à toutes sortes de sociétés nouvelles. De plus, la fin de la société de marché ne signifie pas du tout l'absence de marchés. Ceux qui continuent à assurer de différentes façons la liberté du consommateur, à indiquer comment se déplace la demande, à influencer sur le revenu du producteur et à servir d'instrument de comptabilité, tout en cessant totalement d'être un organe d'autorégulation économique. » (Ibid., pp.320-324)

³³ Mentionnons ici Richard Titmuss (1971) qui s'est rendu célèbre par son étude comparée des pratiques britanniques et américaine de collecte du sang — marchandise fictive par excellence. Il a montré que le système anglais fondé sur le don, sur un bénévolat encadré par des institutions para-étatiques, était plus efficace sur les plans quantitatifs et qualitatifs que la méthode américaine basée sur la commercialisation (où les personnes étaient rémunérées lorsqu'elles donnaient leur sang) puisque, dans ce dernier cas, les individus les plus démunis, trouvant là une occasion de gagner de l'argent, étaient incités à mentir sur leur état de santé : « Contre le courant libéral qui souhaite le démantèlement du système fondé sur le bénévolat pour laisser place à un marché du sang, Titmuss demande une décision politique en faveur de l'altruisme. Sur ce point, sa démarche peut être considérée comme extrême : il ne lui semble pas suffisant de laisser une place au don altruiste, ou de le favoriser comparativement à la collecte marchande ; il préconise de le préserver du contact avec le marché. Le marché se révélerait dévastateur et nuirait en profondeur au système de valeurs sur lequel prend racine le don altruiste ; bref, le marché doit être radicalement proscrit en ce domaine ; c'est la condition pour que survive un « droit de donner ». » (Steiner, 2001, pp.359-360)

cette série de travaux sous une bannière qu'elle nomme « la critique morale du marché sans limites » :

« Le révisionnisme moral du modèle du “marché sans limites” se base sur les cinq prémisses suivantes : 1°) acceptation de la prédominance du marché dans la société moderne ; 2°) dichotomisation entre le marché conçu comme rapport d'argent, indépendant de toute valeur, et des valeurs non matérielles, sacrées, sociales et personnelles ; 3°) conception du marché comme une force expansionniste et destructrice qui, en pénétrant tous les domaines de la vie, rend dangereusement précaire la dichotomie marché/non marché. Une fois l'échange de marché installé, l'intérêt personnel envahit et commande tous les liens sociaux ; 4°) l'intrusion du marché dans les domaines personnel, social et moral de la vie conduit à leur dégradation ou à leur dissolution ; 5°) La “protection” des valeurs non économiques n'est possible que par un processus d'“isolement” (*insulation*) (soit par l'imposition de contraintes normatives qui maintiennent certains domaines en dehors des rapports d'argent, soit par le biais de restrictions juridiques ou institutionnelles qui limitent délibérément l'extension du marché). » (1992, p.4)

Parce que prenant elle-même part au « double mouvement », cette nébuleuse ne cessera d'entretenir une perpétuelle dispute avec les promoteurs du paradigme ennemi, généralement qualifié d'« utilitariste ». Ainsi, les tenants des thèses morales sur la paysannerie ne tarderont-ils pas à trouver leurs contradicteurs chez les partisans d'une « économie politique » des sociétés paysannes (Popkin, 1980), cherchant aussi bien à repérer les failles de la régulation communautaire (selon eux, les mécanismes internes à la société villageoise forment autant de ressources pour les paysans qui fonctionnent en pratique comme des assurances et sont donc soumis aux effets de l'« aléa moral », tout aussi dévastateurs pour le lien social que sont supposées l'être les conséquences de l'économie de marché) qu'à légitimer la place de la société de marché dans l'élévation du niveau de bien être individuel, tant sur le plan économique que sur le plan politique³⁴.

Ce dualisme ne va pas cesser d'être dénoncé. Albert Hirschman, dans son essai sur les lectures qu'il qualifie de « rivales » de la société de marché (1982), donne à voir ce style

³⁴ Samuel Popkin conclut ainsi son texte sur son économie politique des paysans : « *I have made assumptions about individual behavior diverging from those of the moral economists. These assumptions have drawn attention to different features of villages and patron-client ties and have led to questions about the quality of welfare and insurance embedded in both villages and vertical patron-client ties. This, in turn, has demonstrated that there is more potential value to markets, relative to the actual performance level of these other institutions. Commercialization of agriculture and the development of strong central authorities are not wholly deleterious to peasant society. This is not because capitalism and/or colonialism are necessarily more benevolent than moral economists assume, but because traditional institutions are harsher and work less well than is often believed (...)* Single-stranded relationships may be far more secure for the peasant because there may be less coercion, an absence of monopolies, competition among landlords, and less need for submission of self. The development of an independant trading class can give small peasants easy low-risk access to international markets and a way of escaping the domination of large lords who use coercion to control the economy despite inefficient practices (...) There are often better opportunities for peasants in markets than under lords, and markets can reduce the bargaining power of the lords. » (1980, pp.462-463)

d'opposition académique comme l'actualisation de vieilles querelles idéologiques mettant aux prises, d'un côté, la « thèse du doux-commerce » (*"doux commerce" thesis*), produite par la philosophie politique du 18^e siècle, qui célèbre le commerce et l'échange en tant qu'ils sont les vecteurs d'une moralisation des conduites humaines, qu'ils se révèlent parés de vertus civilisatrices (aux mœurs barbares et à l'arbitraire du pouvoir du souverain caractéristiques de la période féodale se substitue le tissage de réseaux d'obligations contractuelles appelées par et dans la transaction marchande, polissant et disciplinant par là même les comportements individuels), et, de l'autre côté, la « thèse de l'auto-destruction » (*self-destruction thesis*) qui a cours aux 19^e et 20^e siècles, reposant essentiellement sur l'argument qui veut qu'en entraînant de façon continue et excessive le recentrage des individus sur leurs seuls intérêts privés, le capitalisme en vient à éroder tous les principes moraux, y compris ceux qui le justifient. Dans *Les passions et les intérêts* (1980), au terme d'un cheminement dans l'histoire des idées politiques au travers duquel il montre que la notion contemporaine d'« intérêt » n'est historiquement qu'un dérivé d'une « passion compensatrice » — l'amour du gain — qui, parce qu'associée à une rationalisation des comportements pour l'assouvir (et donc à une pacification, une prévisibilité et une constance de mœurs perçues comme usuellement instables et guerrières), fut détachée des autres passions jugées plus faibles et destructrices dans le but de les réguler (et de substituer la douceur du commerce au conflit), l'économiste américain en appelle à une élévation du débat : la critique du capitalisme comme système aliénant, vidant la société de sa substance, de ses principes et valeurs, n'est ni éclairée ni éclairante *« puisque ce qu'on attendait à l'origine du capitalisme et ce qu'on lui demandait, c'était précisément de réprimer certaines pulsions et tendances, et de façonner une personnalité humaine moins luxuriante, moins imprévisible et en fin de compte plus "unidimensionnelle" (...) aucune de ces critiques explicites ou implicites du capitalisme ne tient compte comme il le faudrait du fait qu'hier encore le monde des passions, ce monde du "libre épanouissement" de la totalité des facultés humaines, était considéré comme lourd de menaces contre lesquelles il importait de se prémunir dans toute la mesure du possible. »* (1980, pp.118-119)

En France, Bruno Latour et Michel Callon ne se montreront guère plus complaisants vis-à-vis du mouvement anti-utilitariste qui leur ouvre une tribune critique dans sa principale revue, celle du M.A.U.S.S, en 1997. Les deux sociologues font valoir que la lutte de l'anti-utilitarisme contre le libéralisme s'apparente à un jeu de rôles sans fin ; ils reprochent à ce premier courant de donner trop de crédit à la fiction de l'agent maximisateur, de ne cesser

d'offrir au régime capitaliste les moyens de se consolider en lui permettant d'internaliser les débordements mis en lumière, cela, sans s'apercevoir que l'*homo œconomicus* pris pour cible n'est au final que le produit d'un travail collectif de « formatage » dont les seules prétentions et finalités sont d'offrir des espaces strictement bornés de calcul et de transaction aux acteurs, et sans davantage se rendre compte que le « don », loin de relever d'un fond anthropologique commun à toutes les sociétés, est tout aussi calibré que l'échange marchand. Et les deux auteurs de proposer une prise en compte politique de tout ce qui est laissé de côté par le marché une fois effectué l'examen raisonné, c'est-à-dire délesté de l'« *indignation morale contre toute forme de calcul* », de ses aménités comme de ses revers les plus criants.

Aux côtés du paradigme socio-technique, d'autres pistes équilibrées ont éclos sur le marché des idées telles que la « nouvelle économie sociale » qui, délaissant la critique morale du marché, se propose d'examiner concrètement la manière dont les formes marchandes et non marchandes, les ressources monétaires et non monétaires, les financements publics et les revenus commerciaux, prennent place et s'articulent dans les structures associatives, coopératives ou mutualistes³⁵. Mais c'est la perspective ouverte par Viviana Zelizer qui nous a parue la plus féconde dans la perspective diachronique qui est ici la nôtre.

³⁵ Éric Bidet relève que « *la perspective de la nouvelle économie sociale n'est pas de proposer "une réponse globale" ou de se présenter comme un modèle d'organisation économique et social idéal, ni même comme un modèle globalement alternatif, mais comme un modèle alternatif dans certains cas, pour répondre à certains besoins, car disposant de qualités que ne possèderaient pas, ou peu, les autres modèles. Davantage que ses résultats économiques, il s'agit pour ces travaux de souligner les "effets induits" de l'économie sociale qui, au-delà de sa capacité à produire en mettant en œuvre une forme originale d'organisation économique, remplit également une fonction plus qualitative que l'on a pu traduire parfois par la notion d'utilité sociale. Davantage que sur l'étude d'un secteur économique fonctionnant selon des règles exemplaires, cette réflexion sur l'économie sociale se concentre alors sur les questions qu'elle pose et les solutions qu'elle propose, mettant en valeur ses "spécificités méritoires" : lieu d'expression d'une démocratie, capacité à produire du lien social – ici, "le lien importe plus que le bien" –, aptitude à l'innovation sociale, contribution au développement local* » (2000, pp.593-594). La principale critique que l'on peut adresser à cette approche tient dans ce qu'elle prétend trop souvent analyser un objet singulier par rapport aux arrangements institutionnels et aux régulations dits « traditionnels » que sont, d'un côté, l'entreprise capitaliste et le marché, et, de l'autre côté, l'administration étatique et le service public, alors qu'en fait la frontière entre ces trois sphères est souvent terriblement perméable. Autrement dit, les spécificités et les fonctions revendiquées du « tiers-secteur » ne nous semblent pas, au final, si distinctives que cela (il est peut-être préférable d'y voir un état provisoire du social plutôt qu'une substance à part entière). On pourrait multiplier les exemples à l'appui de ce point de vue relevant tout autant de la littérature scientifique que de l'expérience commune : 1°) solliciter la contribution, la participation (ou la prise de parole) de l'utilisateur du service est tout autant une préoccupation des associations à but non lucratif que des firmes classiques (Dondeyne, 2002 ; Dubuisson-Quellier, 1999) (d'ailleurs, le client *lambda* d'un opérateur de téléphonie mobile a sûrement plus de chances d'obtenir du service client qu'il l'aide à régler un problème technique lié à la prestation qu'on lui vend que le petit adhérent d'une coopérative agricole importante d'obtenir de son président qu'il l'entende sur telle ou telle difficulté personnelle rencontrée au sein de leur structure commune d'appartenance !) ; 2°) le marché peut être analysé comme générant autant (sinon plus) de liens sociaux que les entités dotées d'une base sociétaire (étant entendu que l'interconnaissance des membres d'un collectif diminue généralement à mesure que ce dernier s'élargit), même si les deux espèces de liens ne sont pas du tout de même nature : aux liens interpersonnels de l'association ou de la mutuelle se substituent les « liens hybrides marchands » (Cochoy, 2008) ; la combinaison de ressources monétaires et non monétaires ne signale

À l'instar des critiques précédentes, la sociologue américaine conteste la pertinence et déplore la permanence de la doctrine des « mondes hostiles », des « sphères séparées », qui établit une différence radicale entre d'un côté les relations personnelles nouées dans le cadre d'un couple, d'une famille ou d'une communauté et, de l'autre côté, les relations impersonnelles impliquées dans les transactions économiques.

« (*Selon cette conception*) On aurait d'un côté une sphère d'affectivité et de solidarité, de l'autre une sphère de calcul et de recherche d'efficacité. Laisser libre, chacune de ces sphères fonctionne de façon à peu près automatique et satisfaisante. En outre, ces deux sphères sont hostiles l'une à l'autre : tout contact entre elles est une source de pollution morale. Pour prendre un exemple, la rétribution monétaire des soins personnels dégrade la relation de soin en prestation de service commercial (...) Tout mélange est potentiellement corrupteur. L'invasion du monde des affects par la rationalité instrumentale le dessèche, tandis que l'introduction d'affects dans les transactions rationnelles engendre de l'inefficacité, du favoritisme, du copinage et autres formes de corruption. Seul un marché épuré de tout sentiment peut atteindre l'efficacité véritable. » (Zelizer, 2005a, pp. 18-19)

Partant, Zelizer se propose de montrer que l'introduction de la relation marchande, ou plus exactement de la relation monétaire, dans des sphères sociales dont elle était jusque là exclue n'engendre pas automatiquement l'érosion des normes ou des valeurs dont elles procédaient, n'emporte pas systématiquement un « refroidissement » des dites sphères et leur entière régulation par le seul calcul utilitariste ; et l'auteur de pointer l'existence d'un *marquage social* de la monnaie (2005b) par lequel celle-ci se trouve investie de toute une

pas plus un quelconque démarcage : il est des entreprises éminemment privées et lucratives dont le bon fonctionnement ne se conçoit pas indépendamment de l'enrôlement d'un personnel bénévole (c'est le cas, par exemple, des réseaux Wifi analysés par Cédric Calvignac [2008]) ; 3° les travaux conduits au sujet de la « responsabilité sociale des entreprises » sont venus montrer que l'adoption de normes sociales ne relevait pas seulement d'un pur cynisme entrepreneurial — au contraire, la RSE indique une capacité du capitalisme à s'autocritiquer — et que la vocation solidaire n'était pas l'apanage des activités habituellement regroupées sous ce vocable (Lachèze, 2007) (quoiqu'il faille reconnaître que leurs résultats, parce qu'associés à une échelle d'intervention souvent très locale, sont sans doute plus crédibles ou manifestes que dans le cas de la RSE) ; 4° enfin, la mixité des sources de financements (subventions publiques et ressources issues de la vente de biens ou services) est quelques fois aussi structurelle dans certains secteurs de l'industrie « classique » qu'elle peut l'être dans le cas des associations (il n'est pas rare en effet de voir des bassins industriels entiers indéfectiblement financés au nom du maintien de l'emploi dans certaines régions, sans que les fonds publics octroyés s'accompagnent toujours d'un projet global de reconversion). Ces remarques faites, il importe de ne pas totalement négliger les conceptions politiques *foncières* distinctes dont sont porteuses la firme privée et l'association (ou la mutuelle ou la coopérative) sous prétexte que leur prise en compte scientifique serait naïve et reviendrait à naturaliser des différences peu évidentes. S'engager dans une activité de service ou dans la production d'un bien avec pour but d'en tirer un profit monétaire n'est évidemment pas la même chose que de s'y investir pour d'autres raisons. Ces différences comptent en tant qu'elles viennent, entre autres choses, commander l'adoption de tel ou tel statut juridique auquel ont été historiquement associées toute une symbolique politique ainsi que des contraintes et des facilités de nature fiscale, réglementaire, procédurale, etc. (choisir un statut juridique, c'est activer toute une série d'obstacles qui se dresseront face à la poursuite effrénée d'une finalité inverse à celle ayant présidé à sa création [toutes les firmes s'empresseraient sinon de choisir le statut partiellement défiscalisé de l'association à but non lucratif] ; c'est également sélectionner ses alliés privilégiés futurs ainsi qu'un mode d'existence légitime sur un marché donné).

symbolique. Plutôt que de les évacuer, cet équivalent marchand condense sur lui des représentations et des significations sociales (inédites ou héritées), témoignant ainsi de la capacité des individus à s'approprier la transaction monétaire sans pour autant se laisser totalement rationaliser par elle, se transformer en agents maximisateurs dépourvus de toute morale. Dans l'article qu'il consacre à la comparaison de la thèse zélizerienne avec celle de Karl Polanyi sur le « désencastrement » (dans ce registre, le procès marchand s'alimente des composantes de la vie sociale et tend à les assujettir à sa pulsion propre : la loi de l'offre et de la demande), Philippe Steiner fait valoir que l'objectif de Viviana Zelizer « *est de montrer que la monnaie et la commercialisation des domaines relationnels n'ont pas le pouvoir corrosif qu'on leur prête, car monnaie et commercialisation ne sont pas reçues passivement par des personnes dépouillées de ressources morales, relationnelles et affectives. Pour le dire autrement : la monnaie et la marchandisation n'engendrent pas le risque d'une inversion létale dans la relation marché-société* » (2007, p.269).

Parallèlement, sur le plan méthodologique, Zelizer promeut un « modèle des marchés multiples » (1992) pour analyser la composition de ces entrecroisements entre formules marchandes et non marchandes : elle propose une analyse à mi-chemin entre l'« absolutisme culturel », qui aborde essentiellement le marché comme un système construit de significations (dans cette perspective, la régulation marchande est entièrement dominée par les valeurs), et l'« alternative socio-structurelle », incarnée par la sociologie de Mark Granovetter (2000), qui insiste sur l'encastrement de l'échange dans les réseaux de relations sociales (souvent aux dépens de la dimension culturelle)³⁶. Elle entend ainsi saisir les effets réciproques de facteurs économiques, culturels et structurels dans la formation des marchés. Elle offrira une démonstration convaincante de l'heuristique de sa posture dans son étude du développement du marché de l'assurance-vie aux États-Unis (1978). Dans un premier temps, elle montre que le rejet de l'assurance-vie par la population américaine au début du 19^e siècle est lié à son incompatibilité avec les valeurs religieuses dominantes (ce contrat d'assurance, en donnant un prix à la vie, est perçu comme profanant le caractère sacré de cette dernière en la transformant en un objet commercial : i) il introduit une concurrence avec « Dieu » qui seul peut apporter le soutien nécessaire aux ayants droit de la personne défunte ; ii) sa souscription s'apparente à une spéculation inacceptable au regard de l'éthique protestante dominante (qui privilégie l'accumulation sobre), ainsi qu'à des facteurs matériels qui permettent de s'en passer (la

³⁶ Notons bien que, dans les faits, l'approche de Viviana Zelizer va se révéler *terriblement éloignée* de la sociologie des réseaux de Granovetter, au point où l'on se demande si la mention de ces travaux ne relève pas de la simple bienséance académique.

famille du défunt peut généralement compter sur le patrimoine que ce dernier lui laisse, et elle peut en outre compter sur les membres de la communauté, le voisinage, pour la soutenir, l'aider à s'occuper des funérailles). Dans un second temps, elle fait valoir que l'essor des compagnies d'assurance-vie dans la seconde moitié du 19^e siècle, redevable au changement du mode de vie (il est devenu urbain, par conséquent les femmes et enfants sont devenus dépendants du salaire du chef de famille — ils ne peuvent plus compter sur un patrimoine familial en cas de décès prématuré de ce dernier ; puisqu'ils sont détachés de l'environnement communautaire, l'intervention de l'assureur s'impose) et des techniques de vente du contrat (développement des réseaux commerciaux), ne signifie pas une disparition de l'univers symbolique naguère constitué autour du décès. L'entrée de la vie et de la mort dans l'univers du calcul assurantiel n'est en rien synonyme du déploiement de comportements utilitaristes ; les agents d'assurance et leur technologie ne sont pas les vecteurs d'un « refroidissement » du monde des affects, bien au contraire, comme l'Église elle-même, ils participent au déplacement de la symbolique religieuse sur le contrat d'assurance. Le calcul économique vient ainsi s'accompagner d'une transfiguration des croyances entourant la mort ; ces dernières se sécularisent sans disparaître pour autant : si, par le passé, l'« immortalité » avait une dimension strictement spirituelle (il s'agissait de rester présent dans le souvenir de ses proches), et que le salut de l'âme du défunt dans l'au-delà dépendait de ses dons aux pauvres, à partir de la seconde moitié du siècle, cette immortalité commence à revêtir une forme sociale et économique par l'entremise de l'assurance-vie : la postérité du défunt n'est plus totalement idéelle et se matérialise ; dans le discours ecclésiastique (comme dans celui développé par les assureurs), le bon époux, le mari pieux et affectueux devient celui qui sait prendre les précautions nécessaires et qui laissera à ses proches les moyens de vivre correctement s'il vient à mourir (le salut de l'âme n'est donc plus garanti par ses donations aux miséreux ou à l'Église, mais rattaché à sa prévoyance). En d'autres mots, le contrat d'assurance-vie comme « monnaie profane » s'est transformé en « monnaie sacrée ».

De notre point de vue, la question de la genèse du remplacement en agriculture comme activité de « secours » apporté aux fermes en difficulté (confrontées à l'absence de l'exploitant agricole et/ou des membres de sa famille) impliquant un recours au marché du travail agricole est justiciable d'un traitement assez analogue à celui de l'assurance-vie.

Si l'exode rural peut, de prime abord, expliquer le passage de l'entraide paysanne bénévole (basée sur l'existence de règles de réciprocité plus ou moins formelles selon qu'il s'agit d'une entraide de quartier ou d'une association de secours mutuel) au marché du travail,

la question se pose de savoir si le remplacement agricole incarne une modalité d'assistance complètement désinvestie symboliquement. On a en effet coutume d'expliquer la solidarité paysanne d'antan par l'existence de règles traditionnelles légitimées par des représentations partagées au sein de la communauté villageoise (la terre, le patrimoine et la famille [patriarcale] sont régulièrement désignés dans les travaux d'histoire rurale comme constituant les socles identitaires usuels de la paysannerie — de l'attachement commun à ces formes dérivent alors des conduites d'entraide plus ou moins réglées) ; dans la mesure où il émerge avec le procès de professionnalisation de l'agriculture qui entend transformer les exploitants en agents économiques rationnels, le service de remplacement n'est-il qu'un de ses « sous-produits » qui évacuerait toute idée de solidarité en substituant l'équivalence monétaire (parfaitement ajustée, donc, à des *homo œconomicus*) au « coup de main » ?

Dans ce cas, une autre question vient immédiatement à l'esprit : comment cet appel spécifique au salariat a-t-il pu émerger alors même que l'ouvrage de modernisation du secteur agricole dans les années 1960 se fonde en partie sur le rejet de cette main-d'œuvre extérieure au collectif de travail familial, qu'une partie du projet politique porté par les « modernisateurs », nous dit Bernard Bruneteaux (1994), consiste justement à congédier la « société salariale », c'est-à-dire cette société dans laquelle l'identité sociale des individus n'est plus basée sur la détention d'un patrimoine mais sur la position occupée dans le salariat, où « *chacun se compare à tous, mais aussi s'en distingue, l'échelle sociale comporte un nombre croissant de barreaux auxquels les salariés accrochent leur identité, soulignant la différence avec l'échelon inférieur et aspirant à la strate supérieure* »³⁷ (Castel, 1995, p.325) ? Ce monde dans lequel l'« État social »³⁸, pour maintenir la cohésion de la société, développe la protection sociale des salariés, organise la mise en place de toute une série de garanties collectives relatives à leurs conditions de travail, de rémunération, etc., est dénoncé par les

³⁷ On a coutume de décrire la naissance de la société salariale comme le passage de la condition prolétarienne prévalant aux débuts de l'industrialisation, au rapport salarial moderne (fordiste) ; cinq changements caractérisent cette transition : i) la « *ferme séparation de ceux qui travaillent effectivement et régulièrement et les inactifs ou semi-inactifs qu'il faut soit exclure du marché du travail, soit intégrés sous des formes réglées* » (Castel, op.cit., p.327) ; ii) « *la fixation du travailleur à son poste de travail et la rationalisation du procès de travail dans le cadre d'une "gestion du temps précise, découpée, réglementée"* » (Ibid., p.331) ; iii) « *l'accès par l'intermédiaire du salaire à de "nouvelles normes de consommation ouvrières" à travers lesquelles l'ouvrier devient lui-même l'usager de la production de masse* » (Ibid., p.334) ; iv) « *l'accès à la propriété sociale et aux services publics* » (Ibid., p.337) ; v) « *l'inscription dans un droit du travail qui reconnaît le travailleur en tant que membre d'un collectif doté d'un statut social au-delà de la dimension purement individuelle du contrat de travail* » (Ibid., p.338).

³⁸ On entend par « État social » l'intervention après-guerre des pouvoirs publics dans trois directions différentes : « *garantie d'une protection sociale généralisée, maintien des grands équilibres et pilotage de l'économie, recherche d'un compromis entre les différents partenaires impliqués dans le processus de croissance.* » (Castel, op.cit., p.374)

porte-parole paysans comme incarnant un mode de vie aliéné et aliénant, comme véhiculant une mentalité qualifiée de « stérilisante », de « pantouflarde », *etc.* En un mot : le syndicalisme agricole critique la société salariale comme étant porteuse de dimensions existentielles profondément incompatibles avec l'image du paysan-entrepreneur, avec les vertus d'audace, l'esprit d'aventure, de liberté et de responsabilité qu'il s'efforce alors de promouvoir. Il est alors plus qu'étonnant de voir ce monde agricole, si hostile au salariat, s'organiser pour y recourir.

La thèse que nous défendrons dans cette enquête est qu'il n'y a pas de rupture radicale entre l'entraide paysanne d'autrefois et le remplacement agricole d'aujourd'hui. L'idée de solidarité n'a pas été évacuée par ce dernier, elle s'est simplement transfigurée sous l'effet du processus de professionnalisation de l'agriculture — la norme professionnelle a remplacé la norme domestique. Ce déplacement qui empêche d'envisager les choses en termes de « rupture » entre hier et aujourd'hui est également celui qui explique que l'appel au marché du travail ne se soit en rien révélé incompatible avec une conception moderne de l'agriculture méprisant du plus profond d'elle-même la carrière salariale. À l'instar du contrat d'assurance-vie américain analysé par Zelizer, la relation de nature marchande qu'implique le remplacement est marquée socialement, ou plutôt « professionnellement ». Toutefois, dans notre optique, ce marquage professionnel ne s'épuise pas dans un investissement symbolique du contrat de travail qui condenserait sur lui une représentation spécifique du marché du travail, il s'étend au marché du service contenu dans le remplacement (puisque'il y a une offre et une demande de service partiellement régulée par des prix) et comprend des dimensions procédurales et financières.

La modernisation de l'agriculture peut s'analyser comme un ouvrage collectif visant à faire advenir dans la réalité un « modèle professionnel » constitué d'un chef d'exploitation rationnel, d'une exploitation rentable et d'un collectif de travail familial. Si l'identification à ce modèle incite les organisations professionnelles agricoles à prendre part, chacune à leur manière, au travail de performance du type idéal d'exploitation, elle les incite parallèlement à sauvegarder les formes sociales ainsi produites (auxquelles toutes sont attachées), et ce, à l'aune de la mission qui est la leur dans le travail modernisation : à chaque organisation agricole « sa » tâche modernisatrice, à chacune « son » service de remplacement. Ainsi, la création des tout premiers services de remplacement en France dans les années 1960 va être le fait de syndicats agricoles, de coopératives, de groupes de développement cherchant à rendre

cette prestation la plus accessible possible mais souvent au profit de leurs seuls sociétaires (sauf exceptions) et avec chacune des priorités de remplacement bien particulières (section 1).

La médiation sur le marché du travail qu'incarne le service de remplacement est tout à la fois le résultat d'une élévation inédite des coûts de transaction sur ce marché — les ouvriers agricoles quittent la campagne pour rejoindre une industrie urbaine en quête de bras — et d'une recomposition de la notion de solidarité : celle-ci ne se noue plus autour de l'attachement au groupe domestique (où parents, enfants et petits-enfants habitent sous le même toit et vivent des produits de la même exploitation) comme creuset identitaire, comme fondement de la vie sociale et économique des individus à l'intérieur du village, mais autour du modèle contemporain de l'exploitation familiale, issu d'une savante construction politico-syndicale, qui qualifie le caractère professionnel de l'activité agricole et constitue la nouvelle référence identitaire des agriculteurs : la « solidarité villageoise » s'est muée en « solidarité professionnelle ». Cette solidarité passant par le marché du travail ne se révèle pas pour autant totalement incompatible (sur un plan cognitif) avec l'idée politique dominante selon laquelle la seule force de travail légitime sur l'exploitation est la famille (l'exploitant, sa conjointe, voire un enfant aide-familial). En effet, la norme salariale qui va s'imposer dans les services de remplacement est profondément « anti-salariale » : le type idéal d'agent de remplacement, celui que l'on cherche par tous les moyens à recruter, est l'aide familial, c'est-à-dire un salarié qui n'en est pas vraiment un puisqu'il aspire à s'installer lui-même comme exploitant et qu'il fait déjà partie du « milieu professionnel », qu'il adhère à ses valeurs. Il convient d'ajouter que si cette nouvelle forme de solidarité qui prend les traits du remplacement agricole est rendue nécessaire, c'est que tout le travail de modernisation du secteur qui entend le rendre performant, compétitif, qui ambitionne de faciliter son intégration à un marché international des produits agricoles de plus en plus concurrentiel, s'accompagne dans le même temps d'une volonté des agriculteurs et de leur famille de ne plus être « esclaves » de leur tâche, de voir leur mode de vie se rapprocher de celui des autres couches sociales. Aussi, pour que l'exploitation ne disparaisse pas du fait de l'absence d'un de ses membres, pour que tout le travail de réforme de l'appareil de production ne soit pas remis en cause, et, partant, pour que la Profession » assise sur son « modèle » se maintienne, il importe d'installer des dispositifs destinés à parer à la défection ponctuelle du chef d'exploitation et/ou des membres de sa famille, que ces défections résultent de convenances personnelles (congés) ou d'événement involontaires (accidents, maladies). Autrement dit, tous les efforts, tous les services agricoles mis en place aux fins de permettre la « tension » de l'appareil de production (c'est-à-dire afin

d'améliorer sa productivité en permettant une utilisation rationnelle des capitaux et des techniques et en calibrant la surface des exploitations de manière à assurer leur rentabilité) doivent se doubler de dispositifs permettant de faire face au « relâchement » du collectif de travail familial : c'est la vocation du service de remplacement (section 2).

Reste que l'analyse raisonnée de l'activité de remplacement agricole implique de voir ce qu'elle a de non spécifique : ce service s'inscrit dans la longue histoire des services communautaires agricoles dont le profil a évolué en même temps qu'émergeait et évoluait l'idée de « profession ». Ce n'est d'ailleurs pas le moindre paradoxe des professions que de s'évertuer à capturer l'État et le marché pour mieux s'éloigner des modes de régulation qu'ils impliquent, et ce, au nom d'un intérêt général catégoriel. L'histoire moderne de l'agriculture en offre la parfaite illustration. Elle permet ainsi de comprendre les raisons pour lesquelles le travail de modernisation a été originellement monopolisé par les organisations professionnelles agricoles (sans donner lieu à un service public ou à un marché de prestations) et, partant, elle offre la possibilité de cerner les conditions socio-politiques grâce auxquelles le remplacement, qui était jusque-là le fruit d'initiatives locales (départementales ou cantonales), va finir par être érigé en un bien public joint à la modernisation au début des années 1970 et ainsi entamer son plein déploiement sur le territoire national (section 3).

Section 1- Moments contextualisés de création d'un service de remplacement agricole, en Aveyron et ailleurs, dans les années 60 et au tout début des années 1970

En cette session de mai 1969 de la chambre d'agriculture de l'Aveyron, Jean-Marie Cassan, administrateur de la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) et membre de la chambre présente à ses pairs un rapport de sept pages intitulé « *Projet de création d'un service remplaçant* ». La volonté du syndicat majoritaire départemental de concevoir un service de remplacement est inspirée par l'expérience qui fut conduite conjointement quelques mois plus tôt dans la région de Villefranche, située à l'Est du territoire départemental, par le syndicat des migrations rurales et le comité de développement régional. Il s'était alors agi pour les deux structures d'installer un service de remplacement local à l'échelon de la petite région et de le faire fonctionner comme une section du comité de développement (il était question d'un simple « dépannage » se résumant à collecter en les centralisant les disponibilités locales en main-d'œuvre pour les diriger, si besoin était, vers les agriculteurs malades et accidentés du Villefranchois). L'expérience

suscita un vif intérêt de la part de plusieurs organisations professionnelles agricoles, dont des coopératives laitières, qui demandèrent à ce qu'elle soit reprise et diffusée sur le reste du département. La FDSEA aveyronnaise, en sa qualité d'organisation représentative à vocation généraliste exerçant un puissant encadrement de la base paysanne (en Aveyron, il existe dans tout le département des sections communales du syndicat majoritaire), soucieuse de maîtriser syndicalement l'essor de toutes les actions de développement conduites dans « son » département, va donc décider d'endosser cette problématique du remplacement agricole, en partenariat avec une chambre d'agriculture départementale qu'elle contrôle politiquement et dont l'office est d'assurer la coordination des projets de développement menés par les divers groupements aveyronnais ainsi que la gestion des principaux services techniques de conseil agricole.

Toutefois, les responsables professionnels aveyronnais, bien que sensibles au besoin de remplacement qui se fait jour, ont en même temps parfaitement conscience de partir un peu « à l'aventure ». En effet, au tout départ, si l'on excepte l'expérimentation très locale conduite par le comité de développement de la région de Villefranche, les administrateurs départementaux ne disposent d'aucune référence précise en matière de remplacement. C'est pour cette raison qu'ils confient une mission de réflexion sur le sujet à Jean-Marie Cassan. Ce dernier est éleveur de brebis près de Millau. Il a une réputation d'« enquiquineur » parmi ses pairs ; aussi ces derniers espèrent-ils secrètement, en le chargeant de mettre en place un service de remplacement agricole, lui donner « un os à ronger », peut-être sans trop croire eux-mêmes au succès de l'entreprise, quand bien même ils savent que ce « trublion » se fait chaque fois un devoir d'aller jusqu'au bout de ses engagements³⁹.

Jean-Marie Cassan, alors âgé d'une quarantaine d'années, appartient, comme le président de la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'époque, Raymond Lacombe (qui deviendra président de la FNSEA en 1986), à cette génération d'anciens militants de la Jeunesse Agricole Catholique (JAC), qui accède dans les années 1960 aux fonctions d'administration du syndicalisme majoritaire (tant au niveau local, dans les FDSEA, qu'au niveau national, au sein de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles). Cette JAC, mouvement national d'action catholique encadré par des aumôniers souvent issus des ordres religieux dominicains et jésuite, a été pour tout ce personnel syndical une formidable école de formation, de par les idées qu'elle prônait mais

³⁹ C'est à Madame Marie-Thérèse Lacombe, irremplaçable témoin de cette époque, que nous devons ces quelques notes d'atmosphère et indications biographiques concernant M. Jean-Marie Cassan, décédé en 1972.

aussi du fait du mode d'organisation interne qu'elle s'était donné et qui encourageait l'expérimentation et la prise de parole :

« Les aumôniers de la JAC ont diffusé de nouvelles conceptions religieuses du monde, inspirées des œuvres de Mounier ou de Theillard de Chardin : le chrétien devait participer à la transformation du monde ici bas. Pour Mounier, les structures mêmes de la société devaient être changées pour permettre l'épanouissement de la personne humaine écrasée par l'individualisme égoïste de l'économie capitaliste (...) Pour Theillard de Chardin, l'homme devait achever l'œuvre du créateur en s'attachant à domestiquer la nature brute, en accroissant la puissance de ses techniques. Toute une pédagogie reposant sur la fameuse formule "voir, juger, agir" a été développée par la JAC. On enquêtait dans les villages, on essayait de comprendre les raisons des retards observés, on déterminait quelle action, même modeste, pouvait être aussitôt entreprise pour commencer à y porter remède (...) La JAC était une organisation bien structurée : un bureau national, dirigé par un secrétaire national, organisait le travail des équipes régionales, qui elles-mêmes encadraient les équipes locales. Ainsi, toute une hiérarchie de responsables issus de la jeunesse agricole et directement conseillés et contrôlés par les aumôniers était mise en place. Elle animait l'activité des militants qui cherchaient à élargir le cercle des sympathisants. Au-delà, il y avait les autres, les réfractaires qu'on respectait et les indifférents qu'on plaignait en les méprisant quelque peu. Les Jacistes apprenaient à prendre la parole, à défendre leur point de vue, à convaincre, mais aussi à tenir pour quantité négligeable ceux qui demeuraient trop indifférents à leur projet. La JAC fonctionnait donc comme une institution ayant pour objet la transformation morale et donc matérielle du monde agricole. » (Allaire, Blanc, 1982, pp.58-59)

Et Jean-Marie Cassan prendra effectivement cette mission à cœur puisque le rapport qu'il présente est la synthèse d'un travail de plusieurs mois de la commission du développement de la chambre d'agriculture qui a mobilisé la plupart des organisations professionnelles départementales (coopératives, syndicats, groupes de développement, etc.). Le document programmatique dont il est ici question s'appuie sur l'expérience d'autres départements auprès desquels des contacts furent pris au second semestre de l'année 1968 (sont mentionnés les contacts auprès du Doubs et du Jura, tous deux dotés d'un service de remplacement animé par le Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs, et auprès de la Charente, de la Vendée et des Deux Sèvres, départements dans lesquels ce sont les coopératives laitières qui ont été pionnières dans le domaine du remplacement, en limitant ce dernier à leurs sociétaires et à l'activité de traite). Ce document est structuré en huit parties : i) « Les problèmes qui se posent » ; ii) « Étude d'un projet de service de remplacement et les expériences qui ont été réalisées ailleurs » ; iii) « L'objet du service » ; iv) « La structure qui nous paraît idéale » ; v) « Le fonctionnement et l'animation du service » ; vi) « Le remplaçant » ; vii) « Le financement » ; viii) « Conclusion ». Nous n'aborderons pas ici l'intégralité des thèmes évoqués dans ce texte et nous concentrerons sur les traits qui nous ont semblé les plus significatifs de la conception du remplacement que développe le milieu professionnel

aveyronnais à l'époque, en essayant dans le même temps de tirer de cette posture locale des conséquences plus générales quant aux formats institutionnels et organisationnels qui vont structurer le développement des tout premiers services du remplacement en France dans les années 1960 et au début des années 1970.

1- Développement agricole et formation des premiers services de remplacement en agriculture

L'introduction des premières formes de remplacement doit être lue comme entretenant un lien étroit avec la politique de développement agricole des années 1960 et l'idéologie qui la porte. Le remplacement agricole s'entend comme un outil de conquête d'une parité entre les agriculteurs et les autres catégories socio-professionnelles en matière de conditions de vie. Cette aspiration est consubstantielle à la mise en place du modèle professionnel agricole qui place en son cœur l'exploitation familiale rentable, compétitive, tournée vers le marché et ajustée au collectif de travail familial. La professionnalisation du secteur doit ainsi aller de pair avec une amélioration du niveau de vie paysan, mais il convient de s'en donner les moyens concrets pour que « tomber malade », « partir en vacances », « aller se former », ne soient pas des impondérables ou des convenances personnelles synonymes de la disparition de l'exploitation familiale, de l'outil de travail, de la famille exploitante (et donc du « modèle » lui-même, savamment conceptualisé par le syndicalisme et les pouvoirs publics puis mis sur pied au travers de la politique de développement et de la politique des structures, auquel adhère l'écrasante majorité des organisations professionnelles agricoles et de leurs membres, et qui qualifie la dimension professionnelle de l'activité agricole dans son ensemble).

1.1- Remplacement agricole et idéologie du développement

Dans sa première partie, l'intervention de l'administrateur aveyronnais illustre de manière exemplaire le contexte idéologique dans lequel vient s'insérer l'activité de remplacement en agriculture.

« Depuis de nombreuses années, les agriculteurs demandent la parité avec les autres catégories sociales. Cette parité est recherchée aussi bien au niveau du revenu qu'au niveau des conditions de vie. Dans un département où plus de 80% des exploitations sont de type familial et où près de 85% du revenu des agriculteurs provient des productions animales, cette parité ne dépend pas seulement d'une augmentation du revenu, ni d'une amélioration de l'infrastructure. En effet, l'agriculteur moyen de l'Aveyron peut-il envisager facilement de prendre des congés, de participer à des activités de formation, d'accepter des responsabilités professionnelles, civiques ou autres ? Nous savons que, dans l'état actuel des choses, il ne le peut que très difficilement. À l'heure où l'exploitation devient un atelier de production, son objet n'est plus de nourrir directement la famille, mais de

lui apporter un revenu. Ainsi, nous devons admettre que la vie de l'exploitation et la vie de la famille doivent être de plus en plus distinguées l'une de l'autre. Dans une exploitation d'élevage, de multiples tâches (en particulier les soins des animaux) sont journalières et ne peuvent être reportées au lendemain. Elles doivent être obligatoirement assurées. Le chef d'exploitation a parfois, dans ces cas, l'impression "d'être au baignoire". Il sait bien que son exploitation est soumise à de nombreuses contraintes qui ne lui permettent pas pleinement de s'organiser, d'être compétitif, de participer à la vie des organisations professionnelles, de se cultiver, de se former, de se détendre, d'avoir la parité économique et sociale. N'aurait-il pas droit aux congés ? Est-il immunisé contre les maladies ? Est-il à l'abri des accidents ? Devra-t-il toujours refuser de prendre des responsabilités ? *Etc.* (...) Il faut que nous permettions à tout agriculteur de se dégager à certains moments de ces contraintes qui le paralysent, sinon la véritable parité ne sera jamais totalement vraie pour la plupart des exploitants de notre département. »⁴⁰

On retrouve ici clairement exprimées, au principe du remplacement, les idées du nouveau modèle professionnel agricole, d'inspiration jaciste, qui émergent après-guerre et se consolident à la toute fin des années 1950 (ces idées s'incarneront dans le décret du 11 avril 1959 relatif à la vulgarisation agricole, puis se déploieront dans les années soixante avec la loi d'orientation agricole du 05 août 1960 instituant le concept de parité de l'agriculture avec les autres secteurs, ainsi qu'avec le décret relatif à l'organisation et au financement du développement agricole du 04 octobre 1966⁴¹). Deux dimensions doivent être spécifiquement distinguées : d'un côté, le remplacement consacre la disparition (partielle) des anciennes références : l'exploitation familiale « traditionnelle » et les logiques essentiellement domestiques qui lui sont associées ; de l'autre côté, l'activité de remplacement puise toute sa substance – *nous visons là les « motifs » de remplacement en agriculture* – dans l'idée de parité.

1.1.1- D'une exploitation familiale à l'autre

S'agissant de la relégation des anciennes références, comme le remarque Pierre Muller (1984), l'enjeu pour la jeune génération d'agriculteurs est, à l'époque, de moderniser les structures de l'exploitation agricole afin d'améliorer son adaptation au marché. Pour ce faire, les pouvoirs publics et le syndicalisme conçoivent, promeuvent et organisent la réalisation d'un nouveau modèle professionnel agricole basé sur le concept d'exploitation « viable », « rentable », à même d'être « compétitive » sur le marché international des produits agricoles. Tout l'enjeu est alors de mettre fin à la forme traditionnelle d'exploitation familiale qui s'est

⁴⁰ J.M Cassan, « Projet de création d'un service de remplacement », rapport présenté à la chambre d'agriculture de l'Aveyron, mai 1969, p.1.

⁴¹ Entre ces deux grands textes, la loi complémentaire du 08 août 1962 a un rapport plus lointain, quoique forcément lié, avec notre objet puisqu'elle traite des structures foncières et de l'organisation des marchés agricoles.

imposée au milieu du 19^e siècle (Mayaud, 1999) et qui, bien qu'étant parvenue à évoluer et à s'intégrer à une économie de marché nationale et internationale en voie de formation (grâce au progrès des infrastructures de transport et aux divers traités de commerce internationaux), s'apparente le plus souvent à une petite tenure, incapable de générer des gains de productivité suffisants pour résister à la concurrence à l'œuvre dans l'univers économique contemporain – d'ailleurs, dans cette exploitation, la logique d'autosubsistance continue d'occuper une place significative. En outre, cette forme traditionnelle est ancrée sur la « famille patriarcale » où parents, enfants et petits enfants habitent sous le même toit, alors même que la jeune génération d'agriculteurs aspire à épouser le mode de vie urbain et valorise le « couple » autonome financièrement. Pour paraphraser Alice Barthez (1982), avec ce nouveau modèle, ce n'est plus l'exploitation qui doit servir la famille (patriarcale), c'est la famille (conjugale) qui doit servir l'exploitation.

Dans ce contexte, le remplacement en agriculture apparaît à la fois comme l'un des marqueurs de la différenciation idéologiquement consommée entre la sphère domestique et la sphère du travail productif – à l'intérieur du référentiel modernisateur, ces deux espaces et ces deux temps de la vie paysanne se doivent d'être clairement distingués : l'on doit pouvoir avoir une vie « normale », qui n'est pas toute entière dédiée à l'activité productive, régie par ses contraintes et astreintes –, mais aussi comme l'un des outils d'accompagnement, pour ne pas dire d'aménagement, de ce procès d'intégration marchande qu'il s'agit d'encourager à l'aide de cette refonte des structures de production : puisqu'il n'est plus question de compter essentiellement, comme par le passé, sur la famille, disons les parents, pour constituer une ressource de remplacement sur la ferme, l'organisation d'un recours *spécifique*⁴² au marché du travail apparaît alors comme une alternative logique.

1.1.2- Le remplacement comme outil de conquête d'une parité

Parallèlement, la conception du remplacement en agriculture s'établit dans les entrelacs du concept de « parité », auquel la loi d'orientation agricole donnera une considérable publicité en en faisant l'un des socles de la politique de modernisation de l'agriculture. Son article premier, traitant des principes généraux d'orientation, dispose que « *La loi*

⁴² Le recours spécifique dont il est ici question est le recours à une *main-d'œuvre de remplacement*, qu'il convient de bien distinguer de la *main-d'œuvre d'appoint*, car, nous le verrons par la suite, le modèle moderne d'exploitation familiale est basé sur le *collectif de travail familial* – le chef d'exploitation et un ou deux aides familiaux –, et non sur le salariat qui, dans le nouveau schéma productif, n'a pas vraiment sa place (ou bien à la marge). Dans le cas du remplacement, le salarié se substitue à l'un des membres de la famille exploitante (force de travail légitime sur la ferme) qui se trouve ponctuellement empêché ; dans le cas de l'appoint, il complète cette main-d'œuvre familiale (et permet ainsi l'obtention de gains de productivité).

d'orientation de l'agriculture française a pour but, dans le cadre de la politique économique et sociale, d'établir la parité entre l'agriculture et les autres activités économiques (...) » ; le second alinéa de cet article de loi précise que cette parité doit notamment être obtenue « En faisant participer équitablement l'agriculture au bénéfice de cette expansion par l'élimination des causes de disparité existant entre le revenu des personnes exerçant leur activité dans l'agriculture et celui des personnes occupées dans d'autres secteurs, afin de porter notamment la situation sociale des exploitants et des salariés agricoles au même niveau que celui des autres catégories professionnelles (...) ».

Ici, la parité, qui s'entend comme la parité vis-à-vis du reste de la société et non comme une parité à l'intérieur du champ professionnel agricole lui-même⁴³, n'est pas seulement le pendant humaniste offert aux conséquences négatives (en termes d'exode rural notamment) du nouveau modèle de développement prôné par des tenants de position de pouvoir syndical formés à l'école de la Jeunesse Agricole Catholique ; *le concept a une portée plus fondamentale pour ce qui nous concerne puisqu'il est tout simplement fondateur des motifs de remplacement : ceux-ci ne sont en quelque sorte que les conséquences, les conclusions, tirées de la comparaison entre la situation socio-économique des agriculteurs et celle des autres catégories socio-professionnelles*⁴⁴. Ainsi, chaque raison d'être remplacé est censée révéler et relever (d'un genre d'écart, de différence, ou d'inégalité existant entre le producteur agricole moyen et n'importe quel autre acteur économique appartenant au secteur de l'industrie ou des services au début des années 1960, qu'il s'agisse de l'accès à certaines ressources (comme la formation), à certaines aspirations fortement valorisées socialement (congrès, engagement professionnel) ou de la satisfaction de besoins élémentaires (avoir le temps de se soigner après une maladie ou un accident). D'une certaine façon, la notion de remplacement, dans la relation qu'elle entretient avec l'idée de parité, bien au-delà d'un simple relevé des différences entre catégories professionnelles, n'est pas sans lien avec une théorie politique moderne de la justice développée par Amartya Sen (1999) qui, à l'encontre de la vision utilitariste du bien être (mesuré sur une base monétaire), offre sa composante sociale à cette

⁴³ Pierre Muller remarque d'ailleurs que cela a pour effet en même temps « *d'escamoter les inégalités* » à l'intérieur dudit espace professionnel (*op.cit.*, p.83).

⁴⁴ Michel Debatisse va offrir le tableau hyperbolique de cette situation avec l'exposé, au tout début de la *Révolution Silencieuse* (1963), dans un chapitre intitulé « Je suis d'un autre monde », du quotidien d'une jeune fille de paysans d'Isère en 1950. La puissance symbolique de cette illustration de la marginalité du monde paysan au regard du reste de la société (marginalité qui s'exprime notamment en terme de déficit de bien être de la jeune femme) est d'autant plus forte qu'elle inscrit ce décalage dans une forme d'héritage imposé duquel il apparaît fort difficile de s'affranchir pour une jeunesse rurale qui aspire à autre chose qu'à revivre la vie de ses aînés.

problématique et montre que la maximisation de ce dernier est dépendante des *capabilities* détenues par les individus. L'économiste indien cherche à montrer que bien que comparables sous bien des aspects, ou pareillement pourvus en ressources de différentes espèces (comme le revenu), des acteurs peuvent néanmoins être inégaux du point de vue de la capacité, disons de la liberté, qu'ils ont d'accomplir certaines de leurs aspirations et/ou de satisfaire certains de leurs besoins. Son approche est importante pour comprendre que ce ne sont pas tant les ressources qui comptent que ce que l'acteur qui les détient va pouvoir faire avec, et ce, au regard de ses caractéristiques personnelles et des contraintes institutionnelles qui l'environnent. Dit encore autrement, le bien être dépend dans cette théorie tout autant des réalisations et des dotations de la personne (les fonctionnements réalisés) que des possibilités réelles de les réaliser — ce sont les *capabilities* — en fonction de ses attentes, désirs ou besoins (les fonctionnements potentiels). Ainsi, la conception du remplacement déployée par Jean-Marie Cassan n'est pas éloignée de cette idée que ce n'est pas tant l'utilité retirée de la mise à disposition d'une unité de travail salarié qui compte que l'accès du paysan aux dimensions de l'existence qu'il valorise le plus et auxquelles l'utilisation d'un salarié lui permet d'accéder.

1.2- Modèle professionnel et solidarité

Plus loin dans son texte, Jean-Marie Cassan évoque la façon dont il conçoit la mise en place du service de remplacement de l'Aveyron. Celui-ci doit, selon ses termes, bénéficier de la « solidarité professionnelle ».

« Le rôle dévolu à ce service est extrêmement large mais nous pensons qu'il conditionne en grande partie l'avenir humain et social de beaucoup de nos agriculteurs qui, nous le répétons, sont à 80% dans des exploitations de type familial et orientés vers les productions animales. Ce projet défini dans son objet fait appel à une véritable solidarité de toutes les organisations professionnelles, mais il doit encore être défini dans le détail par une équipe de responsables professionnels. Si nous admettons le principe, nous devons actuellement prendre les moyens de le mettre sur pied le plus rapidement possible. Ce projet de service ne se réalisera que par la volonté de tous et que dans la mesure où toutes les organisations prendront conscience du problème de chaque agriculteur et auront dans ce domaine un véritable souci de solidarité inter-organisations. L'avenir social et humain de beaucoup d'agriculteurs de ce département dépend de la suite que nous donnerons à ce projet (...) (*Sur la place des responsables professionnels dans l'organisation de la structure*) Dans la mesure où le service assurerait la collecte des disponibilités, le problème de qui aurait priorité devrait être en partie résolu, toutefois, par un règlement intérieur extrêmement précis qui devrait définir obligatoirement ce point qui peut être la source de litiges. Le remplaçant pourrait être directement rattaché auprès des comités régionaux de développement agricole et bénéficier ainsi de la collaboration des agents du développement et de leurs services administratifs. Ce service devrait bien sûr être dirigé par une équipe de responsables représentant l'ensemble des organisations

professionnelles existantes au niveau de la région (...) L'équipe de responsables au complet aurait plus pour but de définir précisément le fonctionnement et le règlement intérieur que d'assurer au jour le jour la marche de ce service. »⁴⁵

D'un bout à l'autre de l'extrait, on remarque que l'organisation de la prestation de remplacement ne déborde jamais du cadre professionnel agricole : les organisations professionnelles du département doivent prendre leur pleine part dans ce projet (c'est évidemment leur concours financier qui est ici visé !); ensuite, les responsables professionnels doivent s'engager politiquement dans l'administration du service : ils doivent fixer des priorités d'intervention dans un futur règlement intérieur du service, ce qui permettra de gouverner politiquement le procès d'allocation des journées de remplacement (et des aides financières dont elles font l'objet) ; mieux : les agriculteurs doivent s'investir bénévolement dans la gestion quotidienne du remplacement à l'échelon de chaque petite région du département (au travers des comités de développement). Tout, du financement du service à la logistique, doit être assuré par les agriculteurs eux-mêmes ou leurs organisations. La question se pose alors de savoir de quoi il est exactement question lorsque Jean-Marie Cassan parle de « solidarité ».

Pourquoi des organisations telles que le Crédit Agricole ou bien telle ou telle coopérative aveyronnaise accepteraient-elles de participer au financement du projet de service porté par la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) et la chambre d'agriculture ? Pourquoi donc les comités de développement mettraient-ils la « main à la pâte » pour gérer les activités de remplacement sur chacune des régions dont ils s'occupent et dans lesquelles ils ont officiellement en charge la coordination des actions de développement et de vulgarisation ?

Ces quelques questions nous semblent d'autant plus légitimes que Rue Bucher et Anselm Strauss (1992) nous ont enseigné que les professions s'apparentaient en réalité à des juxtapositions de « segments », qu'elles étaient faites de « groupes » qui, bien que plus ou moins fragilement maintenus sous une appellation commune à un moment donné de leur histoire, poursuivaient en fait des objectifs différents, étaient chacun animés par des intérêts spécifiques (voire contradictoires). Et les deux sociologues de nous faire valoir qu'à l'instar de ce qui se passait pour les mouvements sociaux, c'est le travail idéologique qui était au principe du lien entre les divers collectifs. Il n'en va pas autrement dans le cas présent.

⁴⁵ J-M Cassan, *Ibid.*, pp.4-6.

La solidarité, la coopération dont Jean-Marie Cassan parle ici a un *fondement professionnel*. Parler de « socle professionnel » ne signifie pas que si le crédit agricole ou les comités de développement acceptent de coopérer avec la FDSEA au sujet du projet de service de remplacement, c'est parce qu'ils sont tous administrés par des agriculteurs (ce serait là une pure tautologie, et d'ailleurs, qu'est-ce qui peut bien rapprocher objectivement un éleveur laitier d'un arboriculteur ?). Dans notre perspective, la dimension « professionnelle » qui rend possible la coopération entre organisations et entre agriculteurs est imputable au travail de production (de type idéologique) d'un modèle professionnel et d'une éthique professionnelle, c'est-à-dire, dans le second cas, d'un ensemble de principes de conduite devant orienter la conduite d'un collectif déterminé de praticiens. Pour qualifier ensemble ces deux éléments, nous parlerons de l'existence d'une « conscience professionnelle » ; elle se réfère 1°) à l'adhésion au modèle de l'exploitation familiale, au cœur de la politique de modernisation du secteur ; 2°) à l'adhésion aux valeurs et aux idées qui motivent et soutiennent ce modèle. Dans la mesure où nous touchons ici au cœur de notre argumentation, il convient de revenir un instant sur ces aspects que nous serons amenés à développer plus en détail par la suite.

1°) S'agissant du modèle moderne d'exploitation familiale, remarquons d'abord, et ce n'est pas la moindre des choses, qu'il *qualifie le caractère professionnel de l'activité agricole*. Ce modèle, dont nous décomposerons plus loin l'histoire et la construction⁴⁶, est composé de trois principaux éléments : i) *un exploitant agricole « rationnel », « optimisateur »,* que se chargent de produire les organisations professionnelles d'encadrement : elles s'occupent de sa sélection et de sa formation et, par le biais des services qu'elles lui fournissent (notamment les services de conseil), lui permettent d'intégrer les technologies de production et de gestion les plus efficaces — le chef d'exploitation contemporain ne doit ainsi plus compter sur le cadre familial pour lui fournir ses références, ce sont les groupements spécialisés, administrés par ses pairs et dont il est l'un des sociétaires, qui s'en chargent ; ii) *une « exploitation moyenne »,* de taille suffisante pour qu'elle soit rentable et compétitive, qui permet de dégager suffisamment de revenus pour la famille exploitante ; iii) *un collectif de travail familial :* la force de travail que représente la famille conjugale, c'est-à-dire le chef d'exploitation et son épouse (voire leur fils) — on a coutume de parler du « modèle à deux Unités de Travail Homme (UTH) » — est perçue comme la plus efficace qui soit ; d'ailleurs, l'unité de production est formatée pour s'ajuster aux capacités de ce collectif ; dans cette perspective, point de salariat, ou bien à la marge, lorsque l'exploitant ne peut guère compter sur son

⁴⁶ Cf. la section 2 de la présente enquête.

épouse ou son fils pour l'aider sur la ferme. Les « vrais » professionnels de l'agriculture, ce sont ceux qui adhèrent à ce modèle et/ou ceux qui inscrivent leur activité dans les formes sociales qu'il valorise ; par opposition, il n'y a pas de « profession » à proprement parler lorsqu'on a affaire à de grosses unités de production où, à l'instar d'un chef d'entreprise classique, le rôle de l'exploitant se borne essentiellement à organiser le travail de plusieurs salariés ; il n'y a pas non plus de « profession » si l'agriculteur est exploitant à mi-temps et doit aller chercher un complément de revenu dans une activité extérieure à l'agriculture — on parle alors de « double activité »⁴⁷. Ainsi, la politique de modernisation du secteur qui a pour fonction d'adapter l'agriculture française à l'économie de marché peut très largement être appréhendée comme une entreprise de « performance »⁴⁸ du modèle de l'exploitation familiale : 1°) *la politique de développement* assure la production de l'*homo œconomicus* agricole en faisant en sorte que chaque groupement professionnel agricole (chambres d'agriculture, syndicats, coopératives, groupes de développement, etc.) contribuent, chacun à leur manière (en infléchissant la mission qu'ils assurent en temps normal, en mettant en place des services de conseil, etc.), à l'avènement de l'exploitant performant — les différentes contributions à cette mise en forme étant articulées et coordonnées au sein de programmes de développement départementaux gérés par les services du développement des chambres d'agriculture ; 2°) *la politique des structures*, de son côté, se charge de donner une réalité à l'exploitation moyenne, viable et d'encourager l'installation du couple d'exploitants sur l'unité de production qu'elle a formatée pour lui⁴⁹.

2°) Évidemment, les types idéaux d'exploitant et d'exploitation dont nous venons de parler sont à la fois motivés et légitimés par des valeurs constitutives de l'éthique professionnelle agricole. Franck Sanselme (2003) emploie le terme heureux d' « *esprit du capitalisme agraire* » pour désigner les valeurs de rationalité, de performance, d'efficacité,

⁴⁷ Nous renvoyons ici à la fameuse thèse des « trois agricultures » dont la principale fonction est de discriminer (dans l'attribution des aides financières notamment) entre « bons » (« vrais ») et « mauvais » (« faux ») exploitants agricoles, de marginaliser les formes d'agriculture qui diffèrent du modèle dominant imposé par le syndicalisme majoritaire (Centre National des Jeunes Agriculteurs et Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles) en liaison avec les pouvoirs publics ; en effet, dans cette vision du monde agricole, seule l'agriculture à base d'exploitations familiales moyennes incarne la profession

⁴⁸ La notion de performance est dérivée du concept d' « énoncé performatif » emprunté à la philosophie analytique du langage de John L. Austin qui désigne le caractère instituant de certains actes de parole qui font advenir un fait, une situation, en même temps qu'ils l'énoncent (« *la séance est ouverte* » est l'exemple canonique de l'énoncé performatif). Le concept austinien de performativité va être retravaillé par la sociologie des sciences économiques (Callon, Muniesa, 2008) — c'est à lui que nous faisons référence ici — et, dans ce cadre, il s'entend à la fois comme le travail et l'ensemble des dispositifs (ou agences) socio-techniques par lesquels des idées ou des concepts prennent corps, acquièrent une réalité.

⁴⁹ Évidemment, s'agit derrière chaque politique toute une série de services, de techniciens, d'équipements techniques et d'incitations financières.

etc., qui accompagnent le discours modernisateur porté par le syndicalisme dominant ; terme que nous qualifions d' « heureux » tant l'analogie avec le travail de Max Weber sur l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme (1990) paraît justifiée : ces principes de conduite qui empruntent à la « grandeur industrielle », pour parler là comme Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991), sont dérivés de la théologie des aumôniers jésuites dispensée aux militants de la Jeunesse Agricole Catholique (Wright, 1953). *Entre toutes ces valeurs, il en est une qui occupe une place de choix : l'autonomie, entendue ici comme le refus d'être un patron et/ou d'avoir un salarié*⁵⁰. Dans son enquête ethnographique sur l'apprentissage du métier d'agriculteur, Patrick Pharo relève ainsi que « *dans l'univers familial de la ferme (...) le travail est d'abord une affaire de famille, si familière qu'elle ne peut donner lieu à l'émergence d'une position fonctionnelle aussi précise que celle qui est contenue et admise dans la notion usuelle de travail* » (1985, p.42). Henri Mendras est encore plus explicite lorsqu'il écrit :

« “Ne pas obéir à un patron” ou “ne pas avoir toujours quelqu'un sur son dos” fait la fierté des agriculteurs qui assimilent volontiers l'ouvrier d'usine au domestique agricole. La sujétion de la condition ouvrière donne au paysan le sentiment qu'on ne peut “être un homme” si l'on est ouvrier. Tout au plus peut-on être un fils qui, n'ayant pas de père à qui succéder, n'a aucun espoir de devenir un jour son maître. Mais en même temps les agriculteurs envient la liberté dont jouit l'ouvrier lorsqu'il sort de l'usine son travail fini et la régularité du salaire. “Les bêtes c'est l'esclavage, jamais de vacances, jamais de dimanche”, ou encore “comme ça doit être beau de toucher sa paie à la fin de la semaine et d'être libre”. Les agriculteurs voient rarement le rapport qui lie l'absence de liberté dans le travail et la liberté hors du travail ; ils n'imaginent pas que l'une soit la condition de l'autre. Pour eux, l'une est mauvaise, méprisable et inacceptable, tandis que l'autre est enviable. Ils voudraient donc gagner sur les deux tableaux, demeurer leur maître et avoir un horaire fixe et un salaire assuré, ce qui est évidemment impossible dans ce système social. Pour être fixe l'horaire doit être fixé par quelqu'un. Seuls quelques monoculteurs, les vigneron languedociens ou les céréaliculteurs du Bassin Parisien, par exemple, ont pu arriver à limiter leur temps de travail. Mais le petit polyculteur familial, qui est au centre de notre analyse, ne peut échapper aux contradictions de sa situation de producteur non spécialisé ; maître de son temps et libre de l'employer comme il lui convient, il n'est jamais libre de son temps. » (1970, pp.204-205)

N'importe quel sociologue des professions nous répondra que la volonté d'autonomie n'est pas propre aux agriculteurs. Elle caractérise la plupart des professions dites « indépendantes »⁵¹ (Gresle, 1981). Mais admettons qu'en agriculture, cette dimension revêt

⁵⁰ La quête individuelle (et collectivement promue par le travail idéologique, puis aménagée sur le plan socio-technique) de l'autonomie sociale et économique, de l'indépendance professionnelle, a pour résultat paradoxal d'offrir un point de saillance à partir duquel peuvent se développer les conduites coopératives.

⁵¹ On nous permettra ici de citer un long extrait du texte de François Gresle tant ce dernier nous semble faire écho aux propos et aux préoccupations qui sont ici les nôtres : « *Dans le langage juridico-administratif, l'indépendance correspond à une situation professionnelle précise. Elle définit l'activité d'un individu isolé qui*

une acuité particulière puisqu'elle explique en partie les formes données au modèle d'exploitation qui va définir la professionnalité de cette activité économique ; autrement dit, cette valeur est portée au cœur du travail collectif de refonte des structures de production ; la modernisation du secteur agricole, nous explique Bernard Bruneteau, consiste, entre autres choses, à « *congédier la société salariée* » :

« L'émergence d'une société massifiée à l'horizon des années 1970 est un défi angoissant pour tous les spectateurs de la libre et petite entreprise et la révolte de la boutique à partir de 1969 l'illustre plus qu'abondamment. Il l'est sans doute encore plus pour des paysans-entrepreneurs qui ont toujours situé leur ambition à l'échelle de la société toute entière. L'invocation des valeurs de responsabilité et de liberté, présentées comme le rempart le plus efficace contre les aliénations engendrées par la société moderne, devient ainsi le leitmotiv de dirigeants agricoles pressés par la résonance du contre-modèle salarié dans les campagnes. Que proposer aux cinquante millions d'héritiers du Général, hormis les valeurs que représente l'agriculture, se demande Michel Debatisse dans le témoignage qu'il apporte au livre de Michel Drancourt et dans lequel il assure

*dispose de la faculté – au moins théorique – de déterminer librement la nature et le montant de la rémunération qu'il perçoit en contrepartie du travail ou du service qu'il rend. L'isolement de l'indépendant n'est pourtant pas total, puisque celui-ci peut recourir à une main-d'œuvre familiale, à la condition expresse que cette aide n'ouvre pas droit à une rétribution sous forme de salaire. En conséquence, l'indépendant n'est isolé que dans la mesure où il n'emploie pas de travailleur salarié. Si l'on suit strictement ces indications, il n'y a pas lieu de l'assimiler au patron (qui est nécessairement un employeur), de même qu'il se différencie du salarié par son mode de rémunération. L'indépendance reposerait donc d'abord sur cette absence de relation sociale mutuelle dans le travail. En raison de leur rigueur, de tels principes n'étaient guère tenables et la règle a connu bien des accommodements quand il s'est agi de son application. Mais il convient de ne pas les négliger, et ce pour deux raisons qui ne sont pas de même nature. Ces principes avant toute chose contribuent à "modéliser" l'indépendance, en la transformant en un type professionnel idéal dont les comportements réels ne doivent pas trop s'éloigner : ils reconnaissent ensuite le caractère éminemment familial de l'activité indépendante, travail et famille étant indissociablement mêlés (...) En réalité, l'indépendance suppose, presque obligatoirement, la présence d'une famille qui entoure l'indépendant proprement dit, l'oriente et le soutient. De sorte que cette famille n'est pas seulement le lieu "naturel" où se développe l'économie indépendante, elle en est la justification. Pour se pénétrer pleinement de son originalité, il faut donc se rappeler que les rôles sociaux y demeurent largement indifférenciés, que l'activité domestique n'est pas dissociable de la profession, que l'exercice du métier implique encore aujourd'hui le chevauchement des plans, l'expression individuelle se confondant avec la réalisation familiale. D'aucuns estimeront que ce ne sont là que des survivances d'un âge archaïque : celui des corporations de l'Ancien Régime dont le style, sinon les mœurs continueraient d'imprégner les indépendants actuels. Mais on peut tout aussi légitimement prendre le contrepied de cette hypothèse et souligner la modernité de leur "familialisme". Autrement dit, à partir de l'homothétie des formes, il ne convient pas d'inférer l'identité des fonctions (...) La simple observation de l'organisation domestique suggère déjà combien l'indépendance "moderne" se sépare en fait des modes de production "traditionnels". Les statuts et les rôles afférents ne déterminent plus les conduites comme autrefois, et si l'âge ou le sexe restent des facteurs importants de clivage, la répartition des responsabilités ne s'opère plus selon la même logique. Bref, le recouvrement des rôles au niveau individuel ne s'avère nullement incompatible avec la division sociale des tâches entre les membres de la famille, quand bien même la nature de ces tâches et les principes de leur distribution se sont modifiés. » (pp.487-488) Ce propos de l'auteur de *L'univers de la boutique* a l'immense mérite de nous rappeler deux choses : 1°) le lien entre la qualité d'indépendant, d'exploitant agricole pour ce qui nous concerne, et le rejet du salariat ne doit surtout pas être naturalisé ; il faut ainsi se souvenir que, jusqu'au milieu du 19^e siècle, la présence d'un ou plusieurs ouvriers agricoles, de domestiques de ferme, était monnaie courante dans les fermes familiales ; ces derniers apparaissent alors comme des éléments pleinement légitimes du collectif de travail (nous revenons sur cette dimension dans notre section 2) ; 2°) si le type idéal professionnel, par définition, ne reflète pas une réalité sociale autrement plus complexe, il convient de ne pas le négliger pour autant ; il est généralement au principe d'un ouvrage de performance ultérieur (même si ce dernier est imparfait, instable, etc.) ; le concept, par ce biais, finit toujours par s'accompagner d'effets de réalité.*

“qu’elles peuvent servir d’exemple à d’autres catégories socio-professionnelles”. C’était bien là, selon le secrétaire général de la FNSEA, “l’apport fondamental que les agriculteurs peuvent faire à la construction d’une nouvelle société”. Innovation et tradition, liberté et responsabilité, ces qualités portées par le paysan-entrepreneur sont destinées à féconder une société française stérilisée par la mentalité salariée. Les termes de cet ancien messianisme paysan réactivé par la crise d’identité syndicale de l’après-1968 vont se pérenniser et constituer le discours obligé des “majoritaires” des années soixante-dix. On les retrouvera dans tous les grands énoncés édicateurs qui ponctueront leur ascension vers la puissance politique (...) Être agriculteur en 1970, c’est donc cultiver des valeurs profondément antithétiques de celles des autres Français. C’est tout à la fois incarner le marché et l’entreprise face à la frilosité nationale ainsi que la fidélité et l’enracinement dans une société en mouvement (...) Dans le travail de représentation de la profession mis en œuvre par les dirigeants agricoles, c’est “l’identité socialement reconnue de la paysannerie qui est en jeu”. En se focalisant sur le couple d’opposition salarié/entrepreneur, le discours de la direction syndicale des années 1970 en appelait à une culture paysanne où les notions “modernes” de salaire et de consommation étaient singulièrement absentes, voire méprisées. » (1994, pp.233-235)

L’accord autour d’un modèle professionnel, l’adhésion aux valeurs qui le fondent — modèle et valeurs rendus dominants dans le champ professionnel agricole grâce au contrôle monopolistique des principaux appareils de production et de légitimation des savoirs techniques détenu par le syndicalisme majoritaire — forment les conditions de possibilité de la coopération professionnelle. Mais, dans le cas qui nous occupe ici, il importe de signaler que les agriculteurs et leurs organisations ne coopèrent pas seulement autour ce que nous avons appelé « l’esprit du capitalisme agraire ». Certes, l’attachement à l’exploitation familiale et aux références qui la guident conduit les exploitants à se regrouper dans des associations de producteurs, des groupes de vulgarisation, des chambres d’agriculture, des syndicats, etc., de façon à faire triompher la rationalité technico-économique, mais cette première solidarité professionnelle, qui ambitionne de faire advenir et de consolider l’exploitation et l’exploitant compétitifs, se double d’une forme de solidarité symétrique : s’il convient de combiner les efforts pour espérer mener à bien l’entreprise de performance du concept d’exploitation familiale moderne, il faut tout autant se regrouper, s’associer, pour éviter que ladite exploitation ne disparaisse lorsque les agriculteurs ont un accident ou choisissent de partir en vacances, risquant par là même de remettre en cause tous les efforts faits en amont pour les « installer » conformément au schéma prescrit. Ainsi, à l’esprit du capitalisme agraire répond ce que nous appellerons une *éthique patrimoniale* qui met en exergue la solidarité entre agriculteurs dans le travail, la dimension intergénérationnelle de l’exploitation (étant entendu que les générations dont il est ici question sont des générations de « professionnels »), la sauvegarde de l’outil de travail, etc.

D'où ces propos de Jean-Marie Cassan sur la solidarité que l'on peut interpréter comme suit : la coopération qui se noue entre les agriculteurs et/ou leurs organisations dès qu'il s'agit d'améliorer la productivité des exploitations doit être prolongée pour que l'outil de travail ainsi formaté soit maintenu en état de fonctionner et maintienne ainsi lui-même l'exploitant et sa famille (et si nous retraduisons librement : puisque nous sommes tous solidaires pour concrétiser le modèle de l'exploitation familiale, soyons également solidaires pour le préserver !). Remarquons toutefois que l'exemple aveyronnais constitue un cas particulier dans la mise en place des toutes premières formes de remplacement agricole en France dans les années 1960. Dans ce département, la prestation est d'emblée conçue comme devant être destinée à l'ensemble de la population agricole aveyronnaise, d'où cet appel à contribution lancé aux autres groupements. Dans la plupart des autres situations « avant-gardistes », les organisations professionnelles choisiront d'ériger un service de remplacement au bénéfice exclusif de leurs propres sociétaires, avec souvent des priorités de remplacement influencées par la mission qu'elles assument dans la politique de développement (pour le dire plus simplement : parce que toutes les organisations adhèrent au même modèle professionnel, toutes prennent part à sa réalisation, mais chacune à sa manière, avec des apports et des objectifs différents ; cela emporte donc des conséquences sur la façon avec laquelle chacune d'entre elle envisage la problématique du remplacement agricole et son utilité — le plus souvent, pour formuler grossièrement les choses, la création du service de remplacement va avoir lieu sur le mode : à chacun sa part dans le processus de modernisation donc à chacun « son » remplacement !)

Cela étant dit, abstenons-nous de tout déterminisme excessif. Si la conscience professionnelle commune constitue, de notre point de vue, une condition de possibilité logique de la coopération entre agriculteurs et entre organisations agricoles – elle lui donne une signification et qualifie les ressources *pertinentes* de l'action –, elle ne la détermine pas entièrement pour autant. Suivant en cela Vincent Descombes (1996, 2000), nous concevons la forme institutionnelle comme une prise cognitive partagée qui fournit aux acteurs un schéma d'engagement logique dans l'action ou dans la coopération. *Elle n'en détermine pas pour autant entièrement le profil*⁵².

⁵² Par exemple, l'existence d'une dimension professionnelle commune permet d'expliquer le fait qu'un service de remplacement, pour trouver les financements nécessaires au démarrage de son activité, choisisse de se tourner d'abord vers le Crédit Agricole (plutôt que vers une autre banque), ou vers une coopérative agricole de son département, mais cela n'implique nullement que les acteurs contactés vont accepter de coopérer (ils peuvent notamment considérer que la sollicitation du service de remplacement tombe mal, que l'aide demandée est d'un montant trop élevé, etc.) ; en outre, cela n'exclut pas que la stratégie de financement du service de remplacement

Aussi convient-il d'examiner les autres raisons pour lesquelles le traitement de l'enjeu du remplacement est passé à ses débuts par la mise en place de formules de coopération à la fois inédites (il y a eu création d'un nouveau type de service) et internes à la profession : le remplacement aurait-il par exemple pu épouser le mouvement d'institutionnalisation du travail temporaire en France ? Ou alors mobiliser des offres alternatives disponibles à l'époque comme le recours direct à un marché des prestations (entreprises de travaux agricoles) ou au marché du travail (embauche direct d'un salarié) ? Pourquoi ne s'est-il pas contenté d'user de formes alternatives et non marchandes comme l'entraide ?

1.3- Enquête sur les formes de prestation (potentiellement) alternatives au service de remplacement et (déjà) disponibles à l'époque

De prime abord, le rapport entre le travail temporaire et le remplacement en agriculture peut sembler incontestable puisque dans les deux cas, il s'agit de réaliser une médiation sur le marché du travail pour organiser la mise à disposition de salariés auprès de donneurs d'ordre sur des missions de courte durée. En outre, l'activité de remplacement comme l'activité des entreprises de travail temporaire sont structurées par des « motifs » ou des « cas de recours ». Toutefois, plusieurs facteurs expliquent la dissociation originelle de l'activité intérimaire d'avec le service de remplacement, faisant du travail temporaire un secteur « hors champ » ou « hors sujet » du point de vue d'agriculteurs aveyronnais cherchant un moyen de résoudre ponctuellement les problèmes de remplacement de chefs d'exploitations :

- En premier lieu, le travail temporaire qui émerge en France au sortir de la seconde guerre mondiale pour parer aux tensions qui se font jour sur le marché du travail dans une période de reconstruction du pays est pour l'essentiel localisé dans les grandes villes et se développe à partir d'agences de petite taille dont le rayon d'action est limité et dont l'essentiel de l'activité, très féminisée, se cantonne aux travaux administratifs avant de concerner, à partir des années 1960, l'emploi ouvrier, le secteur du bâtiment, les travaux publics et l'industrie⁵³ (Glayman, 2007) ;

finisse par déborder du cadre agricole (pour poursuivre avec notre exemple très financier, telle agence bancaire localement concurrente du Crédit Agricole, parce que soucieuse d'accroître son portefeuille de clients agriculteurs — car tous les exploitants n'ont pas forcément tous leurs comptes au Crédit Agricole — peut décider de « sponsoriser » le lancement d'une activité de remplacement).

⁵³ Les travaux régulationnistes tendent à associer le recours à la forme de travail intérimaire au régime fordiste qui se caractérise par une organisation taylorienne de la production dans les usines (parcellisation des tâches, distinction entre le travail de conception et d'exécution, vision fortement hiérarchique de l'organisation, *etc.*) (Boyer, Durand, 1993).

- En second lieu, au caractère urbain du travail temporaire s'ajoute le fait que l'activité, qui avait jusque là profité d'un relatif flou juridique⁵⁴, n'amorce sa normalisation juridique qu'en octobre 1969 avec le premier accord d'entreprise entre Manpower et la CGT⁵⁵. Ensuite, il faut attendre la loi du 3 janvier 1972 pour qu'apparaisse le premier cadre réglementaire de l'activité intérimaire et que soient définies des limites au champ d'intervention du travail temporaire (non durabilité de la tâche et détermination de six cas de recours) et que soient reconnus des droits individuels et collectifs aux salariés employés par les agences d'intérim (Belkacem, 1998, pp.45-46) ;
- Enfin, lorsqu'ils sont instaurés en 1972, les six cas de recours au travail temporaire ne comprennent pas la possibilité d'effectuer des missions de remplacement auprès des chefs d'exploitation agricoles⁵⁶. Soulignons toutefois que les principes d'émergence et de définition des « cas de recours » respectivement attachés à l'activité de remplacement et à l'activité intérimaire diffèrent assez radicalement : dans le cas du remplacement, les « motifs » font écho aux aspirations et besoins de la population agricole inscrite dans le procès de modernisation ; dans le cas du travail temporaire, les cas de recours sont conçus comme autant d'obstacles placés sur la route de ceux que l'on considère à l'époque comme des « nouveaux marchands d'hommes » (Caire, 1973) afin d'éviter que l'activité de ces derniers n'engendre une déstabilisation de la société salariale et de ses compromis constitutifs (dont le principal est incarné par l'échange du contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein contre un rythme productif élevé).

Cerner les conditions de production d'une conception du remplacement agricole ne se résume pas aux quelques critères de démarcation d'avec l'intérim que nous venons d'évoquer.

⁵⁴ Si une ordonnance de 1945 limitait le placement privé à but lucratif, les agences intérimaires ont tout de même pu développer leur activité en marge de la loi et ce en l'absence d'une démonstration du caractère délictuel de leur pratique (Glaxman, *Ibid.*).

⁵⁵ Comme l'indique Dominique Glaxman : « *La force de cet accord est d'abord symbolique puisque le principal syndicat ouvrier reconnaît la légitimité des entreprises de travail temporaire (jusque là qualifiée de « marchands d'esclaves » ou de « marchands de viande ») au lendemain des grèves de mai-juin 1968 qui avaient réactualisé la revendication d'interdiction (de cette activité).* » (*Ibid.*, p.25)

⁵⁶ Parmi les motifs de recours, il y a : 1°) l'absence temporaire d'un salarié, pendant la durée de cette absence ; 2°) la suspension d'un contrat de travail, pendant la durée de cette suspension, sauf en cas de conflit collectif de travail ; 3°) la survenance de la fin d'un contrat de travail dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ; 4°) l'existence d'un surcroît occasionnel d'activité ; 5°) la création d'activités nouvelles ; 6°) les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

Si le caractère rural de l'activité ainsi que son encastrement partiel ou total dans la profession agricole sont les deux seules caractéristiques dont doivent se prévaloir les organisations susceptibles d'abriter les actions de remplacement, comment expliquer alors que des formules combinant des ceux traits et disponibles à l'époque, nous pensons là, par exemple, aux Entreprises de Travaux Agricoles (ETA), n'aient pas été retenues par les exploitants aveyronnais pour effectuer des prestations de remplacement ?

L'entreprise de travaux agricoles est une activité de fourniture de services aux agriculteurs concernant des travaux qu'ils ne peuvent ou ne veulent pas faire eux-mêmes. Si ce n'est qu'en 1985 que ces entreprises reçoivent une base juridique claire d'exercice de leur activité⁵⁷, elles existent en pratique depuis bien plus longtemps puisqu'elles s'apparentaient, à leur début, à une activité secondaire des exploitants, complémentaire à celle de leur exploitation et consistant à fournir des prestations payantes en utilisant le matériel de la ferme. Le travail de Christophe Jury (1985) sur l'histoire comparée des coopératives d'utilisation du matériel agricole et des entreprises de travaux agricoles permet de montrer que l'intégration de ces dernières au champ professionnel agricole remonte au début du siècle et a une origine jurisprudentielle (relative aux entreprises de battage et aux accidents du travail en agriculture)⁵⁸. Néanmoins, si les entreprises de travaux agricoles sont reconnues comme appartenant au même régime que les exploitants agricoles pour tout ce qui concerne la réglementation sociale, leur activité est, d'un autre côté, assimilée à une pratique commerciale depuis un arrêt de la chambre des requêtes du 11 mars 1944. C'est un fait : une entreprise de travaux agricoles est créée pour dégager des profits au travers des services qu'elle rend à ses clients ; par conséquent, le prix du service est généralement assez élevé. Or, dans son discours sur le service remplaçant, Jean-Marie Cassan souhaite manifestement éloigner l'activité de remplacement de ce registre. Dans ce rapport, on découvre un passage attenant à la manière dont un service de remplacement doit financer son activité : le coût acquitté par l'agriculteur doit être égal au coût de revient du salarié (équivalant au salaire et aux charges et sujétions du salarié de remplacement) et l'animation doit quant à elle être financée par la profession.

« Compte tenu du but que nous voulons donner à ce service, il doit assurer un certain nombre de remplacements, mais doit aussi par l'intermédiaire de son permanent faciliter et coordonner les échanges entre

⁵⁷ C'est la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 qui vient définir ce que recouvre exactement le terme de « travaux agricoles ».

⁵⁸ La question était alors de savoir si des entrepreneurs propriétaires ou exploitants de batteuses intervenant dans les fermes pour battre les céréales contre rétribution tombaient sous le coup de la loi de 1898 sur les accidents du travail (étant donné que la loi du 30 juin 1899 excluait la quasi-totalité du secteur agricole du champ d'application de ladite loi [Michard, 2004]).

les besoins et les disponibilités locales. Il est difficilement pensable qu'il puisse entièrement s'autofinancer. En effet, l'animation, l'organisation devront vraisemblablement être supportées par l'extérieur. Au contraire, les remplacements effectifs seront partiellement ou totalement supportés financièrement par le remplacé. On peut prévoir à ce niveau divers degrés de prise en charge du remplaçant par le remplacé suivant les raisons qui ont motivé l'utilisation du service (...) En fait, le financement du service à l'exception du rôle d'animation, ne devrait pas être un véritable problème, dans la mesure où le remplacé le prendrait en charge, mais une aide de l'extérieur sera aussi indispensable pour le lancement ; par la suite cette partie devrait s'autofinancer. »⁵⁹

C'est donc pour une raison tout à fait prosaïque d'accessibilité financière que l'angle commercial, que l'option « entreprises de travaux agricoles » ne sont pas retenus (notons toutefois que la dimension civique du projet et l'idée de solidarité ne conduisent pas pour autant les auteurs du rapport à envisager une prise en charge publique et sur le long terme d'une partie du coût du service – l'intervention de la collectivité ne s'entend que sur le très court terme, pour lancer l'activité ; sa charge doit progressivement échoir à l'agriculteur qui bénéficie de la prestation salariée, hormis pour ce qui concerne la partie « animation » du coût).

Si les options du recours à un marché des prestations (d'intérim ou d'entreprise de travaux agricoles) sont d'emblée hors champ, le recrutement direct d'un salarié et l'entraide ne semblent pas davantage incarner des outils adaptés de développement des actions de remplacement. Les raisons qui empêchent que la demande de remplacement soit satisfaite par le recours non médiatisé au salariat sur le marché du travail local sont aisément identifiables : la spécificité des actifs salariés en jeu dans l'activité — il s'agit d'être en capacité de « prendre la place » d'exploitants sur des ateliers de productions aux profils tout à fait hétérogènes —, leur rareté, ainsi que l'extrême ponctualité de la relation d'emploi condamnent *a priori* cette forme d'appel au marché du travail, en laissant présager de coûts de transaction exorbitants.

Enfin, si le remplacement n'est pas rabattu sur le strict plan de l'entraide, quelles que soient les formes de cette dernière, c'est en raison d'obstacles structurels liés tout à la fois au type d'activité concernée. Il n'est pas neutre que Jean-Marie Cassan mobilise les exemples de l'exploitation d'élevage et du soin aux animaux pour justifier la nécessité d'organiser le remplacement puisque ce style d'ateliers (et notamment ceux de la production laitière) repose sur des contraintes fortes, c'est-à-dire des tâches non susceptibles d'être différées dans le temps, et qui sont simultanées à l'échelle d'une population d'éleveurs (ces derniers sont

⁵⁹ J-M Cassan, *Ibid.* pp.5-6.

grosso modo indisponibles en même temps). Simultanéité et astreinte liées aux tâches spécifiques de l'élevage justifient toutes deux un remplacement par le salariat agricole. De plus, les effets de la modernisation de l'agriculture, en ne laissant plus la place qu'aux exploitations les plus rentables, ont rendu plus prenantes les tâches productives des agriculteurs qui résistent le mieux aux exigences nouvelles d'efficacité ; cela diminue d'autant le réservoir de la main-d'œuvre paysanne et bénévole disponible sur le territoire⁶⁰.

Nous avons pu constater que la conception du remplacement portée par Jean-Marie Cassan prenait largement appui sur les idées qui supportent le procès de développement agricole de la France dans les années 1960 et aboutit à confier le sort du remplacement à la communauté professionnelle locale (la coopération professionnelle n'étant pas tant une négation du marché qu'un gouvernement monopolistique de ce dernier : il revient aux agriculteurs de définir les contenus et les formes que doivent prendre aussi bien l'offre que la demande de remplacement), et ce, pour des raisons aussi bien positives (naissance d'une conscience professionnelle, idéologie de la responsabilité) que négatives (il n'existe pas de solutions satisfaisantes déjà disponibles). Dans la suite de son intervention, l'administrateur aveyronnais va proposer un discours de la méthode ayant trait à une stratégie de déploiement du « service remplaçant », comme il est appelé à l'époque, sur le territoire départemental. Les idées laissent ainsi la place à des problématiques d'organisation qui nous permettent de comprendre et de traiter de ce que l'émergence du service doit aux structures et organisations du développement agricole.

1.4- Le remplacement dans la dynamique de vulgarisation et de développement agricole

S'agissant de l'organisation du service sur département de l'Aveyron, M. Cassan prône une décentralisation de ce dernier. L'expérience conduite sur la région de Villefranche en 1968 incite en effet les auteurs du rapport à considérer les comités de développement agricole implantés au niveau des petites régions comme les possibles relais administratifs du service.

« Ce service pourrait être organisé à partir de petites régions et être doté d'un permanent. Cette personne devrait avoir une compétence professionnelle et polyvalente très large lui permettant, à la fois, d'assurer les remplacements dans des exploitations et pour des productions très différentes, mais aussi de prendre en charge l'animation du service tel qu'il a été défini. Il est, en effet, souhaitable que le service soit le plus décentralisé

⁶⁰ Nous développons plus précisément cet aspect dans notre section 2.

possible, de manière à être une véritable organisation du remplacement qui soit à la disposition de tous les agriculteurs. »⁶¹

La structure du service telle qu'esquissée ici consiste à confier à un seul salarié, situé à Rodez, tout autant l'animation du service (consistant à organiser localement le remplacement en fédérant des responsables professionnels à l'échelon des petites régions, rechercher de la main-d'œuvre vacataire pour intervenir localement sur des cas de remplacement, et à réaliser le planning de mise à disposition de cette main-d'œuvre auprès des exploitants demandeurs) que l'effectuation des remplacements sur tout le territoire départemental. Dans cette perspective, les comités de développement agricole s'apparentent des sortes de « succursales » du service devant aider l'animateur à organiser des réunions de secteur avec les agriculteurs et lui indiquer d'éventuels candidats pour intervenir sur des remplacements. Les comités régionaux de développement agricole mentionnés ici sont des organisations nées en 1962 dans le département (Houée, 1974, 1996) qui siègent au niveau d'une petite région⁶², qui regroupent en plusieurs commissions techniques les représentants des Organisations Professionnelles Agricoles établies dans la zone concernée, et qui envisagent entre eux la politique locale de développement à mettre en œuvre. De plus, chaque comité régional de développement se structure en groupes de travail cantonaux dont le regroupement fait place au « secteur » de développement. Notons que les structures de représentation de ces groupes de développement locaux entretiennent une correspondance étroite – ils ont été conçus comme tels – avec les structures de représentation du syndicalisme (en l'espèce, les fédérations communales et cantonales des syndicats d'exploitants agricoles).

Le cas aveyronnais illustre l'organisation décentralisée du développement (entendons par là qu'elle ne se résume pas aux seules activités conduites par la chambre d'agriculture) que l'on rencontre très fréquemment dans les autres départements, où ce sont les Groupements de Vulgarisation Agricole (GVA) et les Centres d'Études Techniques Agricoles (CETA)⁶³, qui

⁶¹ J-M Cassan, *Ibid.*, p.3.

⁶² Les « petites régions » s'entendent comme les périmètres géographiques de déploiement et de coordination des actions de développement issus d'un zonage préalable réalisé au niveau départemental par une chambre d'agriculture ; une région de développement recoupe très fréquemment une ou deux petites régions naturelles du département.

⁶³ Nés en 1944 dans la région parisienne, les Centres d'Études Techniques Agricoles (CETA) cristallisent la défiance des agriculteurs envers une méthode traditionnelle de vulgarisation du progrès agricole assurée par les services de l'État, les Directions des Services Agricoles (DSA), accusées d'encourager la passivité des paysans. L'idée du CETA consiste à l'inverse pour des agriculteurs à se réunir en un petit groupe d'une quinzaine de membres afin de réfléchir à des solutions collectives à apporter à des problèmes communs. Ce mouvement qui consacre le petit groupe comme la forme légitime de vulgarisation et de diffusion du progrès est officialisé par le décret du 11 avril 1959 qui crée les groupements de vulgarisation agricole (GVA) (auxquels, notons le, aucune limite de taille ne sera associée et qui se créeront surtout à un niveau intercommunal ou cantonal), dont le

forment la base de travail du développement agricole d'un territoire (on les trouve fédérés dans des comités régionaux dont les dénominations varient⁶⁴ et dont le contenu des fonctions est plus ou moins large selon le département⁶⁵). Cette version aveyronnaise permet également d'entrevoir l'organisation du service comme intimement reliée à la dynamique des pratiques de la vulgarisation puis du développement agricole ayant cours dans les années 1960, et aux tensions qui lui sont inhérentes. En effet, la mise en agenda relativement centralisée, puisque effectuée sous l'égide de la chambre d'agriculture départementale, d'un service de remplacement en agriculture pensé comme devant épouser les aspérités régionales du département aveyronnais ne doit pas masquer le fait — et l'expérimentation préalable du remplacement sur la région du Villefranche à l'initiative du comité de développement agricole en est la parfaite illustration — que c'est sous l'auspice des activités de vulgarisation exercées à la base, dans le cadre de petits groupes, avec les Centres d'Études Techniques Agricoles puis les Groupements de Vulgarisation Agricoles, qu'émerge la dynamique du développement et, partant, celle du remplacement.

En premier lieu, en tant que « capability » devant libérer l'accès des agriculteurs à certaines ressources et besoins, le remplacement agricole doit son émergence au vaste procès de révélation des aspirations fondamentales des petites et moyennes couches de la paysannerie française autorisé par ce format spécifique de la vulgarisation qu'est le petit groupe d'agriculteurs ; autrement dit, plus qu'au cadre organisationnel du développement, il faut ici davantage mettre l'accent sur la dynamique nouvelle qu'ils instaurent à la fin des années 1950 et dans les années 1960 : la dynamique ascendante introduite par le groupe — la

développement va être encadré par le syndicalisme majoritaire grâce à son implantation locale, c'est-à-dire par le biais de ses sections cantonales et communales (s'il est reproché aux CETA leur caractère trop « élitiste » — ils sont accusés de ne toucher qu'une faible proportion de la population agricole —, un motif plus stratégique de contrôle politique est au principe de ce ré-investissement syndical dans un mouvement qui revendiquait son caractère ouvert et son affranchissement des tutelles traditionnelles ; cette ouverture et cet apolitisme furent consacrés par le décret qui prévoyait entre autre chose que l'entrée dans un GVA ne devait pas être conditionnée par l'appartenance préalable à une autre organisation [Muller, *op.cit.*; Coulomb, Nallet, 1980]). Ajoutons qu'à ses prémisses (c'est-à-dire entre 1959 et 1966, date à laquelle la gestion du personnel technique revient aux chambres d'agriculture), cette organisation locale de la vulgarisation, bien qu'elle soit juridiquement autonome, n'en est pas moins assez dépendante des ressources organisationnelles et financières des structures départementales. Paul Houée indique que : « *ces groupements aimeraient conserver leur autonomie, leur diversité, mais la précarité de leurs moyens et du statut de leurs techniciens les oblige, par la médiation du syndicalisme, à accepter l'emprise des Chambres d'Agriculture qui connaissent alors une croissance vigoureuse de leurs services.* » (Houée, 1996, p.121).

⁶⁴ Dans le Finistère, on parle de comités d'action technique et économique (créés en 1959); l'on trouve aussi le terme de groupements régionaux de développement agricole.

⁶⁵ Allant, comme l'indique Paul Houée (1996), de la simple élaboration de programmes locaux de développement agricole à la définition d'actions d'aménagement rural et de projets de développement micro-régional.

vision des nécessités de la profession et les principes d'action, plutôt que d'être assésés *ex cathedra* par des experts, émergent de la petite équipe locale d'agriculteurs puis sont mis en œuvre ou relayés soit par un technicien agricole directement recruté par elle, soit, par la suite, par un conseiller recruté par la chambre d'agriculture et affecté auprès des groupements sur un secteur de développement donné — sert autant les révélation et diffusion des dimensions technologiques que des dimensions sociales.

« À travers "l'esprit CETA", et plus généralement à travers tout le mouvement de la vulgarisation de groupe, c'est en fait une couche sociale nouvelle qui prend conscience de son existence (...) Ce processus de prise de conscience se situe à deux niveaux essentiels : d'abord, on invente une nouvelle conception du métier d'agriculteur. Alors que, jusqu'ici, on valorisait plutôt la capacité de soumission, voire de résignation du paysan, voici que l'on exalte sa capacité à faire des choix, à prendre des risques, bref à se comporter en entrepreneur. En même temps, on va intégrer cette nouvelle conception dans une vision globale du progrès social qui réconcilie les agriculteurs — du moins ceux qui se sentent tentés par l'aventure — avec le mouvement général du développement que connaît la France à cette époque. » (Gerbaux, Muller, 1984, p.19)

Bien que les Centres d'Études Techniques Agricoles et les Groupements de Vulgarisation Agricoles n'entretinrent pas de liens officiels avec la Jeunesse Agricole Catholique ou le Centre National des Jeunes Agriculteurs, leur base sociale est la même. Les acteurs des CETA sont en même temps de fervents militants jacistes. La loi d'orientation agricole de 1960 est, d'une certaine manière, autant redevable à l'idéologie de la Jeunesse Agricole Catholique qu'à ses « traductions » effectuées par l'entremise de ces différents groupes de vulgarisation. « Traductions » dans les deux sens du terme : « traduction » au sens du recodage prosaïque, par la prise de parole, des idées et des valeurs jacistes à l'aune des difficultés quotidiennes rencontrées par les agriculteurs, et « traduction » au sens d'expérimentations concrètes, inscrites dans la droite ligne de ce recodage, pour résoudre les problèmes identifiés.

Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que ce soit dans des départements comme l'Aveyron qui bénéficient le plus fortement de cette dynamique et l'entretiennent en retour⁶⁶ qu'apparaissent les premières actions de remplacement tout au long des années 1960. Le remplacement aveyronnais intègre également les tensions dont va être grosse une telle dynamique. Il n'est pas neutre que ce soit la chambre d'agriculture départementale qui prenne les devants quant au lancement du remplacement sur le territoire : le décret du 4 octobre 1966 qui marque l'avènement de l'ère du développement agricole représente également la reprise

⁶⁶ Laisser à penser que ce modèle du groupe va de soi, se développe de lui-même sans avoir besoin d'un important travail d'animation, reviendrait à céder à une mythologie d'un développement agricole harmonieux, linéaire et auto-alimenté qui n'a en fait jamais existé, y compris à l'intérieur des départements réputés les plus actifs en la matière (nous pensons ici aux départements bretons [Canévet, 1992]).

en main par les chambres d'agriculture du mouvement de vulgarisation précédent, considéré par elles comme trop anarchique et qui les dépossédait de leur rôle traditionnel d'accompagnement technique des agriculteurs⁶⁷ (cette reprise en main se cristallise pour l'essentiel dans la création d'un Service d'Utilité Agricole du Développement dans chaque chambre, en charge de financer les actions de développement local, et dans la prise en charge administrative et financière des conseillers agricoles naguère embauchés directement par les groupes de développement).

Si l'analyse du rapport d'homologie entre organisation du remplacement et organisation du développement agricole peut former une précieuse grille de lecture pour saisir la logique d'émergence du remplacement français, reste qu'une telle perspective doit aussi tenir compte des ressorts culturels spécifiques plus lointains qui conditionnent l'adoption de telle ou telle pratique de développement. Pour ce qui nous concerne, la régionalisation du remplacement prônée par Jean-Marie Cassan, et le fait que le développement aveyronnais se soit appuyé au tout départ sur des comités de développement régionaux, ne sont pas étrangers à l'histoire et à la géographie du département qu'a longuement décrites Roger Béteille (1974) en montrant notamment qu'à des régions agricoles qui se différencient fortement dès l'Ancien Régime sur les plans cultural et démographique, s'ajoutent dans la même période un fort enclavement et un isolement du territoire par rapport au reste de la société qui rendent particulièrement saillants les particularismes à l'intérieur de la société rouergate du 18^e siècle : « *Terre de misère, le Rouergue n'a jamais eu aucune chance d'améliorer son sort, tant il est resté replié sur lui-même pendant des siècles, à l'écart de tous les progrès agricoles comme des grandes routes commerciales, subissant un incroyable isolement qui en a fait une des provinces les plus particularistes.* » (Béteille, *op.cit.*, p.30)

Malgré ces premiers éléments d'éclairage sur la genèse des actions de remplacement en France, il faut se garder d'assimiler trop étroitement les organisations du développement et les organisations du remplacement, comme si les secondes devaient se contenter d'épouser les traits des premières. En fait, il est possible de discerner, dans les interstices des expériences pionnières, diverses dynamiques de groupe bien spécifiques pour ce qui concerne ces services ; dynamiques au cœur desquelles les priorités du remplacement tiennent une place cardinale.

⁶⁷ Aussi, à partir de 1966, aucune action de développement ne peut véritablement se départir d'une intervention de la chambre d'agriculture qui détient les moyens humains et financiers du développement. Dans ce cadre, les groupes de développement et leurs entités fédératives deviennent de véritables relais locaux de la politique départementale de développement agricole.

2- Remarques générales sur les formes de remplacement associées aux dynamiques des collectifs professionnels (avant mars 1973)

Nous nous proposons dans cette seconde sous-section de nous écarter partiellement du projet de l'Aveyron pour envisager un temps, plus globalement, à l'échelle du territoire français, les manières dont s'organisent les premiers services de remplacement. Dans son rapport d'avril 1973 sur les activités de remplacement au niveau national, réalisé à partir d'une enquête menée auprès de 77 chambres d'agriculture et de leurs Services d'Utilité Agricole de Développement (SUAD) entre janvier et février 1973, l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) indique que 41 départements ont des actions de remplacement en cours au moment de l'enquête. Le constat, fort instructif pour notre propos, fait état des origines et des périmètres de ces nombreuses réalisations.

« La moitié des structures maîtres d'œuvre sont des laiteries (essentiellement coopératives), un quart des groupements issus du développement agricole, le dernier quart étant réparti entre le syndicalisme agricole et divers types d'organismes. Plus des trois-quarts des structures ont un remplaçant permanent. Le recours à des vacataires est très fréquent : ils assurent plus du tiers des journées de remplacement. Certains remplaçants sont des femmes qui assurent la traite. Les 2/3 des structures fonctionnent au plan local (canton ; aire d'action d'une laiterie) ; 1/3 agissent au niveau du département tout entier. Il est très fréquent de constater la coexistence d'un service départemental avec un ou plusieurs services locaux. (...) »⁶⁸

Trois mentions attirent particulièrement l'attention : 1°) la diversité des types d'encastrement organisationnel et territorial des services de remplacement ; 2°) la coexistence fréquente de plusieurs services de remplacement dans un même département ; 3°) une activité réalisée majoritairement par des remplaçants permanents. Nous traiterons dans un premier temps des enjeux organisationnels et territoriaux impliqués dans le remplacement avant d'aborder dans un second temps la question de la gestion du personnel.

2.1- Le remplacement comme émanation des groupes et réseaux professionnels

Si toutes les organisations professionnelles agricoles sont investies dans la dynamique de développement (au sens large du terme), elles le sont chacune à leur manière, avec des objectifs propres. De la même manière que la plupart d'entre elles aménageront différents services de conseil afin d'appuyer la rationalisation des conduites de leurs sociétaires, participant ainsi à l'avènement d'une ère productiviste, à la fin des années 1960 et au tout

⁶⁸ Dossier d'information sur les actions de remplacement en agriculture, Association Nationale de Développement Agricole, avril 1973, p.2

début des années 1970, un certain nombre d'entre elles, une sorte d' « avant-garde » si l'on veut, mettront en place un service de remplacement.

Si la prestation de conseil technique, juridique, gestionnaire ou autre voit sa configuration infléchie par la mission de l'organisation agricole qui le développe, il n'en va pas différemment concernant la prestation de remplacement. Ainsi, la diversité des premières formes de remplacement agricole s'explique par la diversité des groupes et des réseaux professionnels⁶⁹ qui le prennent en charge. À chaque collectif professionnel sont associés une catégorie spécifique d'agriculteurs à desservir, un besoin de remplacement particulier (entendons par là que les motifs prioritaires ne sont pas les mêmes d'un collectif à l'autre), un périmètre d'intervention donné. Il est possible de distinguer quatre grandes figures au principe du remplacement⁷⁰ : 1°) *la figure des jeunes agriculteurs* : il s'agit du service de remplacement du réseau professionnel des jeunes agriculteurs qui se crée prioritairement autour de l'enjeu du mandat professionnel et bénéficie en pratique à l'ensemble des membres de ce réseau départemental (bien qu'en théorie les statuts prévoient généralement un accès à l'ensemble des agriculteurs, ces utilisations périphériques demeurent en pratique très marginales); 2°) *la figure du groupe de développement* : le service de remplacement est mis en place à l'initiative des Groupements de Vulgarisation Agricoles (le plus souvent) d'un secteur de développement qui s'étend sur un, deux voire trois cantons, ou d'un comité régional de développement dont il est l'une des sections, et il a pour objet de couvrir les cas

⁶⁹ Nous pouvons définir le « groupe professionnel » comme 1°) un groupe juridiquement organisé d'agriculteurs qui prend en charge une activité technique particulière directement liée ou jointe à l'activité de production agricole (Jean-Pierre Darré [1996] note que le groupe professionnel résulte d'un processus de différenciation interne à l'activité agricole qui rend les composantes de cette dernière de plus en plus spécifiques et normalisées, distinctes de la culture technique locale) ; 2°) un groupe qui procède d'un lien *direct* d'adhésion des agriculteurs. Nous distinguons ainsi le « groupe professionnel » du « réseau professionnel » qui désigne les différents niveaux de représentation et/ou de programmation de l'activité des groupes professionnels : par exemple, les membres d'une coopérative forment un groupe professionnel ; en revanche, la réunion des coopératives et de leur fédération départementale (dont les adhérents sont les coopératives elles-mêmes) est constitutive d'un réseau professionnel coopératif départemental. Il en va de même pour des exploitants investis dans les actions de développement : adhérant à un groupement de vulgarisation cantonal, ils constituent un groupe professionnel à part entière ; toutefois, du point de vue de l'organisation du développement à l'échelle du département (ensemble des groupes de vulgarisation, de leur fédération départementale pour le volet politique, du comité départemental de développement agricole et du service d'utilité agricole du développement pour le volet technique, programmatique et financier), ils sont membres d'un réseau professionnel de développement. Nous utiliserons le terme très générique de « collectif professionnel » pour traiter à la fois des groupes et des réseaux professionnels.

⁷⁰ Nous n'avons pas retrouvé, dans les archives de l'Association Nationale de Développement Agricole, l'intégralité des documents de présentation des services de remplacement ayant servi à l'élaboration du rapport d'avril 1973. Le présent exposé sur les figures du remplacement présentes *avant 1973* se fonde sur diverses sources archivistiques (rapports, notes de présentation) récupérées au cours de nos enquêtes dans les départements — elles attestent de l'existence d'échanges d'expériences entre chambres d'agriculture et FDSEA au sujet du remplacement dans la période — qui donnent une vision générale de la genèse du remplacement dans dix départements (soit un quart des départements ayant une activité de remplacement avant 1973) : Aisne, Aveyron, Cantal, Charente-Maritime, Doubs, Jura, Loire, Mayenne, Haute-Saône, Saône-et-Loire.

de maladies, d'accidents ou de congés des agriculteurs de ces cantons ou de la petite région ; sans doute convient-il de compléter cette figure du développement avec *d'autres figures de l'agriculture de groupe*, lorsque le service de remplacement est le fait de Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole ou de groupements de producteurs (il diffère toutefois du service du groupe de développement en ce que ces prestations sont réservées aux membres desdits groupes)⁷¹ ; 3°) la *figure de la laiterie* : le service est installé par une coopérative laitière, ou, plus rarement, par une laiterie privée (il est un service parmi d'autres de la laiterie, géré par le secrétariat), ou bien encore par plusieurs d'entre elles (sa gestion est alors confiée à une association *ad hoc*), en direction des producteurs qui lui (leur) sont affiliés et autour de la problématique du congé et des coups durs ; son rayon d'action correspond au(x) bassin(s) de collecte de la laiterie (ou des laiteries) en question, il peut donc être départemental ou interdépartemental ; 4°) la *figure de l'entrepreneur de cause*, enfin, généralement empruntée par une Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles ou une chambre d'agriculture (au travers des conseillers de certains de ses services comme l'établissement départemental de l'élevage ou telle association de promotion sociale qu'elle a créée), désigne soit un service départemental qui a pour vocation de remplacer l'ensemble des agriculteurs du département — c'est le cas du « service remplaçant » de l'Aveyron —, soit une fédération départementale de services locaux de remplacement dont la tâche consiste à s'assurer que toutes les parties du territoire départemental sont couvertes par un service local.

Les services de remplacement développés par chacun de ces collectifs professionnels développent des propriétés distinctes du point de vue des agriculteurs et des périmètres concernés, de leur mode de fonctionnement et de gestion, ou des motifs de remplacement qu'ils valorisent le plus fortement (Tableau n°1). Une autre manière de les appréhender (Tableau n°2) consiste à les classer selon qu'ils ont un caractère local ou départemental⁷²,

⁷¹ Nous extrapolons ici l'existence, avant 1973, d'une pluralité des figures du remplacement associées à l'agriculture de groupe sur la base des données statistiques de l'Association Nationale de Développement Agricole et des diverses informations collectées lors de nos enquêtes attestant de l'existence de ces formats après 1973 (nous avons par exemple retrouvé dans le Tarn-et-Garonne ou dans le Finistère des services de remplacement liés à des groupements de producteurs [ils furent dénommés *syndicats d'entraide* dans le département breton] ou, toujours en Bretagne, intégrés dans des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole). En d'autres termes, même si nous ne possédons pas de traces archivistiques de leur existence avant 1973, il est fort probable que des formes semblables d'organisation du remplacement existaient avant cette année là (comme la plupart des autres formules de création des services).

⁷² Par service départemental, nous entendons que le remplacement est ou peut-être distribué au niveau départemental dans la mesure où l'affiliation institutionnelle à un groupe ou à un réseau professionnel prime sur l'unité de lieu ; à l'inverse, dans le cadre du service local, l'unité de lieu infradépartementale conditionne l'appartenance institutionnelle à un groupe professionnel et donc l'accès au remplacement.

ouvert (dédiés à l'ensemble des agriculteurs d'un périmètre géographique) ou réservé (servant les seuls membres de l'organisation qui a pris l'initiative de les créer)

Tableau n°1 : Propriétés des différentes figures dominantes du remplacement

Figure des Jeunes agriculteurs		Figure du groupe de développement	
<i>Membres:</i>	Jeunes agriculteurs membre du réseau syndical	<i>Membres:</i>	Agriculteurs situés dans le périmètre géographique
<i>Dynamique:</i>	Exploitation des grands par les petits	<i>Dynamique:</i>	Approche localisée et interactive des problématiques de développement
<i>Mode de gestion:</i>	Animatrice syndicale du CDJA	<i>Mode de gestion:</i>	Gestion bénévole du remplacement
<i>Périmètre:</i>	Département	<i>Périmètre:</i>	Un ou plusieurs cantons
<i>Motifs prioritaires:</i>	Formation et mandat professionnel	<i>Motifs prioritaires:</i>	Maladies, accidents, congés
Figure de la laiterie		Figure de l'entrepreneur de cause	
<i>Membres:</i>	Producteurs de la laiterie	<i>Membres:</i>	Tous les agriculteurs du département
<i>Dynamique:</i>	Lien économique, sécuriser la collecte de lait	<i>Dynamique:</i>	Vocation généraliste de l'organisation (FDSEA, chambre d'agriculture)
<i>Mode de gestion:</i>	Service administratif de la laiterie ou association <i>ad hoc</i> (si plusieurs laiteries)	<i>Mode de gestion:</i>	Animateur syndical, conseiller de la chambre
<i>Périmètre:</i>	Bassins de collecte, interdépartemental	<i>Périmètre:</i>	Département
<i>Motifs prioritaires:</i>	Congés, maladies, accidents	<i>Motifs prioritaires:</i>	Variable au début puis évolution vers la maladie et l'accident

Tableau n°2 : Classement des figures selon leurs dimensions territoriales et les publics visés

	Ouvert	Réservé
Service départemental	Figure de l'entrepreneur de cause	Figures de la laiterie et des jeunes agriculteurs
Service local	Figure du groupe de développement	Autres figures de l'agriculture de groupe

Remarquons trois choses au sujet du tableau n°2 : 1°) il existe des liens entre les différentes figures que l'on peut recenser. Par exemple, les services de remplacement créés par les groupes locaux de développement sont « ouverts » non seulement en raison de la vocation généraliste de ces organisations en charge de la vulgarisation, mais également parce que les groupes de développement font généralement appel à un conseiller de la chambre d'agriculture — autre organisation généraliste par excellence — pour codifier juridiquement les pratiques de ce service, ce dernier faisant alors en sorte que ce soit un périmètre géographique qui serve de base à l'adhésion et non un type donné d'affiliation institutionnelle des exploitants ; inversement, quand il s'agit pour une Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles d'étendre, par le biais d'une fédération départementale des services de remplacement, l'activité de remplacement à l'ensemble du département, les personnels et les périmètres des Groupements de Vulgarisation Agricoles se révèlent être d'utiles relais ; 2°) les évolutions ultérieures (dans les années 1980) de ces formes d'organisation permettent de parler de capacités de transfiguration inégales des services : après 1973, plusieurs Centres Départementaux des Jeunes Agriculteurs (CDJA) endosseront le rôle d'entrepreneur de la cause du remplacement (ils créeront des services départementaux « ouverts ») sur leur département respectif grâce aux moyens financiers dégagés par l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) et permettant de spécialiser des animateurs dans la gestion du remplacement ; de la même manière, tandis que la plupart des services de remplacement internes des laiteries disparaîtront en même temps que le financement national de la maladie et de l'accident, les associations *ad hoc* créées par elles (et logiquement extérieures à elles) s'adapteront pour la majorité aux évolutions réglementaires et financières du remplacement et verront leur population d'adhérents déborder du cadre des coopératives ; 3°) la coexistence possible de différentes formes de remplacement dans un même département s'explique par leurs objectifs et fonctionnement différents mais aussi par le fait que les initiatives ne sont pas coordonnées par un entrepreneur de cause, que les promoteurs d'un service ignorent ce que font ou ont fait les autres. Nous nous proposons dans les développements qui suivent de qualifier plus précisément chacune des grandes formes d'organisation du remplacement en les illustrant avec des cas pratiques.

2.1.1- Service des jeunes agriculteurs (Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs) et services locaux de remplacement

Nous mobiliserons pour illustrer ces deux dynamiques d'organisation les cas des départements du Doubs et de la Haute-Saône qui se caractérisent par la présence d'un service départemental des jeunes agriculteurs et de services locaux dès la fin des années 1960.

Dans le département du Doubs, le remplacement en agriculture connaît trois grandes étapes d'organisation. La première d'entre elles est la création, en 1962, d'un service par le Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs (CDJA), sous la forme d'une association loi 1901. La structure ne possède alors qu'un seul salarié, permanent, jeune aide familial, dont le planning d'interventions est organisé par l'animatrice du syndicat jeune. Statutairement, la priorité du service est portée sur le remplacement des jeunes syndicalistes au titre de leurs mandats professionnels. Si l'article 4 des statuts de l'association prévoit également une « aide matérielle et morale » aux agriculteurs (adhérents ou non du CDJA) malades, accidentés ou désireux de prendre quelques jours de congés, la relégation de ces motifs dans l'ordre des priorités va participer à ce que, pendant plusieurs années, l'activité du salarié permanent, qu'escorte par intermittence les embauches d'un ou deux salariés occasionnels, ne déborde pas du cercle des jeunes agriculteurs lui ayant donné naissance. C'est en fait à la plainte de conjointes d'exploitants que l'on doit la mise en œuvre d'une seconde phase d'évolution des services doubsiens. Plusieurs d'entre elles, parce qu'elles en ont assez de se substituer à leurs maris dans les travaux de la ferme lorsque ces derniers sont dans l'incapacité de travailler, vont faire valoir, par l'intermédiaire de la Fédération Départementale des Familles Rurales dont elles sont membres, la nécessité de diffuser un remplacement plus local soutenant les exploitations en cas de coups durs. C'est ainsi qu'en 1968, à l'aide d'un conseiller de la chambre s'occupant de préparer les statuts et d'organiser les assemblées générales constitutives, vont être créés deux services de remplacement locaux sur deux secteurs du département, Mamirole et Pontarlier, respectivement disposés sur deux et quatre cantons, et fédérant à leur début une quarantaine d'adhérents pour le premier et plus de soixante-dix pour le second. Les responsables bénévoles de ces services cantonaux poursuivent les mêmes objectifs que le service du Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs (CDJA) mais avec un ordre de priorité différent puisque prime l'impératif de venir en aide aux agriculteurs malades ou accidentés en leur fournissant un salarié pendant leurs arrêts de travail ; dans un deuxième et troisième temps sont associés au remplacement des enjeux de bien être familial (congés) et de promotion du milieu agricole (remplacement pour mandat professionnel et formation). Ce n'est que quatre années plus tard, en 1972, que débute la troisième phase de développement lorsque la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA), dont le président n'est autre que l'ancien président du CDJA, décide de mettre son animateur et son appareil syndical au service de la structuration d'un réseau d'associations locales de remplacement devant couvrir l'ensemble des secteurs du département. Cette

entreprise va être dès le début de l'année 1973 coiffée par un Comité Départemental des Services de Remplacement techniquement et politiquement rattaché la FDSEA.

Dans de nombreux cas, l'ouverture quasi-synchrone d'actifs de remplacement aux niveaux départemental et local (cantonal et intercantonal) est entretenue par une dialectique similaire des priorités, avec de très légères variantes. En Haute-Saône, par exemple, c'est une nouvelle fois le CDJA qui est à l'origine de la création en 1964 d'un service de remplacement, dénommé « Service d'Entraide », comblant les absences des responsables professionnels. Toutefois, l'œuvre de diffusion du remplacement diffère de la figure précédente dans le sens où ce service, ayant parfaitement fonctionné jusqu'en 1967 et rencontré des difficultés à cette date du fait du départ de l'équipe d'administrateurs et du salarié permanent de remplacement, va être relancé en septembre 1971 par la chambre d'agriculture qui souhaite se doter de la capacité d'envoyer plusieurs de ses administrateurs à des sessions nationales. Pour ce faire, elle met à la disposition du CDJA l'animateur de son service de formation et de promotion sociale dont l'objectif est d'opérer le redressement de l'organisme départemental de remplacement. Dans la mesure où, parallèlement, vont se faire jour des demandes de plusieurs groupements de vulgarisation agricole au début de l'année 1972 revendiquant leur « part » de remplacement, le projet va très rapidement être réorienté et déboucher sur la création, là encore, d'associations de remplacement de secteurs comptant très rapidement une soixantaine d'adhérents dans leurs rangs et plaçant la maladie et l'accident en tête de leurs motifs d'intervention (le service départemental des jeunes agriculteurs endossant de ce fait le rôle d'une « fédération » des associations locales ne programmant plus des actions de remplacement sur les exploitations que pour suppléer, dans l'attente d'une extension du réseau à l'ensemble du département, l'absence de services locaux, et pour parer ensuite aux éventuelles difficultés éprouvées par un échelon local pour répondre aux demandes de ses adhérents à cause d'un manque ponctuel de remplaçants).

Ces quelques remarques relatives à la création des tous premiers services de remplacement français livrent les raisons du pluralisme, sur un même territoire, des échelles d'intervention et des organisations du remplacement à leur début. Dans chaque cas, le motif de remplacement vient commander l'adoption de tel ou tel trait organisationnel, avant de s'enfermer dans une dynamique d'organisation spécifique.

La dynamique d'organisation des jeunes agriculteurs

Tel que délivré par le syndicalisme jeune, le remplacement, en même temps qu'il s'oriente prioritairement vers les motifs de mandat professionnel et de formation, obéit à une

économie des petits groupes qu'a parfaitement disséquée Mancur Olson (1987) : si le remplacement des jeunes s'adresse en principe, sur un département donné, à plusieurs centaines d'adhérents du syndicat qui exercent des responsabilités professionnelles (à l'échelon des syndicats cantonaux notamment), en pratique, il ne fonctionne qu'au bénéfice d'une vingtaine de « gros » utilisateurs titulaires des mandats syndicaux les plus astreignants qui les obligent à se déplacer régulièrement, sur des périodes de plusieurs jours, pour participer aux manifestations nationale, régionale et départementale rythmant la vie de leur syndicat. En d'autres termes, c'est bel et bien, pour reprendre le terme de l'économiste américain, une « exploitation des grands par les petits » qui rend tenable ce type de fonctionnement puisque seule une petite partie des membres du syndicalisme jeune, accordant une plus grande valeur que les autres à l'existence d'un remplacement disponible et techniquement sûr, acceptent en contrepartie d'assumer une part disproportionnée de la charge de ce service — ils sont notamment disposés à accueillir volontairement le salarié sur leurs fermes pour des journées de complément de main-d'œuvre (appelées à l'époque « journées de doublage ») même lorsqu'ils n'en ont pas un besoin impératif — pour la bonne raison que le coût associé à la perte d'un agent permanent digne de confiance (du fait en particulier de la non rentabilité de son emploi) serait pour eux très largement supérieur au coût de leur « dévouement » pour l'association (ils seraient non seulement contraints de supporter de manière très fréquente des coûts de recherche et de formation de nouveaux salariés, mais ils perdraient aussi dans cette aventure les bénéfices d'un tarif subventionné très largement inférieur au prix du marché du travail).

Ce premier raisonnement permet également d'expliquer pourquoi ce n'est pas en droit mais dans les faits que ce style de service départemental fonctionne comme une prestation réservée à une catégorie particulière d'agriculteurs : la modification de la structure de distribution des parts du service collectif créé par eux, c'est-à-dire son élargissement aux populations cantonales d'agriculteurs, aurait impliqué soit qu'ils renoncent à donner une priorité politique au remplacement pour mandat, soit qu'ils prennent en charge un fonctionnement plus adapté à un large partage des ressources salariées de remplacement, supposant aussi bien une plus grande rationalisation et professionnalisation dans l'organisation de l'activité que l'obtention d'importants moyens financiers pour faciliter l'accès du service à l'ensemble d'une population paysanne.

La dynamique d'organisation des services locaux de remplacement

Parallèlement à cette première figure du remplacement, la création de petites unités de remplacement dans un ou plusieurs cantons s'effectue autour de l'idée d'une prise en charge prioritaire des « coups durs » que sont la maladie et l'accident des exploitants (surtout des éleveurs), qui les contraignent, faute de disposer des moyens d'une entraide soutenue, soit à travailler en étant blessés, soit à transférer à leurs épouses le travail sur la ferme⁷³ ; chacune de ces deux alternatives ayant d'évidentes limites. À leur origine, impulsées par des groupes d'agriculteurs d'une trentaine voire une quarantaine de membres qui, dans leur grande majorité, sont issus de Groupements de Vulgarisation Agricole, ces unités sont en mesure de fonctionner sur la base d'un « volontarisme » relatif de leurs membres porté sur l'entretien de l'emploi du salarié permanent, et ce, parce que le réseau de relations personnelles permet de neutraliser partiellement l'opportunisme (Granovetter, 1985) : la norme sociale suivante « *accepte de prendre notre salarié permanent lorsqu'il n'a pas de remplacement à effectuer* » est à la fois bien partagée et se déploie dans un cadre suffisamment restreint pour que l'anticipation des sanctions symboliques (affectives notamment) suffise à dissuader les membres du groupe de ne pas respecter les règles du collectif⁷⁴ ; néanmoins, ces services locaux augmentent en taille très rapidement (ils passent à une centaine d'adhérents, voire plus,

⁷³ Le département du Doubs livre, avec le cas de l'intervention de la Fédération Départementale des Familles Rurales, une appréciable information qui permet de formuler des hypothèses raisonnables sur le rôle qu'ont pu jouer les conjointes des agriculteurs dans le montage de ces services locaux : si le fait de ne pas pouvoir faire face à la surcharge de travail que leur laissent leurs époux absents est à lui seul un puissant facteur de revendications, le souci de s'aménager des plages de vie familiale plus conséquentes entre tout autant en ligne de compte. C'est là un des autres aspects de la quête d'une parité entre la population paysanne et les autres catégories sociales qui, bien qu'il reste plus masqué en tant qu'il déborde de la simple personne de l'exploitant et de ses motivations professionnelles (au sens large), joue tout autant dans l'émergence de formules de remplacement. Ce rôle est d'autant plus probant qu'il ne faut pas oublier qu'un grand nombre de Groupements de Vulgarisation Agricole sont munis d'une section féminine.

⁷⁴ Il n'est pas juste de reprocher à Mancur Olson, comme on le fait souvent, d'avoir ignoré la place que sont susceptibles de tenir les motifs affectifs dans la participation à une action collective. L'économiste américain ne réduit pas systématiquement la contribution des acteurs à la seule expression de leurs intérêts économiques ; toutefois, il est vrai que ce dernier n'attribue pas un statut décisif à cette dimension (qui s'intègre selon lui dans le cadre plus large de sa théorie des incitations sélectives) et souligne qu'elle n'est opérante que dans le cadre de petits groupes d'acteurs : « *Si un petit groupe de gens qui ont intérêt à acquérir un bien collectif se trouvent être en même temps des amis personnels ou appartiennent au même cercle, et que certains membres du groupe laissent aux autres la charge de l'obtention du bien collectif, il se peut que même si cette conduite est avantageuse sur le plan financier, elle se solde par un déficit sur le plan social et que la perte sociale soit plus considérable que le gain économique. Leurs amis sont en mesure d'exercer sur eux une « pression sociale » pour les inciter à participer à l'effort collectif, et de telles démarches peuvent être fructueuses car l'observation quotidienne nous révèle que la plupart des gens sont sensibles au jugement de leurs amis et associés et attachent du prix au statut social, au prestige personnel et à l'estime de soi (...) En général, la pression sociale et les motifs sociaux ne sont opérants que dans des groupes de faible dimension, dans des groupes suffisamment petits pour que leurs membres aient des contacts directs les uns avec les autres.* » (Olson, *op.cit.*, pp.83-84).

en une ou deux années) et imposent de développer avec diligence d'autres dispositifs de régulation (Encadré n°2).

Encadré n°2 : note de travail de la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Doubs sur les conditions de fonctionnement des services de remplacement locaux (janvier 1973)

Conditions essentielles pour qu'un service de remplacement en agriculture local soit créé et fonctionne normalement

L'expérience de 10 années de fonctionnement au CDJA et de 4 années dans les services de remplacement de secteur ont permis aux responsables de tirer quelques enseignements pour l'avenir. Pour qu'un service de remplacement local puisse se créer et connaître un bon fonctionnement, quatre conditions sont fondamentales et essentielles :

1^e condition : l'association doit compter un nombre minimum d'agriculteurs ayant des besoins de se faire remplacer

L'association, support juridique d'un service de remplacement, est constituée d'agriculteurs, adhérant librement dans le but de créer un service collectif. Parmi ces adhérents, il faut en distinguer deux catégories : 1) ceux qui, par leur adhésion, contractent en quelque sorte une assurance et recherchent à être remplacé uniquement en cas de maladie ou d'accident ; 2) ceux qui, délibérément, envisagent de faire appel au service plusieurs jours par an (vacances, formation, responsabilité...). Le nombre souhaitable permettant d'assurer le plein emploi d'un remplaçant, compte tenu des deux catégories d'adhérents, se situe aux environs de soixante dix – quatre vingt adhérents.

2^{ème} condition : une équipe de responsables

Sans une équipe de responsables qui pensent le bon fonctionnement du service, sa continuité, son efficacité, dans l'esprit défini par l'ensemble des adhérents, l'existence de ce service est fragile. Cette équipe composée de 4 ou 5 membres est en fait le bureau de l'association. Elle comprend essentiellement un président, un responsable travail, un trésorier et un secrétaire. Le service repose sur ces quatre personnes qui sont très proches du remplaçant, se réunissent souvent, dès qu'il y a un problème ou un litige à régler, assurent le contact entre le service et les agriculteurs. On constate que le remplaçant devient très rapidement le 5^{ème} membre de cette équipe.

3^{ème} condition : des aides financières garanties et permanentes

Le financement d'un service de remplacement, créé dans un objectif d'amélioration des conditions sociales du maximum d'agriculteurs et de développement d'une région d'élevage, ne peut reposer uniquement sur les seuls adhérents ou utilisateurs. Un service de remplacement doit bénéficier d'aides financières extérieures garanties, importantes et permanentes. Dans l'hypothèse où le service n'aurait pas d'aides financières, ou bien il disparaît ou bien il ne se justifie plus : 1) il disparaît, car le coût de la journée est alors trop élevé et devient inaccessible à la plupart des agriculteurs, qui n'y font plus appel ; 2) il ne se justifie plus, car le coût trop élevé de la journée de remplacement va limiter son concours à une poignée seulement d'agriculteurs, ceux qui justement bénéficient d'un haut niveau technique et de conditions sociales et économiques favorables. Dans ce cas, le service n'atteignant pas son but, ne se justifie donc plus.

4^{ème} condition : un remplaçant consciencieux, compétent et discret

Traire convenablement un troupeau de vaches laitières que l'on ne connaît pas et lui apporter les soins nécessaires, remplacer du jour au lendemain un chef d'exploitation après avoir reçu rapidement de brèves consignes, utiliser plusieurs sortes de matériels, acquérir la confiance des agriculteurs, avoir de la discrétion d'une exploitation à l'autre, etc. Tout cela représente une somme de compétences et de qualités à exiger à l'embauche d'un remplaçant et essentielles à la bonne marche d'un service. Ces exigences expliquent que bien souvent le recrutement est difficile et que les responsables doivent faire preuve de beaucoup de prudence s'ils veulent que l'agriculteur « remplacé » puisse partir l'esprit libéré de tout souci et que le travail de son exploitation et son cheptel ne souffrent aucunement de l'absence du chef d'exploitation. Dans ces conditions est-il nécessaire d'exiger de la part des remplaçants qu'ils aient un niveau de formation sanctionnée obligatoirement par un diplôme ? Le service doit rechercher des jeunes qui aient la pratique et le « sens » de l'élevage, plutôt que d'exiger des diplômes. Il est recommandé au service d'aider ses remplaçants à perfectionner leur formation, qui se limite souvent à un niveau pratique seulement, en leur permettant de suivre des sessions et stages intensifs.

En même temps que sa taille augmente, l'unité locale de remplacement est confrontée à plusieurs types de difficultés :

1°) Plus un groupe local est grand, plus la pression des pairs exercée afin de permettre le temps plein du salarié permanent rattaché au service devient diffuse et perd de son efficacité ;

2°) Comme l'indique le tableau ci-dessus relatif aux recommandations dans le montage d'un service de remplacement, les adhérents se scindent généralement en deux catégories : les utilisateurs que l'on pourrait qualifier de « réguliers » et les adhérents qui conçoivent le remplacement comme une assurance à activer uniquement dans les cas de maladie ou d'accidents. Cette dernière catégorie complique d'autant le premier problème que nous avons énoncé plus haut puisque ce type de sociétaires est d'emblée peu disposé à contribuer à l'entretien de la ressource salariée commune (en utilisant le remplaçant pour des journées de « doublage ») ;

3°) Le service de remplacement local s'apparente à un « bien club » (Buchanan, 1965)⁷⁵ attaché à un secteur territorial. D'un point de vue statutaire, les services locaux du Doubs ouvrent à l'époque un accès du remplacement aux non adhérents moyennant une majoration du prix de la journée de remplacement (en 1972, le prix pour les utilisateurs non adhérents est fixé à 80 francs contre 50 francs pour les adhérents⁷⁶) ; cependant et toutes choses étant égales par ailleurs, si nous nous appuyons sur nos observations actuelles des services de remplacement qui continuent d'intégrer ce style de dispositions dans leur statut, en pratique, cette mesure s'avère être très peu appliquée car très peu applicable : il n'est guère satisfaisant de réclamer à un agriculteur malade ou accidenté qui a un besoin urgent de remplacement un tarif largement supérieur à celui pratiqué pour des sociétaires « classiques », en particulier lorsque ce remplacement est amené à durer (le compromis le plus généralement trouvé consiste à demander à l'utilisateur d'acquitter le tarif d'adhésion standard en même temps qu'il utilise le remplacement ; le tarif d'adhésion est donc joint à un comportement de consommation opportuniste).

Les services locaux adoptent très rapidement après leur création des règles d'engagement dans le collectif qui permettent de faire face à ce type de difficultés :

⁷⁵ James Buchanan définit le bien « club » (ou l'effet de club) par une non rivalité autour de la consommation d'une ressource et l'instauration de mécanismes d'exclusion (par exemple, seuls des adhérents peuvent consommer ledit bien) ou de discrimination tarifaire (les *outsiders* acquittent un droit d'accès plus élevé que les *insiders*).

⁷⁶ Le coût de revient est à l'époque de 140 francs par jour dans le département.

- Les agriculteurs, en adhérant, doivent s'engager à prendre le salarié sur leur ferme pendant un certain nombre de jours à la demande du responsable travail du service local afin de lui garantir un temps plein (cf. Encadré n°3) ;
- Bien que le service de remplacement reste accessible aux non adhérents, dans le cas de demandes simultanées pour un « coup dur », le sociétaire est prioritaire par rapport au non adhérent (cf. Encadré n°3) ;
- L'activité de doublage, ou de complément de main-d'œuvre, acquiert, sans s'y substituer, la même légitimité que l'activité de remplacement⁷⁷ en tant que la demande de main-d'œuvre est perçue comme une contribution active au maintien en l'état de l'actif salarié permanent (c'est le principe des « demandeurs en permanence »).

Encadré n°3 : extrait du règlement intérieur des services de remplacement locaux du Doubs en 1972

Article 10 : L'adhésion, ses exigences et ses droits

La création d'abord et le fonctionnement ensuite d'un service de remplacement nécessitent l'adhésion et l'engagement d'un nombre important d'agriculteurs. Il est donc souhaitable que les agriculteurs n'attendent pas le « coup dur » qui les « oblige » à adhérer pour bénéficier de l'aide de ce service collectif.

- Le versement de la cotisation est le signe qui concrétise l'adhésion et du même coup l'adoption des statuts et du règlement intérieur en vigueur ;
- L'adhésion donne priorité à l'agriculteur adhérent sur d'autres agriculteurs non adhérents, qui ont exprimé la même demande pour les mêmes dates (cas graves seulement) ;
- Pour pallier d'éventuelles périodes « creuses » où le service n'enregistrerait pas de demandes, tout adhérent s'engage à utiliser le remplaçant jusqu'à 3 jours maximum dans l'année (...)

(...)

Article 15 : Périodes creuses et « demandeurs en permanence »

Pour pallier à d'éventuelles périodes creuses de demandes, le service se réserve la possibilité d'envoyer le remplaçant à chaque adhérent jusqu'à concurrence de 3 jours par an. Cette obligation éventuellement applicable permettra au remplaçant de connaître toutes les exploitations et tous les adhérents.

Toutefois, dans un but d'efficacité immédiate, plutôt que d'imposer le remplaçant un ou plusieurs jours aux adhérents, d'une façon administrative et à partir d'une liste alphabétique, il a été jugé préférable de demander aux adhérents qui ont souvent ou très souvent du travail pour occuper occasionnellement un travailleur supplémentaire sur leur exploitation, de donner leur nom au responsable-travail, grâce à la fiche signalétique ci-jointe. On les appelle les « demandeurs en permanence » du service.

2.1.2- Le service de remplacement des laiteries

Le poids que représentent à elles seules les laiteries dans la mise en place de remplacement est lié à plusieurs facteurs :

⁷⁷ Dans les règlements intérieurs que nous avons pu lire dans le détail, le complément de main-d'œuvre est facturé au même prix que le remplacement en agriculture.

1°) Dès leur origine, les laiteries — en particulier celles issues de la coopération — développent des services à l'endroit de leurs sociétaires. Le service le plus connu étant celui d'approvisionnement (vente d'aliments et de produits d'exploitation, d'hygiène et d'entretien), généralement intégré au sein de la coopérative⁷⁸, géré par des techniciens qualifiés et assuré par le ramasseur de lait qui circule dans les élevages (Eck, 1975). L'introduction d'un service de remplacement agricole vise à remplir une fonction manifeste dans l'intérêt économique de la laiterie : il permet de sécuriser l'approvisionnement en lait en palliant à la vacance d'un agriculteur blessé ou malade ; en parallèle, il obéit au même objectif latent que la prestation d'approvisionnement : il sert une stratégie de fidélisation et contribue à « lier » les éleveurs aux établissements dans un contexte de concurrence entre eux ;

2°) L'émergence de ces services de remplacement laitiers est partiellement opportuniste. Entre 1971 et 1972, plusieurs contrats d'équilibre lait-viande, financés par le Fonds d'Orientation et de Régularisation des Marchés Agricoles (FORMA)⁷⁹, sont adoptées à titre expérimental dans les régions de Bretagne, de Poitou-Charentes, et dans les départements des Ardennes et de la Meuse. Dans ce cadre, le remplacement, qui doit servir à l'égalisation des conditions de vie entre les deux catégories de producteurs dans un contexte de restructuration du secteur laitier où domine une volonté forte de rationalisation de la collecte, est intégré dans l'expérimentation et son coût est partiellement pris en charge (à hauteur de 50%) par l'État. Ce sont par voie de conséquence ces quelques bassins d'expérimentation industrielle qui vont être les premiers à organiser des actions de remplacement laitier ;

3°) Rompues à la fourniture de services, les laiteries le sont aussi à la gestion de la main-d'œuvre salariée. François Vatin, dans son histoire économique de l'industrie laitière (1990), revient longuement sur la genèse de ce salariat laitier dont le caractère agricole ne fut retenu qu'après bien des débats parlementaires visant à déterminer si les laiteries, et notamment les établissements industriels du secteur, devaient être, en matière d'application des lois sociales sur le travail — étant entendu, comme nous l'avons dit plus haut, que la quasi-totalité du milieu agricole y dérogeait légalement — retenues comme des entités exerçant une activité de

⁷⁸ Il arrive aussi que ce service soit externalisé et confié à une société indépendante travaillant pour le compte de la coopérative.

⁷⁹ Ce fonds d'organisation des marchés, établissement public industriel et commercial créé par la loi du 21 juillet 1960, est administré par un conseil paritaire composé de fonctionnaires des ministères de l'Agriculture et des Finances et de représentants des organisations représentatives de l'agriculture et du commerce. Le comité de gestion du fonds a pour rôle de préparer et de mettre en œuvre des mesures relatives à l'organisation des filières de production, à l'amélioration de la commercialisation des produits et au développement des exportations (Prugnaud, 1963 ; Houée, 1972b).

nature industrielle et commerciale ou relevant de l'agriculture (c'est, comme l'indique l'auteur, le discours agrarien de la profession laitière qui fera pencher la balance en faveur de la seconde acception, non sans que ce choix, souligne-t-il, entretienne quelques contradictions objectives avec les références industrielles sur lesquelles reposait le fonctionnement de ces entités). Le visage du salariat des laiteries va connaître d'importantes évolutions : issu au début du siècle des rangs du prolétariat rural, c'est-à-dire de la masse des « paysans sans terre » — cette main-d'œuvre peu qualifiée et gérée de manière très paternaliste au sein même des usines laitières trouve dans ces dernières un précieux moyen de subsistance leur permettant de rester à la campagne —, il va voir sa composition se modifier profondément dès l'après-guerre en accueillant davantage de doubles actifs (producteurs de lait et aides familiaux), puis, dans un troisième temps, avec la modernisation de l'agriculture, période durant laquelle il se spécialise sous l'influence des progrès technologiques et constitue un débouché professionnel légitime pour des fils de producteurs en quête d'autonomie⁸⁰.

L'activité de remplacement des laiteries tranche avec les cadres plus classiques d'exercice de la prestation évoqués auparavant : il s'agit en premier lieu d'un remplacement très ciblé, qui n'est accessible qu'aux seuls producteurs liés économiquement à la laiterie. De plus, le périmètre d'intervention de ce remplacement laitier déborde parfois des frontières administratives d'un département puisque ce sont les populations d'éleveurs siégeant sur les bassins de collecte qu'il s'agit de desservir. Enfin, c'est un remplacement qui encapsule les intérêts d'un donneur d'ordre avec ceux de ses sociétaires dans la mesure où le service d'une collectivité d'éleveurs est avant tout au service de la sécurisation d'une collecte et de la préservation du lien économique avec les producteurs (lien économique qui, pour être protégé, suppose en retour de créer des liens de nature « social » car c'est bien sous couvert de venir en aide aux coopérateurs que se crée le remplacement laitier). Cela étant dit, l'impératif de sécurisation de l'approvisionnement n'est pas le seul élément qui joue dans le développement des services de remplacement à l'intérieur des laiteries. En effet, il n'est guère possible d'écarter totalement la place des valeurs, et notamment de ce que nous avons appelé précédemment l'éthique patrimoniale, c'est-à-dire l'attachement à un modèle professionnel et une préoccupation relative à la sauvegarde de ses formes — n'oublions pas que ce sont des agriculteurs qui administrent les coopératives —, dans ces mises en place. L'argument paraîtra sans doute naïf aux tenants d'une approche stricte en termes de « choix rationnels », mais à défaut, il n'est guère possible d'expliquer correctement pourquoi ce sont

⁸⁰ Nous revenons sur cette question de la genèse du salariat agricole dans notre section 2.

essentiellement des coopératives, et non des industriels (les laiteries dites « privées »), qui ont greffé une prestation de remplacement à leur activité courante de transformation et de commercialisation.

Comme l’approvisionnement, la prestation de remplacement peut être fournie sur le mode du « faire faire », c’est-à-dire gérée par une association *ad hoc*, ou être internalisée, confiée au secrétariat administratif de la laiterie⁸¹ (par ailleurs, plusieurs de nos enquêtes ont révélé l’existence d’une troisième forme de remplacement laitier, plus marginale que les deux précédentes et directement reliée à des groupements de producteurs de lait — ils adopteront le nom de « syndicats d’entraide » dans le Finistère). En règle générale, le remplacement est le fait d’unités laitières de taille modeste qui, comme des services locaux intercantonaux, gèrent un personnel de quelques vacataires avec quelques fois un permanent. Toutefois, ce secteur est aussi à l’origine de la première forme de management professionnel du service de remplacement comme l’atteste le cas, très singulier pour l’époque, de l’Association d’Aide aux Éleveurs de la Charente-Maritime.

À son origine, le remplacement en agriculture connaît sur ce territoire un démarrage fort classique, rencontré auparavant dans d’autres départements, puisque la révélation des besoins de remplacement va s’effectuer, à la fin de l’année 1967, sous les auspices du Groupement Cantonal de Développement Agricole de Surgères⁸². L’année suivante, le conseiller de ce groupe décide de créer en son sein une section d’Entraide des Éleveurs et se charge lui-même de la mise à disposition de salariés vacataires auprès des producteurs laitiers de son canton. Souhaitant étendre ce procédé à l’ensemble du département, la chambre d’agriculture de Charente-Maritime entreprend de créer en 1971 l’Association d’Aide aux Éleveurs et de rechercher des partenariats financiers en profitant de l’existence d’une industrie laitière coopérative bien structurée et dynamique. Cette quête de financements, coïncidant avec les premières subventions du Fonds d’Orientation et de Régularisation des Marchés Agricoles évoquées plus haut et relatives aux contrats d’équilibre expérimentaux, va aboutir à lier le sort du remplacement à celui de la coopération laitière : des conventions de partenariat sont

⁸¹ Cette distinction n’est pas neutre. En effet, en tant qu’association *ad hoc*, le service de remplacement laitier ne doit cette qualification qu’à la nature des financements coopératifs qui lui permettent de fonctionner. Il en ressort qu’il est davantage disposé à diversifier son public d’adhérents avec l’arrivée d’autres financements, à l’inverse des services internes aux établissements laitiers, calqués eux sur le modèle du service d’approvisionnement.

⁸² Pour cet historique, nous nous appuyons sur la note de l’association transmise à l’Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) en janvier 1973 ainsi que sur l’intervention du directeur de l’association faite le 23 avril 1975 au colloque de l’Institut Technique de l’Élevage Bovins.

signées avec plusieurs unions coopératives et laiteries et l'Association d'Aide aux Éleveurs devient l'outil d'intervention externalisé de ces dernières.

Dès 1972, du fait de ces accords, la structure est amenée à étendre son activité sur l'ensemble des zones de collecte des établissements ; ce sont ainsi cinq départements qui seront totalement ou partiellement couverts par le service⁸³ (étant donné que l'action de celui-ci se limite aux éleveurs bovins lait et caprins lait). Pour mener à bien sa tâche, l'association dispose en 1972 d'un personnel déjà important : un directeur à temps partiel — l'ancien conseiller agricole du canton de Surgères — se charge du management de deux salariés permanents, les « vachers encadreur », ainsi que d'un secrétariat s'occupant des affaires comptables et de la facturation aux éleveurs. Les vachers encadreurs, positionnés auprès d'unités de transformation, ont pour principale tâche de recruter sur leur secteur respectif des vachers occasionnels, de réceptionner la plupart des demandes de remplacement, de planifier les interventions des remplaçants dans les étables et, à titre secondaire, de s'occuper eux-mêmes des missions les plus délicates⁸⁴. Au terme de l'année 1972, ce sont une trentaine de vachers occasionnels recrutés principalement parmi des associés d'exploitation, des scolaires et des salariés journaliers qui officient sur les cinq départements de la région Poitou-Charentes. L'association d'entraide, qui finance son activité grâce aux participations croisées du Fonds d'Orientation et de Régularisation des Marchés Agricoles, des laiteries et des éleveurs (dont une partie de la paye est prélevée par l'unité de production dans les cas de remplacement, déduction faite de sa propre contribution), *ne possède que trois motifs d'intervention* : l'absence pour congés, la maladie et l'accident des éleveurs. Le caractère très limité des motifs d'intervention combiné au dense volant de vacataires aboutit à ce que l'association ait décidé, quelques mois après sa création, de ne plus établir de priorités dans les remplacements⁸⁵. On est frappé de la conception « industrielle » du remplacement — elle

⁸³ La zone d'intervention de l'association de remplacement comprend la totalité du département de la Charente-Maritime, les trois quart du département de la Vienne, un quart du département de la Vendée (zone sud), un sixième du département des Deux-Sèvres et un douzième du département de la Charente. Ce sont au total plus de 27 000 étables qui sont concernées par ce schéma de fonctionnement.

⁸⁴ Remarquons, entre autres spécificités, que le décompte de l'activité des vachers se mesure non pas en journées de travail mais en unités de vacation. La vacation comprend : 1°) le déplacement du salarié pour se rendre sur le lieu de travail ; 2°) la rentrée des animaux à l'étable, la préparation des appareils de traite, l'exécution de la traite, le nettoyage des appareils ; 3°) le retour du remplaçant à son lieu de domicile. À ces interventions dédiées à la traite qui font l'objet d'une tarification propre, peuvent s'adjoindre des travaux supplémentaires (curage d'étable, lavage du tank à lait, pose de clôtures, etc.) qui donnent lieu à une sur-tarification.

⁸⁵ Notons quand même que s'il n'y a pas de priorités de remplacement politiquement énoncées, il existe des priorités pratiques issues de très légères différences tarifaires entre le remplacement pour congés et le remplacement pour maladie. L'article 9 du règlement intérieur de l'association précise qu'« aucune limite maximale ou minimale n'est fixée à la durée des remplacements, toutefois, le bureau de l'association pourra être

se traduit en actes puisqu'à la fin de l'année 1972, l'association a réalisé l'équivalent de 2142 journées de remplacement contre une moyenne nationale de 350 jours de remplacement par département à la même époque — portée par cette association munie d'une assise coopérative tant du point de vue de son public que du point de vue de ses finances et qui paraît épouser les préceptes qui sont ceux de son environnement de donneurs d'ordre. Dans un texte produit par la structure, intitulé « *Recommandations aux éventuels promoteurs d'un service de remplacement* », le propos insiste sur les impératifs d'efficacité de l'action et de rationalité de la gestion du remplacement en les opposant à la « bonne volonté » qui caractériserait les autres types de remplacement et serait peu appropriée au développement de ce style d'activité.

« Le remplacement est une activité à part qui se déroule en dehors des heures normales de travail des employés d'organismes coopératifs ou administratifs. C'est, à notre avis, un travail spécial, calqué sur la vie de l'exploitation agricole d'élevage et qui doit être confié à un organisme spécialisé. Nous ne pensons pas que l'évolution de la population agricole active d'une part, que la structure des troupeaux laitiers dans les régions à vocation laitière d'autre part, permettent à l'exploitation laitière de trouver en elle-même la solution à la libération des contraintes d'élevage, tout au moins pour les dix années à venir (...) La vraie difficulté réside dans la conciliation entre le service attentif des éleveurs qui sont exigeants, un libéralisme relatif envers les remplaçants qui font un travail ingrat souvent pendant le repos des autres, et la rigueur comptable et administrative. Il vaut mieux ne rien faire que de créer un service boiteux au départ car certains producteurs basent leur système de production sur l'existence du secours assuré. L'arrêt du service les orientera aussitôt vers d'autres choix. Au risque de chagriner certains et malgré tout le regret que nous en avons personnellement, nous ne pensons pas que la bonne volonté, le dévouement, soient suffisants pour assurer la durabilité d'un service. Nous pensons que la mise en œuvre et la marche du service doivent pour durer être confiés à des gens responsables devant les organisations concernées et rétribués comme tels. »⁸⁶

2.1.3- La figure générique de l'entrepreneur de cause

Comme ont pu le laisser augurer nos précédents propos, pour qu'à un remplacement très segmenté sur un territoire parce que très inséré dans un groupe ou un réseau professionnel donné se substitue un remplacement unifié au plan départemental — ce qui peut supposer d'étendre un réseau de services locaux ou d'améliorer pour un service départemental la capacité de projection de ses actifs salariés sur toutes les régions d'un département —, il faut qu'apparaisse un *entrepreneur de la cause* du remplacement sur ce même département. Le concept d'entrepreneur de cause (Mc Carthy, Zald, 1977) est issu de l'analyse sociologique

amené à trancher sur la durée d'un remplacement si le besoin s'en fait sentir. Un tarif différent sera appliqué à la participation de l'éleveur suivant que le remplacement est effectué pour raison de maladie ou pour motif d'absence. S'il excède une durée de deux mois, un remplacement tarifé maladie sera tarifé absence ».

⁸⁶ Note de l'Association d'Aide aux Éleveurs, « *Recommandations aux éventuels promoteurs d'un Service de Remplacement* », Janvier 1973, p.4.

des mouvements sociaux, et plus spécifiquement de la théorie de la mobilisation des ressources qui entretient une forte filiation avec l'analyse olsonienne de l'action collective, et tend à expliquer les moyens par lesquels se structurent un ensemble de besoins et d'aspirations latents d'une population. Le rôle de cet entrepreneur consiste à la fois à repérer les frustrations latentes, à les définir pour leur donner corps politiquement (en un mot à les révéler), puis à les structurer en mobilisant des ressources financières, organisationnelles et humaines. Sur ce dernier aspect, l'entreprise de cause s'apparente à une entreprise de conversion 1°) de simples « adhérents », qui croient dans les objectifs d'un mouvement, en « militants » qui engagent leurs ressources propres dans l'action — on distingue parmi ces militants ceux qui sont des bénéficiaires directs de l'action collective et ceux, les militants moraux (*conscience constituents*), qui soutiennent activement la cause pour diverses raisons (d'ordre éthique par exemple) sans pour autant profiter en propre des avantages qu'un collectif se propose d'octroyer à ses membres —, 2°) de non adhérents en adhérents. Partant, les capacités des organisations du monde professionnel à endosser le rôle d'entrepreneur de la cause du remplacement ne sont pas également réparties.

Si, dans la Haute-Saône comme dans le Doubs, l'on doit respectivement à la Chambre d'agriculture et à la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles d'avoir permis au réseau des services locaux de s'étendre à tout le territoire départemental, c'est en raison des ressources qu'elles seules peuvent à l'époque déployer pour organiser le remplacement. Les FDSEA détiennent la majeure partie des ressources bénévoles du remplacement au travers de leurs sections syndicales, communales et cantonales, et du lien qu'elles ont veillé à tisser patiemment avec les groupes locaux de vulgarisation et de développement (qui, pour nombre d'entre eux, s'apparentent à de quasi-sections techniques des syndicats locaux). De leur côté, les chambres d'agriculture ont la maîtrise à la fois des ressources financières de développement (par le biais des Services d'Utilité Agricole du Développement des chambres d'agriculture) et des ressources humaines et techniques, en la personne des conseillers agricoles (Céreq, 1981a), qui autorisent la codification située des expériences de remplacement et leur extension. Les chambres d'agriculture et les FDSEA sont, en parallèle, de par leur structure d'organisation en France, les vecteurs d'échanges d'expériences entre services de remplacement (repreons là l'exemple de l'Aveyron qui, avant de lancer son service de remplacement, est au fait des expérimentations franc-comtoises et poitevines) ; de par leur représentativité professionnelle, elles sont les seules aptes à générer suffisamment de financements dédiés au remplacement en provenance des organisations

coopératives et mutualistes du monde agricole ou des collectivités locales, et elles sont suffisamment légitimes pour installer et contrôler, sous la forme de fédérations départementales, les moyens de coordination des activités de remplacement. Signalons qu'après 1973, les fonds de l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) permettant de consacrer plus de moyens à un management dédié, les CDJA, assimilables à des organisations « généralistes »⁸⁷ comme les FDSEA (Purseigle, 2004) et armés d'un capital de représentativité significatif même si moindre que celui des « aînés », s'emploieront à une pareille tâche de diffusion du remplacement (mais sur une base surtout départementale, souvent avec pour principale motivation la responsabilité professionnelle, et sans forcément chercher à mobiliser leurs syndicats cantonaux pour relayer l'activité du service départemental de remplacement ou préfigurer de la création de services locaux).

Produire un remplacement « départemental » requiert, pour un entrepreneur de cause, de résoudre le dilemme de sa situation : 1°) le remplacement est une offre de travail médiatisée en situation de concurrence monopolistique (Chamberlin, 1953) : il fait face, particulièrement en période de démarrage où l'ensemble de ses traits distinctifs ne sont pas encore affirmés (du point de vue de ses modes de financement, de sa compétence et de sa réputation), à toute une série de substituts gardant une certaine attractivité (nous visons là le recours direct à un marché local de la main-d'œuvre) ; 2°) le travail de médiation actif combiné au projet qu'on pourrait qualifier de « civique » de l'organisation (Boltanski, Thévenot, 1991) — le même type de remplacement pour tous — suppose en premier lieu de définir réglementairement à l'intérieur même de l'organisation, avant de les porter à la connaissance de tous, les tarifs des travail et service de remplacement ainsi que les modalités d'allocation de ces derniers (les priorités d'intervention et leur durée). Ces deux dimensions sont génératrices d'une tension manifeste entre les registres civique (résumé grossièrement : le même traitement tarifaire pour tous) et marchand (rester compétitif vis-à-vis de formes alternatives au remplacement dans un

⁸⁷ Si l'entreprise d'extension du remplacement telle que portée par le syndicalisme majoritaire dès les années 1960, avec le concours des jeunes agriculteurs dans les années 1970, s'est développée en parallèle des initiatives coopératives en cette matière — ces dernières, sauf pour quelques services bretons, souvent dans l'incapacité de s'ouvrir à un public diversifié d'adhérents, seront en partie « cannibalisées » par la force d'un maillage de plus en plus important de réseaux de remplacement parallèles —, c'est que le syndicalisme se conçoit dans l'après-guerre, rompant ainsi avec la tradition des syndicats boutiques, comme devant rester à l'écart des organisations agricoles de type commercial et de leurs affaires, essentiellement par crainte d'y perdre de sa disponibilité et, monopolisé par des tâches gestionnaires vues comme subalternes, de ne plus pouvoir défendre les intérêts de la profession agricole (Tavernier, 1969). Si l'on a coutume de qualifier de « généralistes » des organisations telles que les chambres d'agriculture et les syndicats, les premières ayant une fonction essentiellement gestionnaire et technique alors que les seconds se concentrent sur une activité de représentation et de revendication, c'est que toutes deux ont la prétention d'embrasser, tant au travers de leur doctrine idéologique qu'au travers de leur action et l'organisation administrative de leurs services techniques, tous les aspects (économiques, sociaux, culturels et politiques) du monde agricole.

contexte où l'obtention de subsides demeure dans l'expectative et où la spécificité de la prestation, restant à perfectionner, ne permet pas de l'imposer d'emblée aux yeux de consommateurs putatifs). C'est à ce type de problématique que le service de remplacement de l'Aveyron dut faire face à ses balbutiements.

Nous étions restés sur l'idée de Jean-Marie Cassan selon laquelle le service de remplacement de l'Aveyron se devait de « décentraliser » son activité rapidement grâce à l'appui logistique des comités de développement régionaux du département (vu que ledit service démarrait avec une configuration particulièrement instable : un seul salarié devait exercer en même temps les fonctions d'animateur du service et d'agent de remplacement sur tout le département). Aussi, le lecteur des premiers procès-verbaux du bureau du service ne peut qu'être étonné du relatif revirement du projet dans le courant de l'année 1970. En effet, si l'activité d'information de masse à laquelle devait s'astreindre l'animateur pour convertir le maximum de non adhérents en adhérents semble s'être déroulée d'une manière assez conforme aux prévisions⁸⁸, la réforme du projet d'organisation est quant à elle assez surprenante.

« Après 6 mois de ce travail, le service est certainement loin d'être en place au niveau départemental. Cependant, à partir des divers contacts pris çà et là, quelques idées se dégagent au plan de sa structuration. La formule actuelle d'un remplaçant départemental à Rodez, si elle est une situation de départ, devra très rapidement être dépassée. Si l'on considère, d'une part, la diversité des productions rencontrées sur notre département, on demande à ce remplacement d'être absolument polyvalent, chose difficilement réalisable. D'autre part, on constate qu'un certain nombre de remplacements ont dû être refusés. Enfin, disons que cette formule entraîne des frais de déplacements qui pourraient être réduits. Pour l'instant, deux formules ont surtout été envisagées, toutes deux allant dans le sens d'une organisation locale rattachée au service départemental. Mais la recherche doit se poursuivre encore et une autre formule mériterait d'être étudiée plus en profondeur (...) (*La formule à retenir*) consiste à avoir un certain nombre de remplaçants (2 à 3) embauchés à temps plein au niveau départemental. Leur travail serait d'effectuer les remplacements en fonction de leurs compétences. Parallèlement, chacun étant affecté à une région déterminée, les salariés seraient chargés d'y organiser le service à partir de la main-d'œuvre locale disponible. Celle-ci deviendrait un renfort pour les périodes plus chargées en demandes. Cette formule permettrait de confier l'animation du service à une équipe. D'autre part, le service de

⁸⁸ Le remplaçant ayant été embauché au mois de mars 1970, le bilan d'activité fait état de plusieurs réunions d'information conduites par lui sur les mois de mars et d'avril dans le Sud Aveyron à l'occasion d'une réunion du Comité de Développement du Sud Aveyron, dans le Villefranchois lors d'une rencontre de délégués cantonaux de la FDSEA et enfin dans le Nord Aveyron et sur Rodez. L'objet de ces réunions fut d'informer les agriculteurs de l'existence d'un dispositif de remplacement sur le département et d'évoquer avec eux les modalités pertinentes de développement de ce service sur les régions concernées. Au travail d'animation de Robert G. s'ajouta celui de remplaçant, qui démarra effectivement le 12 mai 1970, entraînant parallèlement l'arrêt de cette activité de sensibilisation des exploitants. Le procès verbal fait état de 65 journées de remplacement effectuées sur 10 exploitations différentes.

remplacement départemental disposerait d'une certaine possibilité de travail pouvant répondre de façon certaine à bon nombre de demandes. Sur le plan de la formation des remplaçants enfin, ceci donnerait la possibilité d'avoir une équipe qui soit complémentaire et non plus spécialisée dans une branche de production déterminée et effectuer les remplacements en fonction de ces productions. »⁸⁹

La formule développée ici consiste à étoffer l'existant (un seul salarié de remplacement situé à Rodez), en recrutant plusieurs autres salariés de remplacement au niveau départemental dont l'affectation préalable dans une région du territoire vient se plier aux exigences du service départemental en termes de projection des compétences : c'est la maîtrise par un agent des spécificités techniques d'une production qui doit avant tout commander son positionnement sur une ferme pour effectuer un remplacement. En outre, le fait que le planning revienne au département, et non à une organisation locale animée bénévolement par des agriculteurs, permet de faire jouer les complémentarités entre des besoins sur l'ensemble du territoire et la main-d'œuvre permanente disponible et mutualisée. Le trait marquant de cet exposé est en fait la quasi-disparition de l'idée d'une localisation du service ; ici, les mises à disposition du salariat de remplacement obéissent bien à une logique de décentralisation, mais cette dernière est toute relative : le scénario d'un management local des plannings à l'aide des comités locaux et des responsables professionnels du secteur semble avoir totalement disparu. Dans l'optique retenue, les tenants locaux de position de pouvoir professionnel sont cantonnés dans un rôle de simples prescripteurs de l'activité de remplacement ; ils doivent, dans l'immédiat, se livrer à une activité d'information de masse auprès des exploitants, et sont perçus comme pouvant ultérieurement orienter la main-d'œuvre vacataire vers le service départemental. Les éléments d'explication de cette refonte du projet sont à rechercher principalement dans une expérimentation ratée, celle de l'organisation d'un service local de remplacement partant de besoins identifiés sur la commune de Saint-André de Vézines, à l'Est de la ville de Millau.

Au mois de juin 1970, le service fut sollicité pour effectuer les travaux des foins chez trois agriculteurs, tous trois malades depuis un certain temps et dans l'impossibilité de travailler. Le salarié-animateur se déplaça alors sur la commune pour intervenir. Toutefois, puisque la situation impliquait son immobilisation pendant un temps long sur cette zone, il lui apparut plus pertinent de demander aux responsables locaux de trouver une autre solution pour ces trois agriculteurs et de s'organiser à leur niveau. Après une recherche qui dura plusieurs jours, les responsables du secteur embauchèrent un agent de remplacement en

⁸⁹ Compte rendu de la réunion du 15 novembre 1970, FDSEA de l'Aveyron, pp.5-6.

capacité d'effectuer ponctuellement les travaux les plus urgents sur les exploitations sinistrées. À la lecture du procès-verbal relatant le cas, ce salarié correspondait assez bien au style de main-d'œuvre vacataire qu'envisageait d'embaucher le service dans ces situations là : vivant de journées effectuées ici ou là chez les agriculteurs et de son travail comme chauffeur de poids lourds deux journées par semaine, il présentait toutes les compétences le rendant capable d'effectuer les remplacements sur ladite zone les jours où il était disponible. Pour l'occasion, l'animateur établit plusieurs documents de cadrage de cet emploi (dont un contrat de travail à temps partiel ainsi qu'une convention de mise à disposition entre le service de remplacement et les remplacés) qui manquaient jusque là, notamment en prévision de l'embauche de personnels vacataires. Outre le fait de rattacher le contrat de travail de ce salarié vacataire à l'instance départementale, la décision fut prise par les responsables du service de remplacement départemental d'aligner le tarif journalier du remplacement en cours sur Saint André de Vézines sur celui pratiqué lors des interventions du remplaçant départemental titulaire (le prix de la journée de remplacement était donc fixé à 50 francs, moins 5 francs pour chacun des repas pris chez le remplacé, et encore 5 francs pour le gîte). À la suite fut rédigé le premier règlement intérieur du service (Encadré n°4).

Encadré n°4 : extrait du règlement intérieur de l'Aveyron en 1970

A- Durée et priorité d'utilisation du service

Article 1 : Les remplacements ne s'effectueront, en principe, que pour des absences minimum d'une journée (avec traite du matin et du soir) et 6 journées consécutives maximum. Toutefois, pour faciliter la participation aux sessions de formation de plus longue durée, le service pourra, exceptionnellement, être utilisé après accord de la Commission chargée de statuer sur les litiges d'application du présent règlement.

Article 2 : Le service sera utilisé en priorité pour des remplacements d'agriculteurs pour maladie et accident.

Article 3 : La deuxième priorité du service sera donnée aux responsables professionnels qui doivent s'absenter, au minimum 2 jours par mois de leurs exploitations pour des raisons se rattachant directement à leurs responsabilités dans les organisations professionnelles, ou pour des sessions de formation préparant à ces responsabilités.

Article 4 : Le service pourra aussi être utilisé pour libérer l'agriculteur qui voudrait suivre un cycle de formation professionnelle ou prendre un certain nombre de jours de congés. La durée maximum de remplacement pour congés sera d'une semaine.

Article 5 : Dans la mesure où le service est disponible, il pourra être utilisé en complément de main-d'œuvre, soit par les organisations professionnelles, soit par les exploitants. D'aucune manière, cette activité du service ne pourra être considérée comme prioritaire.

Article 6 : Les remplacements pour maladie ou accident, nécessitant une interruption de travail de longue durée ne pourront être prévus que comme étant un moyen de première urgence pouvant être utilisé au maximum pendant 6 jours et permettant pendant ce laps de temps de trouver une solution plus durable.

Article 7 : Les responsables ayant des départs fréquents et consacrant plus de 5 journées par mois aux organisations professionnelles, ne seront pas tenus d'utiliser le Service au moment des absences, mais pourront grouper ces journées et demander l'utilisation du Service pour la période qu'ils jugeront nécessaire sur leur exploitation, à condition de prévenir le Service quinze jours à l'avance de la durée et de la date de la période.

B- Le financement

Article 8 : L'indemnité payée par le remplacé sera de 50 francs. La nourriture et l'hébergement du remplacement sont à la charge du remplacé ainsi que les soins dus à une personne. Toutefois, l'indemnité à payer au Service sera réduite de 5 F pour chacun des deux repas et de 5 F pour l'hébergement.

Article 9 : Les frais de déplacements des remplaçants seront toujours à la charge du service.

Article 10 : Aucune indemnité ne sera versée directement au remplaçant (tout pourboire est exclu), ce dernier étant directement rétribué par l'intermédiaire du Service sur présentation d'une fiche indiquant les noms, prénom, adresse du remplacé, ainsi que la date, le nombre de journées de travail et le motif du remplacement.

Plusieurs remarques peuvent être faites au sujet de ce premier canevas réglementaire : 1°) le tarif ou prix du remplacement fixé à 50 francs est ici dénommé « indemnité » du fait qu'il n'a pas été établi uniquement par rapport au coût de revient du service ; il a tenu compte des capacités contributives des agriculteurs (les indemnités journalières versées par les organisations professionnelles au titre des mandats de leurs administrateurs, et les indemnités des assurances mutuelles agricoles perçues en cas de maladie ou d'accident⁹⁰ ; cette politique dénote le volontarisme de l'équipe professionnelle de l'époque qui vient d'abord évaluer la capacité des agriculteurs à rétribuer une prestation de remplacement salariée et définit sur cette base un niveau de tarif acceptable et, en suivant, dans son budget prévisionnel, un niveau de subvention indispensable pour équilibrer les comptes) ; 2°) il est institué dans l'article 7 un principe de remplacement « différé » pour les responsables professionnels qui doit essentiellement servir au décongestionnement de la structure, du simple fait qu'elle n'a qu'un seul salarié à mettre à disposition ; 3°) l'usage du remplaçant pour le complément de main-d'œuvre est officiellement reconnu, même s'il est relégué en dernière position dans l'ordre des priorités.

Pour autant, le cas de Saint André de Vézines ne fut pas la prémisse d'un service de remplacement local. Au terme de ses remplacements sur les trois exploitations, le remplaçant ne fut pas conservé sur le secteur malgré la ferme volonté des responsables locaux de le garder. L'explication de cet échec était à rechercher dans le prix du remplacement : plus élevé que le prix du travail pratiqué sur la petite région, aucun agriculteur contacté n'avait accepté de faire appel à lui les semaines suivant son remplacement sur zone. Ainsi, quand bien même la fixation par un règlement intérieur commun à tous les utilisateurs potentiels du service d'un seul et même tarif de remplacement avait répondu aux principes civiques d'égalité financière des agriculteurs devant la prestation quel que soit leur positionnement géographique, *quel que soit le motif de remplacement invoqué* et avait tenu compte tout autant des capacités

⁹⁰ S'il existe depuis 1961 une Assurance Maladie obligatoire pour les Exploitants Agricoles (AMEXA), et depuis 1966 une Assurance obligatoire pour les accidents (AAEXA), avec un libre choix de l'assureur (il peut s'agir des assurances mutuelles agricoles ou d'une autre compagnie d'assurance privée), les prestations sont tout à fait modestes et couvrent pour l'essentiel les frais de soins des agriculteurs malades ou accidentés. Aussi, la contribution périphérique des assurances mutuelles agricoles s'effectuant par le biais de contrats d'indemnités journalières souscrits individuellement et qui forment des rentes libres d'utilisation – elles ne sont à l'époque pas spécialement associées au remplacement en agriculture –, instituée par la même loi de décembre 1966 qui crée l'AAEXA, est-elle tout à fait décisive si le recours à du personnel salarié doit être envisagé pour des travaux qui ne peuvent pas être différés (Michard, 2004).

contributives de ces derniers que du coût de revient de la prestation⁹¹, cette posture demeurait néanmoins contrariée par les prix du travail qui s'établissaient dans les régions et dont le montant résultait de l'affrontement de l'offre et de la demande⁹² (si, comme vu plus haut, le prix du remplacement de 50 francs paraissait trop élevé dans le Sud Aveyron au regard du prix du marché régional, il l'était moins que dans d'autres régions du département où résidaient plusieurs gros employeurs coopératifs). En d'autres termes, la condamnation du principe du service local de remplacement dans le projet d'organisation départemental délivré en novembre 1970 et l'intérêt qui est trouvé au management centralisé des remplaçants, sont tous deux liés à la crainte que l'organisation locale ne soit pas à même d'assurer le temps plein du salarié (chose d'autant plus pénalisante que c'est au département que revient la charge financière du personnel de remplacement et que le déficit de rentabilité structurel d'un ou plusieurs postes de travail conduirait à la rapide dégradation pour tous de l'offre de service sur le plan tarifaire), et ce, faute de demandes suffisantes en matière de remplacement ou de complément de main-d'œuvre (dont la mention dans le règlement du service indique qu'il constitue la variable d'ajustement lorsque manquent les demandes de remplacement). Toutefois, cette mise à l'écart du principe du service régional va s'avérer être provisoire.

Au début de l'année 1971, une nouvelle réunion de l'animateur avec les responsables de secteur du Sud Aveyron va faire renouer le service départemental avec la problématique du service local de remplacement, autour du grief de l'éloignement des agriculteurs d'avec Rodez et de l'unique remplaçant titulaire.

« Malgré le très petit nombre de remplacements effectués jusqu'à ce jour sur la région, l'équipe de responsables locaux a jugé utile d'implanter un service régional dans le Sud Aveyron. Il semble en effet que l'absence de demandes soit surtout due à l'éloignement de Rodez. L'articulation générale du Service serait la suivante : 1) un remplaçant régional embauché par le Service Départemental résiderait sur place ; 2) le Comité de Développement du Sud Aveyron se chargerait en collaboration avec les responsables locaux de l'organisation et de l'administration du service ; 3) le plein temps de travail serait assuré au remplaçant par un certain nombre d'agriculteurs qui accepteraient de le faire travailler chez eux les jours où il n'y aurait pas de demande de remplacement ; 4) le tarif des journées de remplacement étant celui fixé au règlement intérieur du Service Départemental, reste à déterminer celui des journées de travail chez les agriculteurs assurant le plein temps de travail. Il s'agit là d'un schéma d'organisation qui devra être repris et précisé en détail. »⁹³

⁹¹ Cette politique est d'autant plus volontaire que la mobilisation des financeurs départementaux n'en est qu'à ses tout débuts ; en octobre 1970, seul le Crédit Agricole subventionne l'activité de la structure, d'où un important déficit d'exploitation au terme de l'année 1970, qui couvre environ 40% du coût global du service.

⁹² Étant entendu qu'existe un salaire minimum légal pour les salariés agricoles qui correspond depuis 1968 au salaire minimum interprofessionnel garanti.

⁹³ Procès verbal de la réunion de bureau du service de remplacement de l'Aveyron, 21 juin 1971, p.2.

En échange de la réhabilitation de l'idée d'un service local de remplacement — la localisation restant partielle, limitée au planning et à la facturation des journées effectuées, puisque continue de revenir au département la charge d'employer les salariés —, le service départemental demande donc à un petit groupe d'utilisateurs potentiels, dénommé « groupe support », de s'engager par avance à prendre le salarié les jours où ce dernier serait sans mission à effectuer. Ce dispositif va être rapidement étayé par des négociations avec la coopérative agricole de Saint Afrique - Millau de manière à ce qu'elle participe à consolider ce schéma. Si le service départemental décide d'accorder un aussi rapide crédit à cette alternative, c'est que les enjeux pour lui ne sont pas minces : la mise en place des organisations locales permettrait 1°) de donner corps à l'embauche future de personnels vacataires en créant les plates-formes adéquates pour gérer des mises à disposition très répétitives et changeantes (c'est un travail de « placement de stagiaires » qui est envisagé à l'époque); 2°) de s'assurer, toujours dans cet esprit civique, que l'ensemble des exploitations soient bien desservies par des ressources de remplacement, quel que soit leur emplacement.

Sur ces bases, un second remplaçant, l'un des fils du groupe de responsables que nous venons d'évoquer, est recruté pour résider et travailler sur zone en juillet 1971. Une autre réunion a lieu le 24 septembre 1971 entre lesdits responsables et l'animateur départemental afin de faire le point sur les deux premiers mois d'activité du service régional. En s'appuyant sur la manière dont s'est réparti sur la période le temps de travail du salarié, les parties vont donc installer ce groupe support composé de huit agriculteurs et de la coopérative, et définir le niveau d'engagement de ses membres.

« Les membres de ce groupe, chaque fois que le plein emploi du remplaçant ne sera plus assuré dans le cadre de remplacements normaux, acceptent de recevoir le remplaçant pendant deux jours consécutifs dans leur exploitation, cela à partir du 24 octobre 1971. Une lettre les avertira quelques jours avant l'arrivée du remplaçant. »⁹⁴

Ce modèle va être dupliqué dans la région de Villefranche, à la différence près que le plein temps de travail sera uniquement assuré par l'unité de transformation de la coopérative Centre Lait (située dans le Cantal et dont la zone de collecte déborde sur les départements du Lot et de l'Aveyron) qui exigera en retour, par voie conventionnelle, que la priorité du remplacement soit accordée à ses administrateurs et aux membres des sections spécialisées. À la fin de l'année 1971, le service départemental dispose donc de deux services régionaux dans les régions de Villefranche et du Sud Aveyron ; l'animateur départemental continuant lui

⁹⁴ Procès verbal de la réunion du 3 novembre 1971, p.3.

d'assumer des remplacements dans les région du Ségala et partie nord du département. Cette fin d'année est aussi l'occasion d'une refonte du dispositif tarifaire : les journées facturées aux coopératives laitières sont portées à 110 francs (soit le coût de revient) et l'article 8 du règlement intérieur se trouve modifié comme suit : « *L'indemnité payée par le remplacé sera de 55 francs pour les remplacements pour maladie-accident, responsabilités professionnelles, sessions de formation, complément de main-d'œuvre. Elle sera de 65 francs pour les remplacements pour congés.* » On s'aperçoit avec cet extrait que le complément de main-d'œuvre, facturé au même niveau que les autres motifs (voire à un niveau inférieur à eux si l'on prend le cas des congés), revêt une légitimité significative dans l'organisation du remplacement. C'est en fait l'existence de « groupes support » et de dispositifs d'engagement qui favorise ces légitimation et égalisation tarifaires : bien qu'évoquée un temps, l'hypothèse de facturer à hauteur de 60 francs les journées d'engagement des agriculteurs — soit à un prix inférieur au coût de revient pour encourager l'effort de certains utilisateurs pour prendre le salarié mais supérieur au prix des autres motifs (qui était de 50 francs) de manière à marquer la différence entre appoint de main-d'œuvre et remplacement — n'était guère juste (à quel niveau auraient-ils dû porter le tarif d'agriculteurs réclamant du complément de main-d'œuvre sans être par ailleurs partie prenante d'un « groupe support » ?), ni vérifiable (toute cette organisation repose, quel que soit le motif de remplacement en jeu, sur des manifestations déclaratives des utilisateurs, sans qu'aucun justificatif ne soit jamais demandé par les gestionnaires).

Cette brève évocation des débuts du remplacement dans l'Aveyron dont le résumé sera transmis à l'ANDA en 1972, dessine les contours de l'activité de ce que nous avons appelé un « entrepreneur de cause » : au travail de ralliement de financeurs (qui sont, par analogie, les « militants moraux » d'un mouvement social) s'adjoignent des activités d'information de masse allant dans le sens de la conversion des non adhérents en utilisateurs potentiels du service, et de transformation des utilisateurs avérés ou responsables professionnels locaux en véritables « militants » de la cause acceptant d'engager leurs propres ressources pour permettre, par le biais de la constitution de « groupes support » offrant la possibilité de régionaliser l'activité, à un service d'être rendu accessible à toute une population. Par ailleurs, les actifs organisationnels de la FDSEA de l'Aveyron ne sont pas de simples relais de l'activité de remplacement, ils sont aussi les canaux par lesquels transitent les aspirations d'une « base » aboutissant à ce que la priorité soit donnée aux coups durs plutôt qu'accordée à la responsabilité professionnelle comme c'est le cas chez les jeunes agriculteurs. Enfin, cette

entreprise, on l'a vu, ne s'est jamais départie d'une motivation « civique », cristallisée dans la modalité de fixation des prix (prendre en compte des capacités contributives), dans l'application des mêmes tarifs de remplacement pour tous et dans la volonté de gouverner cette harmonisation en gardant la maîtrise juridique du recrutement, au point même de remettre sur l'ouvrage le scénario d'extension prôné à l'origine par Jean-Marie Cassan. Sans doute des enjeux de pouvoir syndical, identiques à ceux ayant présidé à la volonté de la majeure partie des FDSEA au tout début des années 1960 de contrôler le mouvement de vulgarisation, sont-ils partiellement à l'origine de ce style d'entreprise. Mais, parallèlement, ce sont aussi des valeurs patrimoniales, des normes sociales (Ostrom, 2000), qui orientent toute cette démarche.

Reste que, nous l'avons maintes fois signalé, cette figure de l'entrepreneur de cause demeure assez marginale dans les années 1960. Le service de remplacement fait généralement place à des « clubs ». Les organisations professionnelles qui s'adonnent à des actions de remplacement forment autant de « segments » d'une profession qui n'existe qu'au travers du « modèle » (de l'exploitation familiale compétitive) auquel tous adhèrent et que tous contribuent à performer à leur façon. Évidemment, cette distribution des rôles et des fonctions entre collectifs professionnels dans la modernisation agricole ne va pas sans emporter de conséquences sur les formes du remplacement en agriculture : les priorités du service, les publics auxquels il s'adresse, sont fonction des objectifs et des missions différenciés que se donne chaque groupement (et d'ailleurs il n'en va pas autrement des grandes figures servicielles de la modernisation agricole que sont les activités de conseil : elles sont distribuées — on retrouve des services de conseil un peu partout, quelle que soit l'organisation — et en même temps adaptées en fonction des spécificités du groupement qui les met en place).

2.2- La dichotomie originelle entre salariés permanents et salariés vacataires

Dans son rapport de 1973, l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) remarque que ce sont les salariés permanents qui réalisent l'essentiel du volume d'activité de remplacement. La convocation majoritaire de ce type de ressource est expliquée dans un extrait d'un rapport départemental de la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) du Doubs, datant de janvier 1973, sur le remplacement agricole et son fonctionnement, qui revient sur les difficultés et les avantages associés à l'emploi d'agents de remplacement occasionnels.

« (Parmi les inconvénients des salariés occasionnels) Cette formule est très aléatoire, car le service n'a aucun pouvoir sur ces remplaçants occasionnels. Ils ne sont pas liés au service, ni obligés de répondre favorablement à la demande du responsable travail. Or quand ce sont les périodes des travaux dans les exploitations, ces mêmes « remplaçants occasionnels » n'ont plus la possibilité matérielle ni le temps d'aller remplacer un agriculteur qui s'absente ou qui est malade. Par ailleurs, la compétence de ces occasionnels, le niveau de la formation, posent parfois certains problèmes au service. Or, une simple faute professionnelle du remplaçant coûte cher à la réputation et à la bonne marche du service. Les responsables sur ce point doivent être par conséquent très vigilants. En outre, le recrutement de ces occasionnels reste un problème permanent pour chaque service (...) (Parmi les avantages des salariés occasionnels) Cette formule démultiplie l'efficacité des services, sans trop alourdir son budget financier, et son fonctionnement, car ces remplaçants ne sont à la charge du service que lorsqu'il y a des demandes pour des cas importants et urgents. Un seul remplaçant pour un service est très insuffisant, surtout à certaines périodes de l'année. Mais un service ne peut pas se permettre d'embaucher à plein temps plusieurs remplaçants, car leur plein emploi pendant toute l'année serait difficile à obtenir (...) En conclusion, on peut affirmer que même si elle alourdit la tâche du responsable travail qui doit prendre contact souvent avec deux ou trois remplaçants occasionnels pour un seul remplacement, cette formule, un remplaçant permanent et plusieurs remplaçants occasionnels, reste la plus adaptée aux services de remplacement du Doubs (...).»⁹⁵

Ce témoignage, relayé par la FDSEA, est porté par les services locaux du département, dont le planning de mise à disposition (fonction de responsable-travail, appelée aussi responsable-calendrier ou responsable-planning selon les départements) ainsi que la trésorerie, sont gérés bénévolement par des agriculteurs. Il nous permet de mettre en lumière des dimensions connexes du remplacement en agriculture. Politiquement défini dans le Doubs comme un bien collectif⁹⁶, les services de remplacement font l'objet de subventions⁹⁷ du Conseil Général, de la Chambre d'agriculture et du Crédit Agricole servant essentiellement à l'abaissement du coût des ressources salariées et, *in extenso*, à la production d'un tarif bas,

⁹⁵ Note de travail, « L'emploi de remplaçants occasionnels », FDSEA du Doubs, janvier 1973.

⁹⁶ Le remplacement est appréhendé, grâce à la rhétorique développée par la profession agricole, comme générant un certain niveau d'externalités dont bénéficie une communauté paysanne et, plus largement, une collectivité locale (survie des fermes grâce au remplacement pour maladie ou accident, fonctionnement des organisations professionnelles à travers le remplacement pour mandat, élévation du niveau technique et de la rentabilité des exploitations de par les facilités autorisées par le remplacement pour formation, bien être familial avec le congés, etc.).

⁹⁷ À l'origine, la « subvention » désigne l'utilisation libre et gratuite par les familles paysannes de biens communaux et de diverses autres aménités procurées par la collectivité. Frédéric Le Play, dans sa description du modèle de la famille, décrit en ces termes le rôle que jouent les subventions dans la vie familiale : « *L'étude du budget des recettes prouve que les subventions exercent sur le bien-être de la famille une influence considérable. Il faut placer au premier rang l'herbe broutée par les animaux domestiques sur les pâturages communaux, à proximité du germ où ils se tiennent pendant l'été (...)* Viennent ensuite, selon l'ordre d'importance, les racines de pin récoltées par tolérance de l'administration forestière dans les forêts communales, et employées, sous le nom de téda, à l'éclairage domestique (...) On peut encore compter, au nombre des subventions fort appréciées des familles demeurant près de Cauterets, le droit d'envoyer pendant les journées d'hiver leur fileuses aux thermes de ce bourg, et de jouir ainsi, à titre gratuit, de la douce température développée par la circulation des eaux minérales. » (1884, pp.136-137)

spécifiquement conçu dans une optique dite « sociale » pour s'adapter, en théorie, à tous les niveaux de bourse des exploitants susceptibles de faire appel au service. À côté des ressources bénévoles que constituent les agriculteurs acceptant de gérer gratuitement les services locaux, les actifs salariés constituent également une ressource collective, non seulement pour les raisons financières signalées plus haut, mais aussi parce qu'elles sont perçues comme telles (l'attribution politique d'un caractère collectif au remplacement a un effet performatif et participe à orienter les principes de vision des agriculteurs dans ce sens). Aussi, la gestion de la ressource salariée, une fois cette dernière « extraite » du marché, s'expose à des dilemmes à peu près identiques à ceux d'autres ressources collectives : l'effet d'exclusion entraîné par le tarif de remplacement n'est pas nul mais on le limite le plus possible ; en revanche, l'utilisation du service et donc d'un salarié par l'un des adhérents de la structure dans un contexte où les agents sont peu nombreux compromet de fait l'usage de la prestation par les autres sociétaires. À cela s'ajoute le fait que ce sont plusieurs dimensions du salariat qui participent à donner à cet actif, et plus largement au service, leur caractère collectif : le nombre de salariés, ainsi que leurs niveaux de compétence et de disponibilité⁹⁸. Dans cette perspective, le salarié de remplacement permanent apparaît comme un actif qui concentre des garanties de compétences et de disponibilité ; au contraire, les salariés occasionnels sont vus comme des moyens de traitement des éventuelles congestions du service⁹⁹. Si, dans les deux ou trois premières années suivant la création du service de remplacement, les salariés occasionnels sont moins nombreux que les actifs permanents — cela évoluera très rapidement —, c'est principalement en raison de la non spécialisation des modes de gestion alors à l'œuvre (et cela vaut évidemment pour les agriculteurs bénévoles de services locaux mais également pour d'autres types d'organisations reposant administrativement sur un animateur syndical ou un conseiller technique agricole, autrement dit des techniciens dont ce n'est pas la principale fonction de coordonner des remplacements), dont les conséquences sont multiples :

⁹⁸ Nous ajouterons leur niveau d'engagement professionnel (c'est-à-dire le niveau auquel ils adhèrent aux valeurs patrimoniales de la communauté professionnelle). Cf. notre section 2 sur ce point.

⁹⁹ Cette conception de la ressource salariale et de ses différentes composantes (compétences et disponibilité des différents remplaçants) comme dotées d'une dimension collective à l'instar du service de remplacement lui-même n'ignore pas les théories du dualisme du marché du travail (Piore, Doeringer, 1971 ; Cahuc, Zadjela, 1991) montrant la coexistence d'un secteur primaire caractérisé par la stabilité des emplois et des salaires élevés et d'un secteur secondaire aux propriétés inverses, c'est à dire marqué par la faiblesse des salaires et la précarité de l'emploi. Pour conclure à l'existence d'un effet performatif structurant la perception des usagers potentiels d'un service quant à la qualification des ressources de ce dernier, cet effet étant lui-même postérieur aux actes d'attribution professionnelle et politique d'une dimension collective au dit service, nous prenons appui sur les témoignages passés comme présents que nous ont laissés les gestionnaires administratifs et bénévoles du remplacement ; ils dépeignent dans leur grande majorité des portraits d'utilisateurs revendiquant « *un droit au remplacement* ».

un niveau de gestion trop faible, disons insuffisamment spécialisé, produit autant la rareté des ressources salariales qu'il la subit puisque seule une part relativement modeste du temps d'un agriculteur-bénévole peut objectivement être consacré à la recherche d'agents de remplacement supplémentaires ou à la formation de ces derniers (ce problème étant rendu encore plus complexe par les propriétés de la majeure partie des actifs occasionnels : recrutés parmi les aides familiaux, ils ne peuvent dédier qu'une partie de leur temps à l'activité salariée, le solde étant investi dans l'univers domestique avec les travaux sur la ferme). Pour finir, un autre aspect, là aussi de nature gestionnaire, explique que l'on n'essaie pas de substituer systématiquement les agents permanents aux salariés occasionnels : la nature même de l'activité induit un caractère relativement saccadé des demandes (il n'y a pas d'accident tous les jours), voire cyclique (pour ce qui a trait notamment aux congés ou aux responsabilités professionnelles). Aussi « rentabiliser » un poste de travail à plein temps en veillant à ce qu'il n'y ait pas de jour de travail perdu n'est pas une chose aisée (cette contrainte de rentabilité est néanmoins impérative dès lors qu'une large partie des dépenses est socialisée et que les ressources financières de la structure sont orientées vers la production d'un tarif inférieur à celui du marché du travail, participant à donner sa dimension publique à la prestation).

Section 2- De l'entraide au marché du travail : analyse des fondements institutionnels du remplacement en agriculture

Reprenant le fil du discours de Monsieur Cassan en mai 1969, l'observateur attentif à la définition des tâches alors assignées au remplaçant-animateur du service départemental, ne peut pas manquer de repérer quelques mentions particulières, à savoir celles qui sont relatives à la main-d'œuvre et la création de groupes d'entraide.

« Cette personne qui pourrait être au niveau régional, entourée d'une équipe de professionnels, sous les ordres duquel le service se trouvera, doit être en mesure d'assurer : 1°) la collecte des disponibilités en main-d'œuvre ; 2°) la collecte des remplacements ; 3°) de mettre en relation les disponibilités et les besoins ; 4°) d'assurer lui-même directement un certain nombre de remplacements dans la mesure de sa disponibilité ; 5°) de susciter l'organisation de groupes locaux d'entraide ; 6°) d'être susceptible d'apporter aux agriculteurs un certain nombre d'informations sociales. »¹⁰⁰.

¹⁰⁰ J-M Cassan, *op.cit.*, p.3

Si, dans l'entreprise de médiation qu'incarne le remplacement agricole, le responsable aveyronnais parle ici de « collecte des disponibilités » plutôt que de « recrutement de salariés », c'est en raison du profil général que les agriculteurs souhaitent à l'époque donner à la main-d'œuvre de remplacement, en faisant des aides familiaux la principale ressource en travail du service. En outre, on remarque qu'aucune incompatibilité ne semble théoriquement se dresser entre le salariat appelé par le remplacement et l'entraide ; mieux, l'intermédiation sur le marché du travail est conçue comme devant se doubler d'un travail périphérique de création de mutuelles d'entraide.

Tant le rapprochement cognitif des actifs familiaux d'une exploitation avec les actifs salariés d'un service de remplacement que la proximité entre l'entraide et le recours au marché du travail par le service doivent s'analyser à l'aune des formes institutionnelles, à la fois distinctes et complémentaires, qui ont structuré l'évolution du monde agricole à partir du 19^e siècle. Par « forme institutionnelle », nous entendons qualifier la matrice 1^o) des règles informelles (traditions, coutumes, visions du monde, idéologies, normes sociales diverses) et 2^o) des règles formelles (législation, conventions collectives) qui découlent des premières et tendent à garantir et contrôler leur mise en œuvre, qui contribuent toutes deux à réguler les transactions entre acteurs et entre organisations¹⁰¹ (North, 1990, 1991 ; Ménard, 2003). Nous serons ici amenés à traiter de deux formes institutionnelles dont les conséquences seront abordées séparément : dans un premier temps, nous essaierons de comprendre de quelle manière la cohabitation d'une forme patrimoniale et d'une forme entrepreneuriale a permis de tisser autour du travail agricole contemporain de nouvelles solidarités en renouvelant leur statut. Dans le prolongement de cet exposé, nous explorerons ensuite les raisons pour lesquelles le salariat de remplacement a été conçu à son origine comme un « pont » entre le statut d'aide familial et le projet installation.

1- De la solidarité villageoise à la solidarité professionnelle : le remplacement comme produit d'une transfiguration communautaire

Jusqu'à la seconde moitié du 19^e siècle, les échanges à l'intérieur des sociétés paysannes sont uniquement gouvernés par la logique patrimoniale. Cette logique suppose, dans son

¹⁰¹ Une matrice institutionnelle est constitutive d'une structure des opportunités stratégiques à l'intérieur de laquelle doivent jouer les organisations qui rassemblent pour ce faire des moyens matériels et des compétences diverses. L'on peut alors définir l'organisation comme un « arrangement institutionnel » en tant qu'elle organise les transactions en s'arrangeant d'un cadre institutionnel donné (Ménard, *op.cit.*).

acceptation idéaltypique, la *liaison indissoluble des personnes et des choses*. L'attachement à la terre, pour reprendre le terme de Maurice Halbwachs (1964), s'explique par le fait que cet élément patrimonial par excellence est le support identitaire d'un groupe domestique et qu'il sert, à la fois par ses propriétés symboliques et sa fonction nourricière (les produits de la terre sont pour l'essentiel auto-consommés et permettent la subsistance des membres de la famille), de fondement à la continuité des générations à l'intérieur dudit groupe familial (qui est l'arrangement institutionnel par excellence de la forme patrimoniale). *In extenso*, parce que exposer le patrimoine au marché, c'est prendre le risque de sa dénaturation et, par ce fait, remettre en cause son rôle actif dans la succession générationnelle, priment des stratégies qui tendent à mettre ses éléments constitutifs à l'abri de toute altération, à les conserver en nature en vue de leur transmission. La norme patrimoniale qui traverse de part en part l'univers d'une « maison » — la gestion domestique, focalisée sur l'entretien et la préservation du groupe, implique de soustraire le travail des hommes comme le foncier à la raison marchande — structure également les formats de sociabilité à l'échelle de la collectivité villageoise. En effet, aux cadres de l'action collective qui existent dans le travail tels les coups de main informels des paysans voisins habitant le même quartier ou, sur un mode plus codifié et plus marginal, les sociétés de secours mutuel¹⁰² qui s'établissent dans les communes (Baker, 1999 ;

¹⁰² Les sociétés de secours mutuel sont, pour une large part, un « point aveugle » de la littérature ruraliste (Gueslin, 1987). Nous disposons néanmoins aujourd'hui de deux précieuses monographies (Baker, *op.cit.* ; Goujon, *op.cit.*) qui traitent de ces associations. Les sociétés de secours mutuel peuvent être appréhendées comme descendant des confréries de corps de métiers (satisfaisant aux besoins d'assistance spirituelle et matérielle entre artisans) et du compagnonnage (association entre ouvriers destinée à organiser l'aide mutuelle entre ses membres et à lutter contre l'arbitraire du patron), et comme offrant une réponse appropriée aux limites de l'œuvre mutualiste de ces deux types d'organisations. Alan R.H. Baker qui s'intéresse au développement de ces structures dans la vallée de la Loire constate qu'elles émergent surtout dans la seconde moitié du 19^e siècle et qu'elles ont un caractère essentiellement urbain ; toutefois l'historien remarque que leur implantation dans les communes plus rurales est loin d'être négligeable (en 1868, un peu plus de 30% d'entre elles ont été créées dans des communes de moins de 1000 habitants). Dans la mesure où elles sont généralement ouvertes à tous les travailleurs d'une commune donnée (professions indépendantes comme ouvriers), leur population sociétaire *est le reflet de la structure socio-professionnelle de la localité en question* : dans les centres urbains, les artisans et les ouvriers constituent la majeure partie des adhérents ; dans les communes plus petites, la prédominance des professions agricoles et les effectifs restreints des autres corps de métier favorisent plutôt la formation de sociétés de travailleurs de la terre dans lesquelles les cultivateurs et les vignerons occupent une place prépondérante. La dominante socio-professionnelle vient aussi influencer la nature du soutien. L'on peut dire, *grosso modo*, que pour les sociétés de secours « urbaines », la prestation se résume à indemniser financièrement les membres qui se trouvent dans l'incapacité de travailler (soit qu'ils soient atteints de maladie ou victimes d'accidents) pour leur permettre de faire face à leurs dépenses de santé (frais médicaux et pharmaceutiques) et à participer aux frais d'obsèques lorsque disparaît l'un des leurs ; dans les sociétés de secours « rurales » où dominent les vignerons et/ou les cultivateurs (certaines de ces structures sont d'ailleurs réservées aux paysans), c'est surtout un remplacement en main-d'œuvre, dans le travail sur l'exploitation, qui tient lieu de prestation (fréquemment assortie de l'obligation de participer aux funérailles, l'héritage de la confrérie aidant). Pierre Goujon, qui s'attache lui à observer le fonctionnement de ces sociétés de secours mutuel dans la côte chalonaise à la même époque (seconde moitié du 19^e siècle) explique logiquement cette spécificité rurale par le fait que « *les prestations en travail en faveur de sociétaires malades qui constituent le fondement de la mutualité des cultivateurs ne conviennent guère aux autres professions*. En 1854, parmi les 28 sociétés recensées, 19 sont des sociétés de vignerons, une de cultivateurs, 2 de cultivateurs et vignerons, une de vignerons et artisans, une

Goujon, 1992), répond un souci commun de sauvegarde des patrimoines des familles ; la tradition, les effets d'interconnaissance (générateurs d'une transparence de la conduite d'autrui)¹⁰³ et les anticipations rationnelles (et les traditions villageoises)¹⁰⁴ font le reste : s'attacher à conserver ses propres éléments patrimoniaux implique symétriquement de s'attacher à assurer la sauvegarde des autres fermes dès lors que la taille de son propre groupe familial ne permet pas de faire face à certains sinistres. Intervenir sur la ferme de son voisin en cas de survenance d'un incendie ou d'un accident permet d'escompter qu'il en fera de même, sous peine d'être exclu de l'association professionnelle qui organise cette solidarité ou marginalisé socialement à l'intérieur du village.

C'est la constitution à la fin du 18^e siècle d'un marché national de l'agriculture émergent (grâce au désenclavement des campagnes engendré par l'amélioration des réseaux routiers et

d'ouvriers en bâtiment et 4 groupent diverses professions. Cette situation s'explique bien sûr par l'antériorité et l'ancienneté des sociétés de vigneronnais, en 1905, elle n'a guère changé : à cette date, les sociétés de secours mutuels sont encore en grande majorité organisées sur une base professionnelle et avec un recrutement masculin» (Ibid., p.62). Gardons cependant à l'esprit que cette spécificité rurale consistant en un travail de remplacement bénévole va peu à peu s'éroder. Effectivement, alors que ces sociétés de secours mutuel étaient jusque là promues par le clergé et encadrées par la paroisse villageoise pour qui l'entraide professionnelle représentait un domaine d'intervention traditionnel, le coup d'État de Louis Napoléon Bonaparte — ce dernier portant alors un vif intérêt aux potentialités du mouvement mutualiste — va entraîner une nouvelle donne dans leur organisation (Houis, 1907) : en 1852, les entités existantes sont dissoutes et réorganisées sur le plan statutaire ; désormais, les associations de secours mutuel sont tenues : 1°) d'admettre en leur sein des « membres honoraires » et de confier aux pouvoirs publics la nomination de leur président (c'est au maire que revient la tâche de présenter à la nomination du préfet des candidats, en règle générale choisis parmi les notables villageois) ; 2°) surtout, d'assurer un secours à leurs membres dans tous les moments difficiles de la vie, et plus seulement en cas de maladie et d'accident (la couverture sociale du décès comme de la vieillesse deviennent des objectifs statutaires à part entière). Il ressort de cet élargissement du portefeuille de prestations, encouragé par les préfetures (elles préconisent sans relâche l'augmentation des cotisations), auquel se conjuguent les débuts de l'exode rural, une tendance grandissante à la monétarisation du lien de solidarité, à la substitution des secours en travail par des secours en argent (y compris dans les structures à base paysanne, dont le système classique d'entraide n'est pas exempt de multiples failles et devient rapidement facultatif).

¹⁰³ Henri Mendras (1995) remarque dans son modèle de la collectivité villageoise que l'interconnaissance permet un contrôle social exercé par chacun sur la conduite d'autrui. Contrairement à ce qui se passe dans la ville, les rôles sont relativement indifférenciés dans le village (les distinctions, hormis pour les quelques métiers et fonctions non agricoles de la commune [forgerons, maçons, artisans, commerçants, prêtre, instituteur, châtelain et autres notables], sont essentiellement liées au sexe, à l'âge et à la position occupée par un individu dans telle parentèle, dans tel groupe domestique).

¹⁰⁴ Les traits de la « collectivité villageoise » sont, dans les propos de Mendras, rappelons-le, des types idéaux servant la révélation de caractéristiques saillantes de la conduite paysanne. Les travaux d'histoire rurale doivent nous amener à nuancer le propos et à rejeter l'idée d'un seul et unique modèle de société villageoise. Ainsi, il est assez courant de distinguer au 19^e siècle trois grands types d'organisation villageoise légués par l'Ancien Régime et reposant sur des régimes agraires différents (Houée, 1972a) : 1°) à L'Est, les collectivités villageoises sont marquées par une forte organisation collective dans le travail ; 2°) à l'Ouest, l'individualisme agraire est plus prégnant : « la ferme se renferme derrière ses haies et ses talus, organise à sa manière ses champs, culture et travaux ; le hameau n'est qu'une juxtaposition de quelques fermes (...). » (Ibid, p.59) ; 3°) enfin, dans le Sud, où la vie rurale est déjà urbanisée, la collectivité villageoise « se dispense de structures sociales rigides et semble ignorer l'autorité et la société globale » (Ibid., *ibidem*). Il est bien évident que, selon le contexte, les traditions villageoises et les anticipations rationnelles joueront respectivement un rôle plus ou moins grand comme principes de formation des relations de coopération et de travail entre paysans.

ferroviaires) et la perspective de débouchés internationaux pour leurs produits (plusieurs traités de commerce sont conclus entre la France et d'autres pays européens) qui a entraîné, aidé en cela par le progrès des techniques de production, les débuts d'une conversion capitaliste des agriculteurs et d'une intensification de la production agricole (Agulhon, Désert, Specklin, 1976). Cette conception de l'exploitation comme entreprise produisant des biens pour les vendre sur des marchés (et non plus essentiellement pour les auto-consommer) va s'affirmer les décennies qui vont suivre pour prendre son plein envol dans l'après-guerre, et plus particulièrement à partir de 1960, date à laquelle la loi d'orientation agricole confère à l'exploitation, à travers notamment la notion « viabilité » renvoyant à une utilisation rationnelle des capitaux et des techniques, sa dimension entrepreneuriale.

« L'exploitation agricole en tant qu'expression de la gestion patrimoniale des biens d'une famille est niée : là où la conception patrimoniale voit la liaison indissoluble des personnes et des biens, la loi distingue d'une part une main-d'œuvre réalisant un travail déclaré par nature indifférencié parce qu'équivalent et transposable dans n'importe quel secteur d'activité, et d'autre part un capital rémunéré selon les conditions du marché financier. Dans le conflit de définition entre le patrimoine et le capital, la loi tranche en faveur du second, et organise les moyens de favoriser les exploitants agricoles gérant leur patrimoine selon les normes de l'entreprise. Cette dénaturation du patrimoine en moyen de production de l'entreprise permet de classer les exploitations. D'un côté sont placées celles qui répondent à ces critères, ou qui le pourraient rapidement, et qui bénéficieront des moyens de protection et de soutien. De l'autre se trouvent celles qui, étant estimées non viables, pourront être démembrées ou supprimées et ne recevront pas d'aide. » (Barthélémy, 1999, p.4)

Toutefois, si le patrimoine semble s'effacer pour s'ouvrir à l'entreprise capitaliste¹⁰⁵, les effets de cette modernisation vont pourtant être contenus par toute une série de dispositifs d'encadrement professionnel destinés à modérer la place qu'est susceptible d'occuper le marché (Barthélémy, Boinon, Nieddu, 2002, 2004)¹⁰⁶ : 1°) si le droit d'exploiter, délivré administrativement par une commission en charge de l'installation, suppose que le titulaire potentiel dispose préalablement d'une surface minimum d'exploitation devant assurer la rentabilité ultérieure, des seuils maximum sont parallèlement fixés au-delà desquels ce droit peut être refusé en tant qu'il ne correspond plus à l'objectif assigné par la loi de promouvoir une structure d'exploitation de type familial ; favoriser l'entreprise se double ainsi

¹⁰⁵ Remarquons que la définition juridique du patrimoine comme ensemble des avoirs et des dettes d'un sujet, délivrée par le Code Civil au 19^e siècle, permet une telle transfiguration de la forme patrimoniale et autorise sa projection dans la sphère du marché dans la mesure où 1°) les éléments patrimoniaux sont appréhendés indépendamment de leur titulaire (ils lui sont rattachés mais « extérieurs », ils ne sont plus constitutifs de son identité) ; 2°) l'on vient nier toute référence à un ancrage communautaire quelconque (le patrimoine n'est plus conçu comme l'incarnation du groupe familial). En d'autres termes, le concept de « patrimoine » est largement rabattu sur celui de « capital ».

¹⁰⁶ Nous reprenons là les exemples donnés par les auteurs.

simultanément de l'exigence de limiter son extension ; 2°) s'agissant de l'installation des jeunes agriculteurs, le bail, contrat par lequel un agriculteur se voit accorder par un propriétaire foncier le droit de louer des terres agricoles pour les exploiter, tolère une remarquable exception à son caractère incessible : l'*intuitu personae* s'efface dès lors qu'il s'agit pour un chef d'exploitation de le transmettre à l'un de ses descendants ou à son conjoint (ainsi, le fils ou le conjoint se substitue de fait au père vis-à-vis du propriétaire) ; en outre, le transfert de l'ensemble des actifs de l'exploitation à l'un des membres de la famille se voit soustrait à la logique marchande qui supposerait l'instauration d'un mécanisme d'enchère dans l'allocation des biens : dès lors qu'elle a lieu au profit d'un membre de la famille, la cession de bail s'effectue gratuitement, tandis que les autres actifs sont eux cédés pour une valeur vénale calculée pour correspondre exactement aux droits d'héritage augmentés de la dotation d'installation et des prêts bonifiés dont bénéficie le jeune agriculteur au moment de son installation ; 3°) enfin, les quotas et les droits à produire mis en place dans le cadre de politique agricole commune reprennent de la même manière un objectif de préservation d'un tissu existant d'exploitations : l'on substitue au jeu normal du marché qui tendrait à l'élimination systématique des exploitations les plus modestes une gestion administrée de « parts de marché » allouées aux producteurs en place (et non mises aux enchères), vouée à garantir, soutenue en cela par des primes diverses, le revenu des agriculteurs.

En pratique, tout se passe comme si l'appareil professionnel agricole (entendu comme l'ensemble des organisations d'encadrement technique et de représentation politico-syndicale de l'agriculture), érigé pour une large part afin de faciliter l'engagement capitaliste des exploitations agricoles, s'était parallèlement évertué à en limiter les effets en consacrant la dimension intergénérationnelle de l'entreprise et en ancrant la dimension familiale de l'exploitation au cœur de sa politique de modernisation.

Nous voici arrivés au cœur de l'argumentation de cette première enquête. Aussi, pour que le propos ne paraisse pas trop elliptique, car, au final, la distinction analytique entre les notions de « capital » et de « patrimoine » peut sembler extrêmement ténue, voire totalement infondée (un patrimoine est un capital en puissance !), il convient d'en expliquer la pertinence et ses implications le plus exactement possible.

On peut, à la suite de Douglass North (*op.cit.*), analyser le maintien de cet ordre patrimonial comme le résultat de l'existence d'un « sentier de dépendance institutionnel ». En d'autres termes : si, à la suite des changements socio-structurels ayant conduit à l'apparition d'un marché national puis de marchés internationaux des produits agricoles ainsi qu'à une

sophistication inédite des techniques de production, les différentes organisations de l'agriculture (syndicales comme économiques) ont été stratégiquement conduites à promouvoir une nouvelle forme institutionnelle centrée sur l'entreprise afin de soutenir leur conversion capitaliste et d'améliorer leur intégration marchande, elles ont dû s'arranger d'une « dotation institutionnelle » (*institutionnal endowment*) préexistante et, plutôt que d'inventer un nouveau mode d'organisation de l'agriculture (axé par exemple sur de grandes entreprises agricoles ne fonctionnant qu'avec des salariés)¹⁰⁷, travailler à son évolution pour l'intégrer au nouveau modèle économique d'exploitation, jusqu'à en faire sa base fonctionnelle.

1.1- La modernisation comme construction du modèle économique et politique de l'exploitation familiale

On peut légitimement se poser la question de savoir pour quelles raisons, à l'heure de constituer une agriculture capitaliste, les tenants du projet modernisateur, pouvoirs publics comme syndicats, ont préféré user de la dotation « exploitation familiale » dont ils héritent plutôt que d'aligner le fonctionnement des fermes sur celui de la grande firme capitaliste : un chef d'exploitation comme chef d'entreprise gérant un important domaine et de nombreux salariés dont il se contente d'organiser le travail ? La réponse est simple : parce que la première moitié du 20^e siècle est celle du « triomphe de l'exploitation familiale » (Gervais, Jollivet, Tavernier, *op.cit.*).

1.1.1- Les mérites de l'exploitation familiale de la première moitié du 20^e siècle

Depuis la fin du 19^e siècle, l'on assiste en agriculture à une disparition des micro-tenures comme des grands domaines : 1^o) puisque depuis la seconde moitié du 19^e siècle, la production agricole a commencé à se tourner vers le marché (national puis international), au début du 20^e siècle, les départs, qui se comptent par centaine de milliers, sont principalement le fait de petits paysans (exploitations de moins d'1 ha ou de 1 à 5 ha) qui ne peuvent plus revenir à l'économie de subsistance d'autrefois ; 2^o) dans la mesure où ces petits exploitants qui quittent la terre par centaine de milliers étaient également ceux qui fournissaient le complément de main-d'œuvre indispensable au fonctionnement des grands domaines, ces

¹⁰⁷ La notion de sentier de dépendance (*path dependency*), issue de l'analyse économique de l'industrie technologique, renvoie à l'idée que les avancées passées dans une direction donnée induisent des progrès ultérieurs dans la même direction, et ce, au regard des coûts de sortie (ou des coûts de production d'alternatives) qui se font de plus en plus exorbitants à mesure que l'on progresse sur la trajectoire. Rapporté à notre cas, l'effet de « *path dependency* » peut s'expliquer par la nécessité, pour la profession agricole, de ne pas mettre à mal les apprentissages organisationnels accumulés par les exploitations familiales dans leur relation au capitalisme depuis la fin du 19^e siècle (dans ce cadre, Claude Servolin [1972] remarque que le développement du capitalisme agraire dans la seconde moitié du 19^e doit être principalement porté au crédit de la petite exploitation de polyculture-élevage qui a accompli d'importants efforts pendant cette période pour intensifier sa production).

derniers sont aussi amenés à disparaître ; d'autant qu'à la perte de main-d'œuvre occasionnelle suscitée par la fin des micro-exploitations se combine l'exode des travailleurs occasionnels non exploitants qui trouvent en ville de meilleures conditions de vie et de travail (« entre 1926 et 1931, près des deux tiers des partants (en agriculture) sont salariés » [Gervais, Jollivet, Tavernier, *op.cit.*, p.59]). Il en résulte que « les effectifs des classes d'exploitations comprises entre 10 et 50 hectares prennent une importance croissante. Ils passent de 764 000 unités en 1892 à 973 000 en 1929 (...) Ces exploitations de taille moyenne accroissent les surfaces qu'elles cultivent, d'au moins 3 millions d'hectares entre 1892 et 1929 et de 1 500 000 encore, entre 1929 et 1955. À cette date elle représentent 40% de l'effectif total et occupent 50% de la superficie cultivée. Si l'on ajoute à la majorité des établissements recensés qui, après 1926, n'emploient aucun ouvrier, ceux qui n'en emploient qu'un seul et sur lesquels le travail familial est plus important que le travail salarié, c'est 75 à 80% des exploitations qui, du point de vue de la nature du travail utilisé, méritent l'appellation d'exploitations familiales. Selon l'enquête agricole de 1929, sur 3 650 000 chefs d'exploitation recensés à cette date, quatre sur cinq, propriétaires ou fermiers, ne font qu'exceptionnellement appel à l'aide d'autrui. Le double mouvement de croissance des exploitations de taille moyenne et de réduction continue de l'importance des grands domaines et des microtenures transforme enfin en réalité sociale dominante ce mythe de l'exploitation familiale si souvent évoqué et glorifié, dès les débuts de la Troisième République » (Ibid., pp.210-211).

Les « mérites » de cette forme sociale d'exploitation dominante dans la première moitié du 20^e siècle sont de trois ordres :

1°) Puisque les « bras » de l'agriculture quittent la terre, le maintien de la production passe par l'intensification du travail de ceux qui restent et par une première vague de recours aux technologies modernes : « La consommation d'engrais double entre 1913 et 1936. Les paysans maîtrisent mieux les méthodes de fertilisation des sols (...) L'emploi de machines se généralise dans les exploitations moyennes (...) Désormais, la quasi-totalité des exploitations de plus de cinq hectares possèdent une charrue moderne et une faucheuse, avec un ou plusieurs chevaux. » (Moulin, p.183) ;

2°) Le développement de ces nouvelles techniques de production a pour effet de lier un peu plus les producteurs au marché. Pour produire, il faut acheter, et pour acheter, il faut vendre. D'où une plus grande intégration des agriculteurs aux systèmes d'échanges et circuits monétaires, en amont comme en aval ;

3°) Enfin, il s'agit de mérites largement idéalisés sur le plan politique par les tenants de l'idéologie agrarienne traditionnelle plaidant, à l'encontre des porteurs du rêve industrialiste, pour le maintien d'une paysannerie nombreuse et familiale.

Si le caractère méritant de l'exploitation moyenne de polyculture-élevage qui domine le monde agricole au début du 20^e siècle doit être relativisé (1°) sur le plan de la sophistication des techniques de production, il n'y a pas eu véritablement de dynamique de substitution du capital au travail : les engins motorisés sont jugés peu fiables et toute innovation technique est automatiquement écartée dès lors qu'elle remet en cause l'organisation traditionnelle du travail ; 2°) si l'économie d'échange marchand ne cesse de progresser, il y a un fort maintien de l'autosubsistance familiale — elle n'est d'ailleurs pas forcément contre-productive puisqu'elle permet de minimiser le volume d'achat qu'implique le passage dans une économie commerciale), reste que cette forme sociale d'exploitation est louée par toutes les autorités, professionnelles comme politiques, pour des raisons objectives.

Tandis que d'aucuns prétendaient dès le milieu du 19^e siècle que l'intégration de l'économie paysanne à l'économie capitaliste se traduirait par la généralisation de la forme capitaliste classique (soit « *une unité de production gérée par un individu ou un groupe qui achète la force de travail d'un nombre variable de salariés et organise la production de marchandises, dans le but de réaliser, par leur vente, un profit qui prend sa source dans la mise en valeur de la force de travail achetée* » [Gervais, Jollivet, Tavernier, *op.cit.*, p.255]), le 20^e siècle a, au contraire, vu les grandes exploitations faillir du fait de l'exode de la main-d'œuvre salariale et l'exploitation familiale faire montre d'une extrême souplesse et capacité d'adaptation en étant en mesure 1°) d'accroître la quantité de marchandises qu'elle mettait en marché par une utilisation toujours plus intensive de ses propres moyens ; 2°) d'intégrer pour ce faire de nouvelles techniques de production. Au final, « le triomphe de l'exploitation familiale » doit avant tout s'entendre comme « la réussite de l'exploitation familiale », car les résultats sont là : la production agricole « *connaît, jusqu'au début des années 30, des taux de croissance annuelle dépassant 2% et supérieurs aux meilleures performances jamais enregistrées dans le passé (...)* Au total, et pour l'ensemble de la période, la vitesse moyenne de croissance de la production agricole finale dépasse 1% par an, chiffre rarement atteint auparavant » (*Ibid.*, p.72).

Une dernière remarque : cette dotation institutionnelle ne se résume pas à des caractéristiques sociales ou économiques. Elle possède aussi des dimensions symboliques. Ainsi, la détention de certaines valeurs morales est inextricablement associée à cette forme

sociale d'exploitation qu'est l'exploitation familiale de polyculture-élevage : « *Tout se résume en un mot : le courage. Le courage est ici synonyme d'ardeur au travail et de domination de soi.* » (Mendras, 1970, p.200) Bel exemple de nécessité faite vertu par la grâce du travail idéologique agrarien. Mais cette donnée symbolique compte dans la constitution de la croyance politique selon laquelle la figure de l'exploitation familiale peut s'adapter à toutes les épreuves puisque le « courage » est une valeur qui lui est consubstantielle. De même que va compter, dans la composition du modèle économique et politique moderne de l'exploitation, le fait que cette figure héritée de la famille exploitante ait réussi sans le secours du salariat agricole (qui, intégré au groupe domestique, était une donnée quasi-immanente au fonctionnement de la famille paysanne jusqu'au milieu du 19^e siècle où il amorce son déclin).

1.1.2- La politique de modernisation et la mise en place du modèle de l'exploitation familiale

Puisque l'exploitation familiale de polyculture-élevage a démontré son efficacité, il s'agit, pour les tenants du projet modernisateur, de l'ériger en modèle social et politique pour supporter la nouvelle phase du capitalisme qu'ils souhaitent introduire¹⁰⁸. Mais avec plusieurs aménagements.

Il n'y a sans doute pas de meilleure formulation du « modèle d'exploitation » que celle proposée par le législateur dans la loi d'orientation agricole de 1960. Dans le septième alinéa de son article 2, la loi se fixe pour objet de « *promouvoir et favoriser une structure d'exploitation de type familial, susceptible d'utiliser au mieux les méthodes techniques modernes de production et de permettre le plein emploi du travail et du capital d'exploitation* » ; dans l'article 7, il est indiqué que « *le ministre de l'Agriculture fait procéder, par région naturelle et par nature de culture ou type d'exploitation en tenant compte éventuellement, de l'altitude, aux études nécessaires à l'appréciation de la superficie*

¹⁰⁸ Signalons que cette conception dominante du modèle de production adapté aux exigences d'une économie de marché moderne est contestée à l'époque par une frange minoritaire de militants de la FNSEA réunis au sein du Centre National de l'Agriculture d'Entreprise (CENAG) : « *une minorité estime inévitable et bénéfique la généralisation, dans l'agriculture, des modalités d'organisation du mode de production capitaliste (...) Ils préconisent la création et le développement des grandes entreprises pouvant atteindre un niveau technique élevé et abaisser considérablement les coûts de production des denrées agricoles. Ces entreprises modernes capables de s'adapter à toutes les évolutions doivent être dirigées par un chef qui assume toutes les responsabilités, assisté de salariés, ouvriers et cadres, associés à la gestion (...) Ainsi le CENAG déclare que l'évolution des structures d'exploitation ne doit pas être freinée par "l'épouvantail de la prolétarisation" que brandissent les défenseurs de la petite exploitation familiale. Ils veulent arracher les ouvriers agricoles à l'isolement social dans lequel la société les relègue et prouver que le paysan ne déchoit pas en devenant un salarié, associé à la gestion d'une grande entreprise. Une telle prise de position en faveur de rapports de production fondés sur le salariat et une telle conception très hiérarchisée des rapports sociaux dans l'exploitation comme dans la vie sociale sont le fait d'un courant, certes très minoritaire, mais dont l'idéologie rejoint celle des milieux du patronat industriel qualifiés de modernistes et de sociaux.* » (Gervais, Jollivet, Tavernier, *op.cit.*, p.518)

que devrait normalement avoir une exploitation mise en valeur directement par deux unités de main-d'œuvre, ou plus en cas de sociétés de culture ou de groupements d'exploitants, dans des conditions permettant une utilisation rationnelle des capitaux et des techniques, une rémunération du travail d'exécution, de direction et des capitaux fonciers et d'exploitation (...) ».

Et Jacques Rémy (*op.cit.*) de remarquer dans son analyse de la professionnalisation de l'activité agricole que :

« Le modèle de l'exploitation familiale, dite aussi "exploitation à deux UTH", a fait l'objet d'un intense travail de construction, à la fois théorique, politique, idéologique, et a suscité un considérable édifice de lois et de réglementations destinées à en préciser les contours et les règles de fonctionnement. À travers cet ensemble de documents et de mesures se dessine le profil de l'exploitation socialement désirable. Cette exploitation devait être "viable", c'est-à-dire permettre à une famille d'y subsister, sans recours au travail extérieur, en parvenant à atteindre la "parité" économique et sociale avec les autres groupes sociaux (plus précisément, les responsables agricoles avaient en vue les revenus, l'équipement, et les conditions de vie des "couches moyennes" urbaines). Selon la "théorie des trois agricultures" élaborée au sein de la JAC (Jeunesse agricole chrétienne) puis du CNJA (Centre national des jeunes agriculteurs) dont les lois d'orientation sont nettement inspirées, les "petites structures" ne permettent pas de parvenir à cette parité. » (p.419)

L'exploitation à deux « Unités de Travail Homme » (UTH) dont il est ici question correspond « à la capacité de travail du mari et de la femme, éventuellement assistés de l'un de ses enfants qui prendra la succession ou d'un salarié, devenu un technicien qualifié totalement indépendant du groupe domestique » (Gervais, Jollivet, Tavernier, 1977, p.638). Cette mesure est symptomatique de la pénétration du mode de vie urbain dans les campagnes et de la volonté du CNJA de mettre un terme à la famille patriarcale en agriculture pour lui substituer le couple autonome d'agriculteurs : « L'exploitation travaillée par l'équivalent de deux hommes adultes, dite exploitation à 2 UTH, qui est le pivot de la politique agricole à partir de 1960, est la réalisation et la légitimation sur le plan économique et sociale de cette nouvelle exigence des jeunes agriculteurs qu'est le couple (...) (Pour le CNJA) l'avenir ne peut évidemment être que dans la rénovation de l'exploitation familiale et cette rénovation passe nécessairement par l'émancipation du couple, moyen à la fois d'échapper à la tutelle sclérosante des anciens et d'accéder à un mode de vie plus satisfaisant. La loi d'orientation de 1960 confirme donc le lien entre la famille et l'exploitation, mais surtout elle en établit le nouvel étalon, celui qui définit le domaine où le jeune chef d'exploitation, économiquement et familialement, est pleinement maître chez lui. » (*Ibid.*, p.288).

Autre aspect important : le modèle de l'exploitation familiale comme exploitation à deux UTH suppose le formatage d'exploitations de taille moyenne pour qu'elles soient « viables ». La viabilité a ici plusieurs acceptions : 1°) sur le plan économique, elle est synonyme de « rentabilité » : l'exploitation doit être suffisamment compétitive pour s'ajuster au mode de production capitaliste ; 2°) sur le plan social, elle renvoie à un cadre de travail socialement acceptable, c'est-à-dire qui dégage suffisamment de revenus pour la famille exploitante et qui permet à cette dernière de se rapprocher des conditions de vie et de travail des autres catégories socio-professionnelles. En effet, comme nous l'avons évoqué dans notre section 1, la conquête d'une parité sur les plans sociaux et économiques avec les travailleurs (les salariés) des autres secteurs d'activité est un autre pan essentiel du discours modernisateur. L'on perçoit, sur ce point, la rupture qu'organise la promotion de ce nouveau modèle d'exploitation par rapport à l'exploitation familiale du début du siècle, tout en sauvegardant sa caractéristique fondamentale : la famille. Là où l'exploitation familiale d'autrefois, malgré ses mérites suscités, n'avait pas permis de véritable amélioration des conditions matérielles de la famille paysanne (malgré de réels progrès en matière d'alimentation, d'équipement, d'habillement, l'écart de revenus s'était en fait creusé avec le reste de la population), il convient de faire advenir un modèle autorisant l'alignement du mode de vie rural sur le mode de vie urbain. Et pour produire des « exploitations moyennes », il faut organiser la concentration foncière et planifier la disparition des plus petites exploitations (de la « troisième agriculture », comme on l'appelle).

Tout l'objet de la politique de modernisation réside donc dans la volonté de performer ce modèle de l'exploitation familiale par l'entremise de dispositifs techniques (mesures légales, incitations financières, services techniques de conseil, etc.) organisant une sélection des agriculteurs. Nous pouvons, en nous inspirant de ce qu'écrit Jacques Rémy sur le sujet, distinguer quatre mécanismes de sélection : 1°) *une sélection par la superficie* et 2°) *une sélection par le temps de travail*, toutes deux destinées à réaliser l'exploitation rentable de taille moyenne et à encourager l'installation du collectif de travail familial sur ladite exploitation — ces deux éléments du modèle sont intimement connectés ; et enfin, 3°) *une sélection par la formation* et 4°) *une sélection par l'engagement professionnel*, devant aboutir à l'avènement d'un chef d'exploitation « rationnel », usant des meilleures technologies de production et de gestion et optimisant l'usage de ses facteurs de production.

S'agissant de la *sélection par la superficie*, cette dernière se traduit par la définition, dans chaque département, de surfaces minimale et maximale d'installation, déterminées à partir de

la surface moyenne. En dessous du seuil minimal, l'on est invité à prendre sa retraite (aidé en cela par l'indemnité viagère de départ) ou à quitter la profession et à rejoindre l'industrie ou le secteur des services ; inversement, l'on ne peut s'installer avec une surface au-delà du seuil maximal sans l'autorisation du préfet et l'avis de la commission des cumuls et réunions d'exploitations agricoles. Seules les exploitations avec une surface comprises entre ces deux seuils sont considérées « viables ». En outre, la politique sélective des prêts du crédit agricole et l'aide à l'installation (dotation aux jeunes agriculteurs, instaurée avec le décret du 4 janvier 1973) sont corrélées à ce cadastre foncier.

La sélection par le temps de travail, repose quant à elle sur des incitations cherchant à « fixer » un couple d'exploitants exerçant une activité à temps plein sur l'unité de production « fabriquée » pour s'ajuster au mieux à la force de travail qu'ils représentent : « La construction d'un modèle professionnel prenant pour base l'exploitation "viable" supposait que le couple d'exploitants n'ait pas à rechercher à l'extérieur un complément de revenu. Le syndicalisme s'est donc employé à proscrire la double activité ou agriculture à temps partiel. Les responsables syndicaux voient dans ces pratiques une forme dégradée, héritée du passé (les journaliers et paysans sans terre) et un danger : les doubles actifs se satisferaient de prix agricoles peu élevés et feraient monter les prix des baux de fermage, leur salaire extérieur leur permettant ainsi de concurrencer doublement les exploitants à temps complet (...) De fait, les doubles actifs sont exclus du bénéfice d'un certain nombre de mesures (telle que la DJA) et vont grossir la cohorte des exclus de la politique agricole. » (Rémy, op.cit., p.422).

Concernant la *sélection par la formation*, c'est à partir de 1973 que l'agriculteur de moins de 35 ans qui souhaite s'installer en bénéficiant d'une dotation d'installation doit justifier d'une « capacité professionnelle suffisante », résultant « soit de cinq minimum de pratique professionnelle en qualité d'aide familial ou de salarié agricole permanent, durée réduite à trois ans pour les titulaires du brevet d'apprentissage agricole ; dans les deux cas, l'intéressé doit en outre suivre un stage de formation complémentaire dans des conditions définies par arrêté du ministre de l'Agriculture et du développement rural (...) soit de la possession d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement agricole ou de formation professionnelle agricole figurant sur une liste établie par le ministre de l'Agriculture et du développement rural »¹⁰⁹ ; un arrêté du 6 février 1976 portera à 200 heures la durée des stages de formation complémentaire, obligatoires pour les candidats à l'installation non titulaires

¹⁰⁹ Article 4 du décret 73-18 du 4 janvier 1973 portant création, dans certaines régions, d'une dotation d'installation aux jeunes agriculteurs. Cette dotation sera rapidement étendue à l'ensemble de la France.

d'un diplôme agricole. Par ce biais, l'on tend à déconnecter la notion d' « installation » de celle de « succession » : la qualité d'agriculteur s'acquiert non plus sur la base de l'héritage du patrimoine et des savoir-faire familiaux mais par l'acquisition certifiée de références professionnelles définies en dehors du cadre familial.

Enfin, bien que Jacques Rémy ne la mentionne pas, il existe une sélection implicite, qui n'est formellement présente nulle part et en même temps présente partout puisqu'elle conditionne pour une large part les autres formes de sélection, c'est ce que nous pourrions appeler la *sélection par l'engagement professionnel*. L'appartenance aux organisations professionnelles (chambre d'agriculture, syndicat, coopératives) n'est pas seulement un gage politique d'adhésion au modèle professionnel, c'est, sur un plan plus pratique, la meilleure garantie de la concrétisation de ce dernier : c'est en effet par le biais de son appartenance aux divers groupements professionnels que l'exploitant intègre toute une série de références et de techniques censées améliorer la productivité de son exploitation et sa gestion (les organismes professionnels mettent en place des formations ou bien alors des services qui permettent à l'agriculteur d'internaliser le progrès technique). Ainsi, accéder à du foncier, à des prêts, etc., passe d'abord par toute une série d' « encartages ».

En simplifiant la présentation de l'organisation de toute cette agence professionnelle de performance du modèle — on a coutume, dans la littérature spécialisée, de parler de l'« appareil d'encadrement » —, on peut dire qu'il existe une division du travail à l'intérieur même de la politique de modernisation agricole entre les services constitutifs de la politique de développement agricole et ceux qui prennent part à la politique des structures.

La *politique de développement agricole*, coordonnée localement par les Services d'Utilité Agricole du Développement (SUAD) des chambres d'agriculture, animée nationalement par l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) et financée par le Fonds National de Développement Agricole (FNDA), consiste à distribuer le plus largement possible les ressources de modernisation et de rationalisation de l'appareil de production : les services et techniciens de conseil agronomique, de conseil en gestion, etc., sont principalement offerts par les chambres d'agriculture, mais également mis en place dans tout un tas d'autres groupes professionnels (coopératives, associations et syndicats spécialisés de producteurs, centres de gestion, etc.). Pour simplifier, on peut dire qu'il s'agit par le biais d'une politique de développement agricole qui finance des Programmes Pluriannuels de Développement Agricole (PPDA) gérés par les services de développement des chambres d'agriculture départementales, *de s'assurer que toutes les organisations et réseaux professionnels agricoles*

contribuent à l'avènement du chef d'exploitation « rationnel » et « optimisateur », de l'homo œconomicus agricole.

Si le conseil agricole (dans toutes ses déclinaisons) est la prestation centrale (et distribuée) de la politique de développement, la *politique des structures* comporte elle deux principaux dispositifs : 1°) Les Associations Départementales pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (ADASEA), fédérées nationalement au sein du Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles, ont pour mission de gérer l'Indemnité Viagère de Départ : il s'agit d'accroître l'offre de foncier en encourageant les agriculteurs les plus modestes à quitter le secteur agricole ; on leur alloue une rente viagère en contrepartie de leur engagement à cesser leur activité ; les ADASEA ont également pour rôle d'accompagner administrativement les jeunes agriculteurs dans leur projet et démarche d'installation ; 2°) Les Sociétés d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural (SAFER), regroupées au sein d'une Fédération Nationale des SAFER, ont elles pour fonction d'acheter les terres ainsi libérées, un droit de préemption leur donnant la priorité sur tout autre acheteur, et de les rendre aux jeunes agriculteurs désireux de s'installer, qui peuvent à l'occasion compter sur leur dotation d'installation et les prêts bonifiés du Crédit Agricole.

On remarquera que la réalité qu'il s'agit de faire advenir par tous ces dispositifs est une exploitation familiale moderne, une agriculture compétitive, *sans salariat agricole* (ou, à tout le moins, une configuration dans laquelle, si ce dernier existe, il occupe une position *marginale* : les deux Unités de Travail Homme renvoient en premier lieu au chef d'exploitation et en second lieu à l'épouse agricultrice ou à un enfant aide familial ou bien à une combinaison de ces deux derniers ; la présence du salarié comme deuxième UTH s'apparente à une sorte d'« option par défaut ») : 1°) l'exploitation « moyenne » qui doit être suffisamment grande pour faire vivre une famille doit, dans le même temps, rester suffisamment petite pour priver les exploitants de la capacité de rentabiliser plusieurs postes de salariés — il s'agit de laisser dans une position marginale la « première agriculture », celle des grosses unités de production ; 2°) la formation doit quant à elle permettre à l'exploitation d'intégrer les nouvelles technologies de production sans qu'elle ait besoin de recourir à des compétences techniques extérieures — l'autonomie technique doit générer le non besoin de main-d'œuvre sur le plan qualitatif ; 3°) enfin, l'emploi à temps plein que l'on s'efforce de créer pour les unités de travail familiales doit permettre à l'unité économique de se passer du salariat, envisagé cette fois-ci sur le plan quantitatif.

Ce travail de performation de l'exploitation familiale moderne comme unité de production d'une agriculture capitaliste a-t-il réussi ? La réponse adaptée est oui, mais pas forcément dans les formes et avec toute la réussite escomptées.

a) Un projet réalisé...

Si l'on envisage l'effort de modernisation comme une volonté de faire reposer l'économie capitaliste de l'agriculture sur une base d'exploitations moyennes fonctionnant à l'aide du seul collectif de travail familial, il semble pertinent de dire que cet effort est couronné de succès. Le développement agricole s'est effectivement « *effectué sur les bases de la moyenne exploitation et d'une forte diminution de la population agricole salariée permanente. Il y avait 2 320 000 salariés en 1921, 1 210 000 en 1950 ; ils ne sont plus que 190 000 en 1981. Ainsi, l'“industrialisation” de l'agriculture s'est constituée sur les bases d'une force de travail et d'un capital essentiellement familiaux* » (Lamarche, p.448). Et Hugues Lamarche d'ajouter que « *seule une forme de production comme l'exploitation familiale, où l'on ne compte ni l'effort, ni le temps, était capable d'accepter et de supporter une telle surexploitation du travail en cette période de croissance* » (Ibid., p.450).

L'exploitation familiale comme forme sociale de production axée sur le collectif de travail familial a bien fait preuve de la souplesse qu'on attendait d'elle : elle a absorbé les nouvelles techniques culturales comme les outils intensifs de production et a permis une croissance considérable des rendements dans tous les secteurs de production. Reste que l'efficacité du modèle doit être largement pondérée.

b)... mais sur la base d'un procès de professionnalisation « hybride »...

Toute la complexité de la dynamique de professionnalisation de l'agriculture vient de ce qu'elle a vu son développement conditionné socialement par un cadre familial auquel elle prétendait arracher l'ouvrage d'élaboration et de transmission des savoirs et des structures de production. Si, de la même façon que les formations institutionnelles telles que l'enseignement agricole, le conseil technique ou le conseil en gestion n'ont pas aboli l'apprentissage familial du métier d'agriculteur, les SAFER et les ADASEA, chargées de gérer l'installation du jeune agriculteur, n'ont, de leur côté, pas mis fin au schéma successoral, il ne faut pas conclure trop hâtivement de ces écarts au modèle professionnel — dans la théorie, c'est à ces appareils d'enseignement et de vulgarisation et à ces services des structures que revient le soin exclusif de « produire » l'agriculteur performant et de lui

adjoindre son outil de travail — qu'ils ont été préjudiciables à l'avènement d'exploitants et d'exploitations professionnels.

Claude Reboul (1981) a montré que le savoir professionnel n'était pas réductible à des normes agronomiques ou gestionnaires standard directement transposées par les agriculteurs sur leurs exploitations, mais qu'il s'apparentait bien davantage à une mise en forme locale de ces dernières pour les adapter à un environnement culturel, économique et social spécifique. L'apprentissage familial du métier d'agriculteur ne se révèle donc pas antinomique avec les dispositifs institutionnels de formation ou de vulgarisation censés détacher les conduites productives des savoirs paysans traditionnels pour les ancrer sur des connaissances scientifiques garantes d'une plus grande efficacité ; il fournit au contraire les conditions sociales de reproduction de la qualification professionnelle. Dit encore autrement : la connaissance professionnelle n'est pas l'antithèse des savoirs traditionnels puisqu'il n'y a de savoir professionnel qu'ancré dans des cultures régionales. En apprenant son métier sur l'exploitation familiale, le fils s'approprie l'appropriation, c'est-à-dire s'approprie une culture technique développée par son père, adaptée aux caractéristiques particulières de son exploitation ainsi que du milieu naturel et social dans lequel elle s'inscrit, et donc efficace ; en outre, par le biais familial, le jeune agriculteur incorpore des dispositions éthiques telles que la patience, la vigilance ou la prudence qui, bien que n'étant guère enseignées à l'école, ne se révéleront pas moins indispensables à la bonne gestion de son outil de travail. Aussi le maintien d'un schéma successoral de transmission des exploitations, c'est-à-dire, en fait, le contournement du dispositif professionnel d'installation placé entre les mains d'opérateurs comme les SAFER chargés de stocker un foncier en vue de le mettre à disposition du jeune agriculteur formé, a-t-il les défauts de ses vertus : d'un côté, du fait d'une installation dépendante de la transmission de l'exploitation par son père, l'aide familial se trouve empêché d'entrer rapidement en possession de son outil de travail, de s'établir comme « professionnel » à part entière et d'acquérir l'indépendance qu'il revendique — le CNJA n'a d'ailleurs de cesse, dans ses discours, de condamner l'existence de ce statut qu'il juge « dégradant » ; de l'autre côté, sa position d'aide familial est, pour une part, la condition même d'apprentissage de son métier.

Il est à noter que si l'autonomie du jeune agriculteur, et plus largement du couple, est contrariée par cette logique de succession familiale qui prolonge un état de cohabitation

forcée entre les générations¹¹⁰, surtout dans les familles les plus modestes, l'on tente de parer à cette situation au travers de toute une série de mesures qui contribuent à créer ce que Michel Gervais *et alii* (1977) appellent « *une indépendance dans l'interdépendance* ». On peut citer par exemple l'aide d'État pour l'« habitat autonome des jeunes agriculteurs » devant aider le jeune couple d'agriculteurs à s'installer dans un logement distinct de celui des parents. De même la création du statut d'associé sur l'exploitation ou la mise en place du Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC) doivent-ils donner au jeune agriculteur « *la possibilité d'accéder, avant la retraite de son père, à la parité dans la gestion de l'exploitation* » (*Ibid.*p.293), et lui éviter ainsi le passage par le statut d'aide familial, critiqué par le Centre National des Jeunes Agriculteurs en tant qu'il ne donne pas lieu à un véritable revenu (on parle d'« argent de poche »). Mais ces formules d'association ont une limite : elles supposent que les exploitations soient d'une taille suffisante pour générer suffisamment de revenus pour deux. Reste une dernière solution pour le jeune qui souhaite acquérir de l'autonomie en attendant de succéder à son père : travailler à l'extérieur de l'exploitation lorsque sa contribution « gratuite » sur la ferme ne lui prend pas tout son temps : « *le recours à l'activité extérieure, quand il est possible, s'avère indispensable. C'est la solution miracle à la quadrature du cercle : l'exploitation est maintenue, des revenus supplémentaires sont assurés, la cohabitation peut cesser, les problèmes de travail et d'avenir se posent d'une façon moins absolue (...)* Globalement, c'est dans au moins quatre exploitations familiales sur dix qu'un membre adulte de la famille a une activité extérieure. Mais ce sont les plus petites d'entre elles qui ont recours à cette solution. » (*Ibid., Ibidem*)

On comprend ici à quel point le décalage du modèle d'avec la réalité des pratiques d'installation et le maintien d'une logique d'héritage va avoir une vertu profondément fonctionnelle pour l'activité de remplacement : les aides familiaux, parce qu'en quête d'indépendance économique, constitueront les principaux effectifs du service de remplacement et, dans le même temps, puisque parties prenantes d'un modèle professionnel

¹¹⁰ « En 1972, 61% des jeunes agriculteurs, célibataires compris, habitent avec leurs parents, et 13% vivent dans un logement distinct mais proche ; un quart seulement vivent donc nettement séparés d'eux. D'autre part, 62% prennent la majorité de leurs repas avec eux, dont 59% tous ou presque tous. Un tiers environ des jeunes qui cohabitent sont mariés : un jeune agriculteur sur cinq est donc un homme marié vivant en cohabitation avec ses parents (...) Les aides familiaux mariés, quand bien même ils ont leur propre foyer, continuent à travailler sur l'exploitation, à en tirer leurs revenus et à attendre la succession : 42% des aides familiaux masculins ont vingt-cinq ans et plus, 31% des trente ans et plus, 14,5% quarante et plus, et un bon 10% quarante-cinq ans et plus. Les problèmes touchant le niveau de leurs revenus, leurs conditions de travail, leur participation aux décisions de l'exploitation, l'appropriation de leur outil de travail et leur avenir ne sont en rien résolus par le fait qu'ils font feu à part. La question du revenu se pose au contraire avec plus d'acuité puisqu'il faut faire face aux charges d'un foyer supplémentaire. » (Gervais, Jollivet, Tavernier, 1977, pp.292-293)

qu'ils contribuent à reproduire, fourniront les conditions d'acceptation sociale du salariat (de remplacement) par des agriculteurs éprouvant les plus vives réticences à l'endroit de la main-d'œuvre salariée (en général).

c)... et d'un modèle victime de « cassures » progressives...

Vouloir faire du couple la base sociale du nouveau modèle d'exploitation ne signifie pas pour autant qu'un statut professionnel soit octroyé aux deux termes. L'unité de production familiale est assimilée économiquement et juridiquement à une « entreprise individuelle », à une exploitation « à gestion unique ». En d'autres termes, dans cette affaire, le « professionnel », c'est le chef d'exploitation. C'est lui qu'on installe pour que s'installe la famille conjugale. L'épouse, quant à elle, est simplement « conjointe » ; son activité est, dans ce cadre, assimilée à du travail domestique (non rémunéré). Aussi, le souci de la profession de fixer l'exploitant et sa conjointe sur l'exploitation va-t-il se heurter, à partir de la fin des années 1970 et du début des années 1980, à un fait social de plus en plus marqué : les conjointes d'agriculteurs seront toujours plus nombreuses à exercer une activité professionnelle non agricole¹¹¹. L'absence de reconnaissance professionnelle de leur activité n'est pas pour rien dans cette dynamique¹¹² (mais d'autres facteurs jouent aussi : les revenus procurés par l'activité extérieure de l'épouse permettent au ménage de se rapprocher du mode de consommation des couches moyennes lorsque le revenu de l'exploitation est trop faible pour ce faire ; mieux : ces salaires extérieurs, stables et réguliers, sont un facteur de survie pour l'exploitation elle-même, particulièrement lorsqu'elle est de taille modeste : ils

¹¹¹ En dépit du fait que les épouses qui exercent leur activité uniquement sur l'exploitation sont de loin les plus nombreuses (en 1975, elles représentent 84% des actives vivant sur l'exploitation), « *l'effectif des femmes uniquement actives sur l'exploitation agricole tend à diminuer : de 1,4 million en 1970 il passe à 1,1 million en 1975, soit une diminution de 4,7% par an. Les femmes qui exercent une double activité, sur l'exploitation et à l'extérieur, sont elles aussi de moins en moins nombreuses mais décroissent moins rapidement : de 72 000 en 1970 à 63 000 en 1975, soit de 2,7% par an. En contrepartie, le nombre de celles qui occupent un emploi extérieur sans participer au travail de l'exploitation s'accroît (+ 0,2% par an de 1970 à 1975, passant de 159 000 à 161 000) ; et si on considère un intervalle plus étendu, 1963-1975, l'accroissement apparaît encore plus significatif avec + 4,3% par an, de 197 000 à 161 000* » (Barthez, *op.cit.*, p.83).

¹¹² Comme le souligne Michel Blanc (1985), cette dynamique est corrélée 1°) à la taille des exploitations : « *La fréquence du travail extérieur des femmes diminue avec la dimension de l'exploitation. Sans doute la raison principale en est que parallèlement se réduit l'écart entre le revenu procuré par l'activité extérieure de l'épouse et l'accroissement de la valeur ajoutée qui résulterait de son travail sur l'exploitation* » (p.33) ; 2°) à la taille de la famille : plus les tâches domestiques sont importantes, moins elles deviennent compatibles avec une activité extérieure ; pour ces femmes, « *demeurer sur l'exploitation, c'est trouver, on ne peut plus près de leur domicile, une activité à temps partiel compatible avec l'importance de leurs tâches ménagères* » (p.34) ; 3°) au système de production : il est d'autant moins fréquent d'avoir une activité professionnelle extérieure pour l'épouse que la production est génératrice d'astreintes ponctuelles (type traite) susceptibles d'être intercalées avec ses tâches domestiques : « *Les systèmes de production où les femmes travaillent quotidiennement le plus sont dans l'ordre : légumes-élevage ; lait ; lait-élevage. Les orientations viande bovine et élevage-ovin, en revanche, demandent moins de travail féminin.* » (p.38)

permettent à la famille de traverser les crises économiques — le métier « à risques » du mari est compensé par la situation stable de sa conjointe —, voire de pallier le manque structurel de rentabilité de l'exploitation [Barthez, *op.cit.* ; Blanc, 1985]).

Autre aspect sur lequel le cadrage est accompagné de son débordement : le foncier. Les Sociétés d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural dont la mission est d'acheter les terres et les exploitations (à l'aide du droit de préemption), de les aménager de façon à créer des unités de production viables avant de les attribuer aux jeunes agriculteurs en fonction de critères échappant à la seule loi de l'offre et de la demande sont régulièrement contournées. Le marché foncier conserve un caractère assez largement libéral : « *Les dispositions législatives n'ont pas transformé les caractères de la concentration foncière. Comme auparavant la moyenne paysannerie bénéficie directement de la disparition des plus faibles, simplement les effets naturels du marché foncier libéral sont présentés comme le résultat d'une volonté politique commandé par l'intérêt général et dominée par des préoccupations d'ordre social (...)* D'une façon générale les grandes exploitations ont peu souffert des barrières théoriquement dressées pour bloquer leur extension. » (Gervais, Jollivet, Tavernier, 1977, pp.659-660) Si d'un côté, au moment de la phase d'installation, des seuils de surface minimum et maximum sont localement définis pour « moyenniser » la taille des exploitations, de l'autre côté, le jeu quasi-libre du marché foncier contribue à abîmer l'équilibre et la stabilité du tissu social, démographique et économique agricole que les responsables professionnels souhaitent instaurer dans leurs départements et régions respectifs. Le monde agricole est bien composé majoritairement d'exploitations moyennes. Mais comme le note fort joliment Annie Moulin, « *l'exploitation "moyenne" voit sa taille augmenter au fil des ans* » (*op.cit.*, p.234).

C'est ce modèle qui, malgré ses aménagements et ses imperfections, qualifie le caractère professionnel de l'activité économique agricole qu'il s'agit de protéger à l'aide du service de remplacement agricole en protégeant les éléments qui l'incarnent : le collectif de travail familial d'un côté tel qu'appuyé sur le « jeune agriculteur », « l'exploitant professionnel », et, de l'autre côté, interconnectée et ajustée à ces premiers termes, l'exploitation « moyenne », l'outil de travail.

1.2- L'éthique patrimoniale de la profession agricole

Nous l'avons évoqué plus haut : jusqu'à la seconde moitié du 19^e siècle, la vie sociale et économique des paysans s'ordonne autour du groupe domestique, de la famille patriarcale.

Elle est le creuset de l'identité des individus. Elle est aussi la cellule sociale qui leur offre leurs moyens économiques de vie et de survie : « *La société paysanne organise l'essentiel de la vie économique au sein des groupes domestiques : chaque groupe domestique assure la production de certains biens alimentaires ou autres, qu'il consomme ou qu'il échange contre d'autres biens ou services avec d'autres groupes domestiques ; tant et si bien que les activités économiques qui se situent en dehors des groupes domestiques sont rares. Le vocable de groupe domestique paraît le mieux convenir pour nommer ce groupe, puisqu'il met l'accent sur l'ensemble des gens vivant dans la maison et évoque à la fois l'économie domestique qui répond au besoin du groupe, et le domaine qui le fait vivre (...) Pour exister, le groupe domestique doit disposer de terre, moyen de production fondamental, et la disposition de la terre, dans des régions où elle est rare, est en retour la condition de l'existence et de la continuité du groupe.* » (Mendras, 1995, pp.65-67).

C'est parce que la famille est le support identitaire et économique essentiel des individus qu'il convient de la protéger. Et pour la sauvegarder, permettre une continuité générationnelle, il importe de préserver le patrimoine sur lequel elle s'appuie. Voilà le fondement normatif de la solidarité paysanne qui s'exerce dans le village selon des logiques de réciprocité, au travers de l'entraide de quartier ou, pour les cultivateurs, des sociétés de secours mutuels. Dans la collectivité villageoise où tout le monde se connaît, c'est une vision des choses partagée par ses membres. Les règles traditionnelles et le contrôle social qui les accompagnent font le reste.

Soit. Mais comment la solidarité, dans ce cas, aurait-elle pu survivre à la cassure de ce modèle ? La constitution de l'exploitation moderne ne s'opère-t-elle pas sur les cendres de ce schéma traditionnel où seule importe la famille ? N'avons-nous pas vu que les jeunes agriculteurs cherchaient à séparer les rapports de production des rapports familiaux, à distinguer l'outil de production du patrimoine, à rejeter la famille comme cadre de transmission des biens et des savoirs et l'univers domestique comme seul univers de référence dans les relations de travail ? Enfin, la communauté villageoise n'a-t-elle pas fait place aux réseaux sociaux ?

Ce sont là des évolutions incontestables. Mais pour comprendre ce qu'il est advenu au final de la solidarité, se rendre compte qu'elle n'a pas été évacuée en même temps que les formes sociales qui la conditionnaient, il suffit de reprendre le discours de Jean-Marie Cassan, devant l'assemblée de la chambre d'agriculture aveyronnaise : il n'est plus question de solidarité villageoise, mais, pour reprendre ses mots, de « solidarité professionnelle ». Ainsi, il

ne s'agit plus de protéger l'exploitation familiale pour elle-même, en tant que groupe domestique, mais en tant qu'elle est le produit, l'incarnation d'un modèle de production, de valeurs morales qui le supportent — tous deux issus d'un vaste travail idéologique et d'un large effort de formatage — qui qualifient le caractère *professionnel* de l'activité agricole. En sauvegardant la base économique (l'exploitation moyenne) et la base sociale qui lui est connectée (le collectif de travail familial centré sur le jeune agriculteur qui a appris à intégrer les techniques de production et de gestion les plus performantes à la conduite de son exploitation) de ce modèle de production défini comme « professionnel », il s'agit d'assurer la préservation d'un schéma qui fait sens pour les agriculteurs, auquel ils s'identifient subjectivement. Il s'agit pour tout dire de garantir la perpétuation de la communauté professionnelle.

1.2.1- La transfiguration communautaire

La transfiguration des formes de solidarité s'explique donc par une transfiguration des formes communautaires. L'on est passé, avec la modernisation agricole, de la communauté domestique et villageoise à la communauté professionnelle. Deux aspects importants de cette transfiguration peuvent être soulignés ici : 1°) la transcendance du cadre familial dans la fourniture des références guidant l'activité économique, désormais définies en dehors du cadre domestique à l'intérieur de groupements spécifiques qualifiés de « professionnels » (coopératives, chambres d'agriculture, groupes de développement, etc.) ; 2°) la transcendance du cadre villageois par une conscience professionnelle dotée une dimension collective.

1°) En premier lieu, la professionnalisation entraîne la transcendance du cadre familial tout en s'appuyant sur lui : elle est un processus par lequel l'appartenance au groupe des exploitants n'est plus tributaire du simple critère de naissance et de la logique d'héritage. Il ne suffit plus d'être membre d'une famille paysanne pour pouvoir prétendre au « titre » d'agriculteur (Rémy, *op.cit.*) ; cette qualification ne s'acquiert désormais que sur la base de compétences professionnelles institutionnellement reconnues et de critères de viabilité de son exploitation et de son projet économique. Il en ressort analytiquement que l'exploitation familiale ne consacre plus la qualité d'exploitant, elle en est seulement le récipiendaire. Le collectif familial continue évidemment d'importer — c'est là que se composent les actes de production — mais il ne revêt sa pertinence qu'en tant qu'il est relié à des groupes professionnels qui, par l'échange de références, la formation et/ou le service qu'ils apportent à leurs membres, sont garants de la performance dudit collectif sur son exploitation. Claude Grignon fait ainsi valoir que :

« L'agriculteur professionnel n'est pas seulement — et à la limite pas nécessairement — celui qui se tient à l'avant-garde du progrès technique, qui sait et peut emprunter, tenir une comptabilité, gérer son exploitation sur le modèle d'une entreprise ; c'est d'abord celui qui fait partie de la profession, qui accepte de dépendre des organisations professionnelles et de leurs représentants, qui n'a pas de secrets pour eux, qui participe activement à la vie associative, qui joue lui-même un rôle d'animateur et de responsable, *etc.* Loin d'être la conséquence directe et mécanique des transformations économiques et techniques, la professionnalisation du métier ne se comprend que par référence à la transformation des critères de compétence et de réussite liée au dépérissement des structures sociales traditionnelles et à la montée des organismes professionnels. Pour que l'opposition "technique" entre professionnels et non professionnels se substitue aux oppositions éthiques entre "bons" et "mauvais paysans", il fallait que le jugement des pairs à base locale s'efface devant l'appréciation des techniciens, que les réputations se fassent et se défassent dans les bureaux, lors des sessions et des réunions, et non plus au village ou au bourg. La constitution d'une élite reconnue, quasi-certifiée, de "vrais professionnels" n'a pas seulement pour conséquence de marginaliser matériellement ceux qui n'ont pas accès aux moyens de modernisation ; elle les condamne à une sorte d'exercice sinon illégal, du moins irrégulier en fait, et, à mi-chemin entre le fait et le droit, pas très "régulier" de l'agriculture. » (1982, p.63).

Et Jean-Pierre Darré de renchérir en remarquant concernant l'adoption des normes technico-économiques dans les exploitations que :

« Les initiatives individuelles et familiales ne peuvent pas s'établir sans le passage par l'assentiment du groupe professionnel : persister, au mépris de cet assentiment, c'est, pour le groupe familial comme pour l'individu, être menacé de cesser d'appartenir à ce groupe et risquer d'être condamné à en chercher un autre, ailleurs, réel ou imaginaire. Si le fils a convaincu son père d'adopter une pratique nouvelle apprise à l'école ou dans un stage, le père ne passe pas aux actes avant d'avoir reçu l'assentiment ou l'encouragement de ses pairs ; l'exploitant qui a essayé une méthode nouvelle ou une culture nouvelle, ou bien la soumet explicitement à ses pairs après coup, ou attend leur verdict avec anxiété (...) Le groupe professionnel est, pour ses membres, à la fois le cadre et l'agent d'élaboration de leurs propres initiatives, le réseau d'échanges au sein duquel ils trouvent les moyens d'aide à l'assimilation de connaissances nouvelles – à leur inscription dans leur cadre de pensée, qui est en même temps celui des autres membres – des moyens de confronter leurs normes actuelles aux situations actuelles, et de les mettre à jour. Ces normes concernant à la fois les façons de voir les choses, "d'identifier les situations et les êtres", de les juger, et les normes d'action. » (1984, p.145).

2°) En second lieu, avec la professionnalisation, les cadres cognitifs de la coopération entre exploitants, *i.e* les solidarités dans le travail, peuvent largement s'affranchir de leur détermination territoriale étroite d'antan (le village) et s'accommoder de l'extension du champ relationnel des collectivités rurales (Champagne, 1975) : *il y a un remplacement de la spécificité villageoise où c'est le cadre villageois comme unité de résidence qui est le moteur principal des stratégies de coopération paysanne* (Halbwachs, *op.cit.*)¹¹³, favorisé en cela par

¹¹³ D'après Maurice Halbwachs : « (...) Si nous considérons, toujours à la campagne, les groupes de voisins et de proches, nous voyons bien ce qui les caractérise : c'est le fait de résider et demeurer ensemble en un même lieu. Les membres d'un tel groupe occupent un sol, un pays, un territoire qui, en quelque sorte, fait partie d'eux

l'homogénéité culturelle des membres d'une même collectivité (Mendras, *op.cit.*) (cette dernière, parce que autonome vis-à-vis de la « société englobante » — ce sont alors les notables qui assument dans une position de marginaux-séquents son lien avec l'extérieur — voit ses habitants partager les mêmes codes sociaux, coutumes et traditions), *par une conscience professionnelle transversale à l'ensemble des collectifs d'agriculteurs*, fonctionnant comme un socle commun servant tout autant de marqueur identitaire qu'à qualifier l'agriculture dans sa relation avec l'espace public ou à coopérer (Allaire, 2004, 2006, *op.cit.*) (les conventions de coopération acquièrent une base professionnelle qui autorise l'extension des formes de solidarités paysannes au-delà des frontières strictes qui étaient autrefois celles du village). Si l'« *ethos* villageois » a fait place à une « conscience professionnelle » dotée d'une dimension collective, de quoi se compose exactement cette dernière ? À quoi peut-elle bien renvoyer exactement ?

Nous avons eu l'occasion d'en livrer les éléments épars lors de nos précédents propos. Dans notre perspective, la conscience professionnelle est un ensemble de représentations collectives résultant d'un travail de construction et d'imposition (qui s'effectue essentiellement par l'entremise des formations et de l'engagement dans des groupes professionnels) de principes de perception de l'activité agricole réalisé par la frange majoritaire du syndicalisme agricole. La conscience professionnelle caractérise l'adhésion de ses tenants à une idéologie, à une vision dominante du secteur, à une « philosophie sociale » comme dirait Commons, à une « conception de contrôle » pour parler comme Fligstein. Plus exactement, elle renvoie 1°) au partage d'une éthique professionnelle, c'est-à-dire au partage de valeurs morales devant orienter la conduite des praticiens (au centre de cette éthique se situe le « cœur de métier » de la profession agricole : à l'exploitant moderne échoit la tâche de maintenir la fertilité de la terre, de l'exploiter en bon père de famille ; s'y connectent d'autres valeurs évoquées dans l'exposé : l'indépendance et l'autonomie [rejet du salariat], la performance et l'efficacité, la solidarité [technique] entre agriculteurs, *etc.*) ; 2°) à l'adhésion à des types idéaux d'exploitant et d'exploitation constitutifs du modèle professionnel (l'agriculteur doté d'une qualification certifiée par ses pairs, satisfaisant donc aux critères légitimes d'accès à la profession, engagé dans des groupements professionnels d'où il tire ses références, auquel se rattachent des formes idéales de collectif de travail — la famille

et du groupe lui-même. Nous en revenons donc à l'attachement au sol qui semble bien être la cause essentielle qu'on doit reconnaître aux deux autres motifs : attachement à la famille et, dans un village par exemple, attachement aux familles voisines. C'est toujours le sol, la terre, qui passe ici au premier plan. » (Ibid., p.26).

conjugale —, et d'exploitation — elle doit être d'une superficie suffisante pour être rentable), qui permet de distinguer les « vrais » professionnels des « faux ».

Il nous semble que Philippe Batifoulier développe merveilleusement cet aspect des choses dans son traitement de la communauté professionnelle des médecins ; le propos de l'auteur nous paraît tout à fait transposable au cas des groupes professionnels d'agriculteurs : « *Les individus se coordonnent non parce qu'ils savent que les autres savent qu'ils sont tous membres du même groupe, mais plus simplement parce qu'ils ont le sentiment de faire partie du même groupe (...) c'est le sentiment de partager les mêmes valeurs qui autorise la coordination à partir de saillances particulières. Dans ces conditions, le jeu des interactions n'est plus un jeu individuel où l'action doit rapporter un bon résultat à l'individu mais un jeu d'équipe où le résultat doit être bon pour l'ensemble du groupe. Le groupe est ainsi vécu comme un acteur autonome, ce qui conduit à la coopération (...)* » (1999, p.18).

Tableau n°3 : Caractéristiques de la transfiguration communautaire

	Communauté villageoise	Communauté professionnelle
Finalités de l'exploitation familiale	Subsistance de la famille	Production pour le marché
Cadres de la solidarité	Collectivité villageoise	Groupes (ou segments) professionnels (syndicats, coopératives, chambres d'agriculture,...)
Destinataires de la solidarité	Collectif de travail familial (type famille patriarcale)	Collectif de travail familial (type famille conjugale)
Objet de la solidarité	Moyens de production familiaux (terre et bétail ¹¹⁴) comme moyens de subsistance et de perpétuation de la "maison" paysanne	Moyens de production familiaux, qui ont fait l'objet d'un formatage professionnel, avec un usage tourné vers le marché
Titulaire de l'autorité sur la ferme	Le patriarche	Le chef d'exploitation
Conception dominante du successeur	Descendant, être inscrit dans une parentèle	Jeune agriculteur, être doté de références techniques extra familiales, titulaire de compétences certifiées et d'un projet économique viable
Institutions d'encadrement de la coopération paysanne	Traditions et coutumes, notables villageois	Organisations d'encadrement technique et de représentation (syndicats, coopératives, chambres d'agriculture,...) et ensemble des règles professionnelles se référant aux "bonnes pratiques"

¹¹⁴ Si la genèse d'un attachement à la terre doit être rapportée à l'existence d'une économie paysanne dominée par l'agriculture traditionnelle tournée vers la production céréalière, l'attention assez récemment portée par les historiens aux animaux d'élevage doit permettre de relativiser le statut de ces derniers comme « mal nécessaire » et de revaloriser la place qu'ils occupèrent dans les fermes d'Ancien Régime où ils étaient l'enjeu de stratégies de distinction sociale, de transmission patrimoniale et de valorisation marchande assez analogues à celles portant sur le foncier. Selon Jean-Marc Moriceau : « Par rapport aux risques liés à la transmission du foncier, le bétail représentait aussi un instrument de protection sociale. Pour assurer la légitimité de cadets exclus de l'héritage, comme c'est le cas dans le Massif central ou les Pyrénées, il offre une compensation (...) Facile à mobiliser, à fragmenter, à déplacer et à échanger, le bétail n'a donc pas qu'une fonction agricole. En raison de leur valeur marchande différente, les catégories animales entrent dans une circulation intense aussi bien entre particuliers qu'entre régions. Susceptible d'être vendu, échangé ou loué, sur les foires comme à l'intérieur des exploitations, le cheptel fournit une réserve monétaire en cas de coups durs. » (2005, pp.30-31).

1.2.2- Le service de remplacement comme expression de l'éthique patrimoniale

Du fait de cette transfiguration communautaire que nous avons essayé de qualifier succinctement, l'enjeu n'est plus comme par le passé de préserver le groupe familial comme cadre de référence identitaire et de subsistance des individus en travaillant à protéger, par la solidarité entre paysans d'un même village, le patrimoine sur lequel repose cette subsistance, mais plutôt de protéger les éléments qui incarnent un modèle économique et social caractéristique de la dimension professionnelle de l'activité agricole. Pour s'en convaincre, il suffit de prêter attention aux termes qu'emploie Jean-Marie Cassan dans son discours : la cible de cette espèce nouvelle de solidarité que doit matérialiser le service de remplacement est « *l'agriculteur moyen de l'Aveyron* » dont l'exploitation n'a plus pour objet « *de nourrir directement la famille, mais de lui apporter un revenu* ». Prévenir de la catastrophe une exploitation moyenne grâce à l'activité de remplacement (car c'est bien de « catastrophe » qu'il s'agit là — sur ce point, le fait que les éleveurs laitiers soient la population au cœur de cette mesure n'est pas un hasard : un vêlage qui se passe mal, et c'est l'assurance qui intervient ; des animaux non soignés du fait du non remplacement de l'exploitant et/ou du membre de la famille qui s'en occupe habituellement et c'est la disparition assurée de l'outil de travail voire de l'exploitation), c'est s'assurer de la maintenance et de la reproduction de la base sociale et économique de la « Profession ».

En protégeant un outil de travail tourné vers le marché, 1°) l'on garantit le maintien dans la course capitaliste d'agriculteurs sélectionnés et formatés au travers de toute la série de dispositifs de formation, de vulgarisation et d'encadrement constitutifs de la *politique de développement agricole* censés les rendre « performants », c'est-à-dire aptes à intégrer les technologies de production et de gestion les plus efficaces (ladite intégration pouvant s'effectuer soit par l'incorporation de références technico-économiques à l'occasion d'une formation ou d'une participation à des groupes de vulgarisation, soit par l'utilisation ou la consommation de services techniques offerts par les groupements professionnels auxquels est affilié l'agriculteur) ; 2°) l'on permet à une forme sociale — la famille conjugale — désirable autant sur le plan sociétal (elle répond à une aspiration du couple à l'autonomie) que sur le plan économique (les aides familiaux, en premier lieu desquels se trouvent les conjoints, sont une force de travail d'appoint mobilisable gratuitement) de se développer ; par ailleurs, le profil idéal donné à l'exploitation par l'entremise des services et des règles cristallisant la *politique des structures* est en partie orienté vers la production de cette forme sociale ; 3°) l'on préserve la capacité de transmission de l'outil, et donc de reproduction des deux premiers

éléments que nous venons d'évoquer (car l'un des objectifs présidant à la mise en place d'*exploitations moyennes* est de rendre ces dernières *transmissibles* aux futures générations de praticiens : suffisamment grandes pour permettre aux futurs exploitants et collectifs de travail familiaux de tirer un revenu décent de l'activité, suffisamment petites pour s'ajuster à la capacité de travail dudit collectif). Au final, l'éthique patrimoniale est cette partie de l'éthique professionnelle axée sur des valeurs de solidarité tournées vers la perpétuation de la communauté professionnelle, nouveau cadre de référence identitaire et d'exercice de l'activité (la communauté domestique devient secondaire).

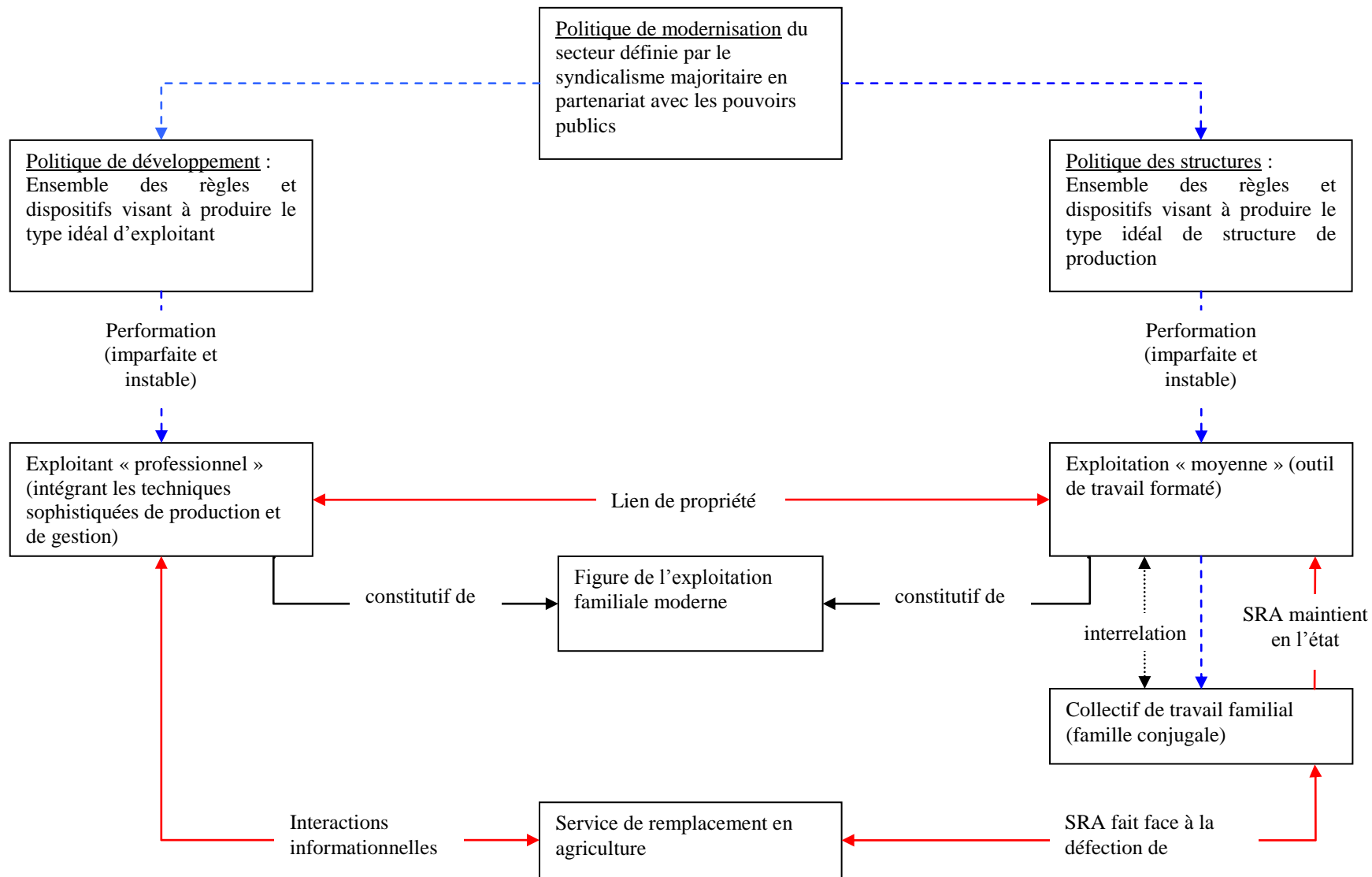
Ces remarques permettent d'éclairer les propos de Jean-Marie Cassan lorsqu'il évoque, en parallèle de la mise en place du service de remplacement, la création de groupes d'entraide. Replacé dans la perspective qui est la nôtre, le souhait de faire coexister ces formats alternatifs de solidarité dans le travail n'a rien d'inopportun ou d'étrange. Le remplacement en agriculture comme les groupes d'entraide (ou mutuelles « coups durs ») s'apparentent à des arrangements institutionnels arrimés à une même forme institutionnelle — l'éthique patrimoniale —, telle que renouvelée dans les conditions que nous venons d'exposer : on leur assigne l'objectif d'assurer, par la fourniture d'un travail bénévole ou salarié, la préservation des exploitations familiales du département, c'est-à-dire *in extenso* de la communauté professionnelle aveyronnaise dans son ensemble. Ainsi, aux sociétés de secours mutuels organisées au 19^e siècle à l'initiative des membres des sociétés villageoises, pour remplacer, généralement avec du travail bénévole (et avec le soutien financier des notables villageois intervenant en qualité de membres honoraires) ceux des leurs qui étaient malades ou accidentés, succèdent le remplacement et les mutuelles d'entraide, produits et organisés par le biais d'une coopération professionnelle départementale. Le sens de cette action, nous l'avons dit, a changé ; de même que certains traits de fonctionnement des anciennes sociétés de secours mutuels se sont effacés (les mutuelles d'entraide actuelles n'ont par exemple plus pour objectif d'assurer comme par le passé une tâche de moralisation de leurs membres axée, selon les époques, sur des valeurs religieuses ou républicaines ; certains devoirs, comme l'obligation faite aux membres d'une société de participer aux obsèques de l'un des leurs, ont également disparu), *reste que la filiation historique demeure aiguë s'agissant de leur objet central : protéger un collectif en organisant la sauvegarde du bien sur lequel reposent son existence et sa continuation* ¹¹⁵.

¹¹⁵ Il est à ce sujet frappant de constater, sur tous les terrains où nous avons pu enquêter (Lot, Pyrénées Atlantiques, Aveyron), que les premières mutuelles d'entraide renaissent en même temps que le remplacement

En s'inspirant de l'analyse conduite par Jean Gadrey au sujet de la relation de service qu'il définit comme « *une opération, visant une transformation d'état d'une réalité C, possédée ou utilisée par un consommateur (ou client, ou usager) B, réalisée par un prestataire A à la demande de B, et souvent en relation avec lui, mais n'aboutissant pas à la production d'un bien susceptible de circuler indépendamment du support C (on reviendrait alors à des situations de production agricole, industrielle ou artisanale)* » (2003, p.18), l'on peut schématiser comme suit tout notre propos sur l'activité de service de remplacement et son cadre institutionnel (Schéma n°2) :

agricole apparaît, c'est-à-dire dans les années 1960. Ces avènements synchrones dénotent l'importance que prend la détermination institutionnelle dans la logique fonctionnement de ces organisations.

Schéma n°2 : structure institutionnelle de l'activité de service de remplacement



1.3- Esprit du capitalisme agraire et éthique patrimoniale, économie tendue et économie relâchée

Aux solidarités, aux coopérations qui se nouent entre agriculteurs professionnels pour améliorer la commercialisation de leurs produits (au travers des coopératives), pour intégrer des nouveautés techniques (au travers des services techniques délivrés notamment par les chambres d'agriculture ou par l'entremise des groupes de développement), pour rationaliser la gestion économique de leur exploitation (par le biais des centres de gestion et d'économie rurale dont ils sont sociétaires) font pendant des solidarités (s'exprimant par l'intermédiaire du service de remplacement ou, plus marginalement, des groupes d'entraide) visant à protéger le patrimoine professionnel. Ainsi, à l'« esprit du capitalisme agraire » comme l'appelle Franck Sanselme (*op.cit.*, p.2), soit les idées et valeurs (d'où découlent des formes de coopération) orientées vers la modernisation de l'appareil de production et de commercialisation agricoles, tendant à l'ajuster à une économie de marché internationale, répond ce que nous avons appelé l'éthique patrimoniale.

À l'instar des deux figures de Janus, ces deux formes sont à la fois unies et différentes : au formatage capitaliste répond le contre-formatage patrimonial qui n'est pas l'antithèse du premier mais sa condition (idéologique et pratique) de possibilité. Le projet modernisateur en agriculture est assurément une vaste entreprise d'implémentation d'un capitalisme agraire. Il s'agit bien de se livrer à un « *effort violent, continu, inlassable, pour définir, formater, rassembler, unifier, étendre, une sphère autonome, l'“économie de marché”, qui aurait ses propres lois, sa propre histoire, sa propre essence* » (Callon, Latour, 1997, p.47). Il est effectivement question d'adapter l'agriculture au modèle du marché, de transformer les agriculteurs en des agents cherchant à maximiser leur revenu, aptes à s'adonner au calcul économique et autres opérations d'optimisation pour ce faire. L'on trouve d'ailleurs la science agronomique, relayée principalement par le conseil technique, et les sciences de gestion, pratiquées dans des centres dédiés, toutes deux instituées comme services collectifs¹¹⁶ de l'agriculture, au principe de ce travail de performance : elles doivent neutraliser les particularités paysannes et universaliser les propriétés professionnelles censées permettre aux chefs d'exploitation de s'engager, avec les équipements cognitifs adéquats, dans les transactions marchandes qu'impliquent l'économie agricole moderne.

¹¹⁶ Cf. notre section 3.

Pourtant, les limites de cet effort performatif sont d'emblée perceptibles : l'organisation professionnelle agricole qui encadre l'ouvrage d'acclimatation du secteur et de ses composants à l'économie de marché doit, dans le même temps, veiller à contenir les débordements appelés par ses réalisations (ses succès), faute de quoi, elle organise sa propre disparition. Idéalement, dans une économie de marché, l'allocation des biens et des services est entièrement régie par les prix. Or laisser jouer le seul système d'enchères dans l'attribution du foncier, des quotas, *etc.*, c'est s'exposer à la dislocation d'une multitude d'exploitations familiales, donc de la communauté professionnelle dans son ensemble. La production d'une éthique patrimoniale, qui supporte en les légitimant politiquement les politiques d'administration des quotas, des structures, *etc.*, devient alors indispensable. Denis Bathélémy, Jean-Pierre Boinon et Martino Nieddu ne qualifient pas autre chose lorsqu'ils évoquent l'idée d'un « dualisme comportemental des agriculteurs »

« On peut constater que les caractéristiques de l'exploitation agricole évoluent au cours du temps, sur les deux plans des relations marchandes et des relations patrimoniales. La famille se "modernise", le statut de la propriété foncière agricole change, afin de laisser place aux exigences de l'entreprise et à la dimension professionnelle. De son côté, l'entreprise, au sens de la théorie de la firme, bénéficiant de cette évolution des règles patrimoniales, se développe dans un contexte de concurrence marchande, conduisant à l'élimination des petites exploitations, à l'accroissement de dimension, et à la rationalisation marchande de celles qui subsistent. Mais il est à remarquer que le processus institutionnel qui sollicite et accompagne ce changement conserve rigoureusement les termes d'une relation entre un univers patrimonial, qui change progressivement dans ses contenus et ses titulaires, en sorte de s'ouvrir à l'entreprise, et une entreprise dont le développement est toujours soigneusement maintenu sous la dépendance d'une finalité patrimoniale. Et l'exploitant agricole, en tant qu'agent économique, manifeste un dualisme comportemental se référant selon les circonstances à une logique de comportement d'entrepreneur capitaliste, ou à une logique de comportement patrimonial (de type familial tout d'abord, professionnel ensuite). » (2002, p.3)

L'éthique patrimoniale comme forme normative issue d'un travail idéologique d'internalisation d'une externalité négative anticipée — la disparition de la profession — induite par la performance des composants de l'économie de marché n'accouche pas uniquement de politiques publiques agricoles administrées. Le service de remplacement en agriculture est l'un des autres produits de ce cadrage complémentaire de celui du capitalisme agraire.

L'économie du marché ne suppose pas uniquement l'introduction d'un mécanisme d'enchères dans l'allocation des biens et des services, elle sous-tend également, comme l'énonce Albert Hirschman, l'idée d'une société en perpétuelle « tension » ; dans le modèle du marché :

« La société dans son ensemble produit une quantité confortable et peut-être même croissante d'excédents, mais chaque firme isolément ne fait que subsister, si bien qu'un seul faux pas entraînera sa perte. Dans ces conditions, chaque unité de production fonctionne à plein rendement et la société dans son ensemble opère à la limite – toujours repoussée – de sa capacité, ne laissant aucune de ses ressources inemployées. Cette image d'une économie constamment tendue a reçu un rôle privilégié dans l'analyse économique, même chez ceux pour qui la concurrence parfaite n'était qu'une construction purement théorique, n'ayant qu'un rapport lointain avec la réalité. » (1995, p.23)

À bien y regarder, le projet modernisateur, en confiant la charge finale de modernisation du secteur agricole à l'exploitation familiale comme collectif de travail familial, là où l'on ne « *compte ni l'effort, ni le temps* » dit Lamarche (*op.cit.*), a *partiellement réussi à faire advenir cette tension* (Mundler, Laurent, 2003) : 1°) l'exploitation familiale a développé un niveau sans précédent d'intensification du travail et de productivité (grâce à la mécanisation, les chefs d'exploitation assument désormais seuls l'essentiel des tâches de production quotidiennes ; grâce aux services techniques qu'ils utilisent ou à leur formation, le niveau de production se développe de manière exceptionnelle) ; 2°) elle a absorbé les contraintes de flexibilité (grâce à une main-d'œuvre familiale servant de réserve de travail mobilisable à peu de frais).

Toutefois, épouser jusqu'au bout ce modèle de l'« économie constamment tendue » requiert d'admettre que toute forme de relâchement¹¹⁷ d'une entreprise doit se solder par sa disparition : « *Si une firme est victime d'une défaillance, elle doit ipso facto être considérée comme atteinte d'une maladie mortelle et il faut s'attendre à ce qu'elle quitte la scène pour laisser la place à une entreprise en meilleure santé qui attend dans les coulisses.* » (Hirschman, 1995, p.41) Dans la mesure où, nous l'avons évoqué, le modèle professionnel en agriculture se défait de la forme de l'entreprise capitaliste avec ses salariés pour lui préférer l'unité de production familiale, la tension permanente de l'appareil de production agricole, constitutive de l'économie tendue qu'évoque Hirschman, suppose alors que *la firme opérant au mieux de ses capacités de production trouve son pendant « agricole » dans le collectif de travail familial « infaillible »*. On voit bien une nouvelle fois ce que l'interprétation et la mise

¹¹⁷ Cette notion de relâchement vient de « *l'idée toute simple qu'une société se risque fréquemment à produire moins que le maximum possible si son excédent de production la situe au-delà de la stricte subsistance (...)* De fait, à côté du modèle traditionnel de l'économie en perpétuelle tension, on voit apparaître les éléments d'une théorie de l'économie relâchée (...) L'auteur tient pour acquis non seulement que le relâchement existe à des degrés divers, mais qu'en raison d'une sorte d'entropie propre aux sociétés humaines productrices d'un excédent, il ne cesse de s'en créer. Il estime que les entreprises et les organisations sont en perpétuel danger de connaître la défaillance et le déclin, c'est-à-dire de perdre leur caractère rationnel, leur efficacité, leur énergie productrice, même si elles opèrent dans le cadre institutionnel le mieux conçu au monde » (Hirschman, *op.cit.*, pp.24-32).

œuvre rigoristes de ce schéma auraient de ruineux pour la communauté professionnelle. De la même manière qu'elle ne peut, pour sa propre préservation, laisser jouer à plein le système d'enchères dans tous les domaines, il n'est pas envisageable pour ses tenants de considérer la perte de l'exploitation comme seule conséquence légitime du relâchement de cette dernière, d'autant qu'il n'y a pas plus de cellule familiale infallible qu'il n'y a de firmes optimisant en permanence l'utilisation de ses facteurs de production. Aussi le service de remplacement en agriculture apparaît-il comme un dispositif devant parer au relâchement de l'unité de production familiale — entendu ici comme la défection provisoire, volontaire ou contrainte, de l'un de ses membres ou de tous ses membres — et permettre son maintien dans une économie agricole tendue. L'arrangement est d'autant plus incontournable que le relâchement est, nous l'avons vu dans notre première section, politiquement souhaité : l'impératif productiviste va de pair avec la conquête d'une parité en termes de conditions de vie avec les autres catégories socio-professionnelles.

C'est dans une note de janvier 1973 rédigée par le Comité départemental des services de remplacement du Doubs que nous avons trouvé la parfaite formulation de ce dont il est question ici. Les enjeux assignés au service de remplacement sont :

« D'abord venir en aide aux agriculteurs malades ou accidentés, en leur fournissant un aide occasionnel, qui fasse les travaux de l'exploitation, pendant la durée de leur arrêt de travail, et ainsi éviter une surcharge de travail à leurs épouses et des imprudences (souvent constatées) de la part de ces mêmes agriculteurs. Permettre aux chefs d'exploitation et à leurs familles de se libérer de temps en temps de leurs travaux journaliers, la traite en particulier et de pouvoir prendre quelques jours de vacances et de repos ou un dimanche en famille. Enfin promouvoir le milieu agricole en secondant les responsables professionnels dans leurs travaux d'exploitation pour leur permettre d'être plus libres dans l'exercice de leurs mandats professionnels, et en permettant à des agriculteurs jeunes et âgés et à des responsables de partir en session dans le cadre de l'éducation permanente des adultes, et ainsi améliorer leurs connaissances techniques, économiques, sociales et générales. »¹¹⁸

Faire face à la défection ponctuelle du chef d'exploitation « optimisateur » liée à la maladie, l'accident ou la simple absence de ce dernier, ou faire face à la défection de son épouse (voire d'un autre aide familial) qui lui apporte généralement la flexibilité nécessaire dans le travail et qui peut être elle aussi absente ou incapable d'affronter la surcharge de travail que lui laisse son conjoint, ou parer à l'absence de tout ce collectif familial à l'occasion de la prise de congés de tous ses membres¹¹⁹. Voilà la mission confiée au service de

¹¹⁸ Note sur les services de remplacement en agriculture du Doubs, Comité départemental des services de remplacement, janvier 1973, p.2.

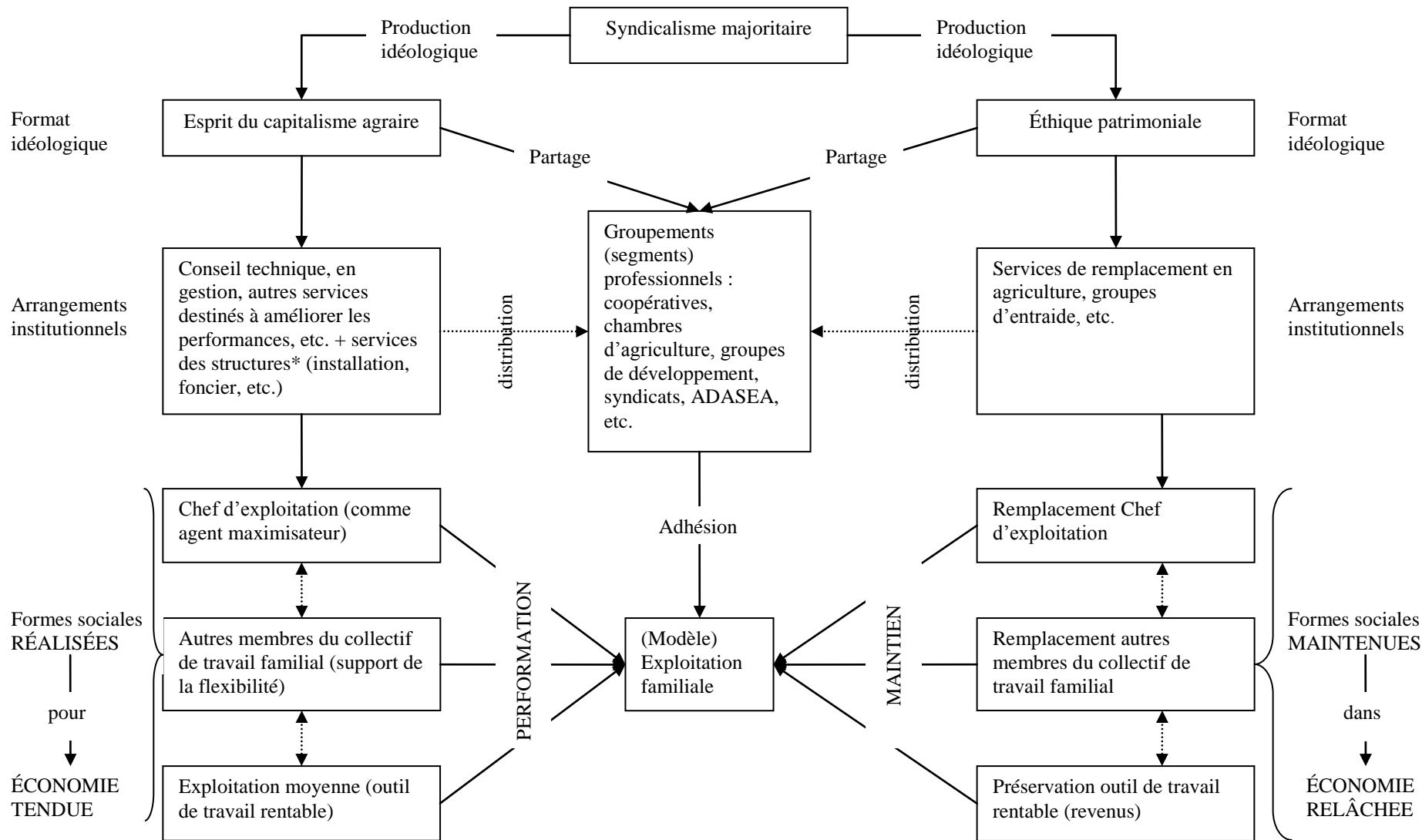
¹¹⁹ Soulignons que le service de remplacement, tel que réglementé par l'ANDA en 1973, sera ouvert autant aux chefs d'exploitation qu'aux actifs non salariés participant aux travaux de l'exploitation.

remplacement. Parer au relâchement provisoire — quelles que soient ses causes et ses formes — du collectif de travail familial en maintenant l'outil de travail en état de fonctionner, et donc en permettant, cette défection passée, à la famille exploitante de rester dans la « course capitaliste », et au modèle de production dans son ensemble, caractéristique de la dimension professionnelle de l'activité, de perdurer.

En résumé, si l'esprit du capitalisme agraire a présidé au développement d'une organisation professionnelle agricole servant d'instance de performance des éléments constitutifs du modèle de l'économie de marché en agriculture (agriculteurs comme agents calculateurs, exploitation compétitive, *etc.*), il s'est doublé d'un contre formatage idéologique relayé par des dispositifs techniques destinés à garantir la pérennité de l'édifice professionnel. Le service de remplacement est l'un des produits de cette entreprise de cadrage idéologique complémentaire que nous avons appelé « éthique patrimoniale », permettant un relâchement des conduites dans un univers économique agricole tendu. Par son entremise, c'est le modèle de l'exploitation familiale, support séminal de la politique de modernisation, qui est maintenu : l'on greffe au collectif familial une prothèse servicielle (outre le remplacement en agriculture, il peut s'agir d'une manière plus locale de mutuelles d'entraide, de banques de travail, *etc.*) destinées à parer à ses défaillances ponctuelles. L'on voit bien, sur cet aspect précis, à quel point il peut être vain d'opposer analytiquement économie morale et économie capitaliste tant les deux sont interconnectées (Schéma n°3).

Il est à remarquer que si le service de remplacement en agriculture constitue une prothèse ponctuelle au relâchement du collectif de travail familial — il répond à un besoin exceptionnel lié à l'absence d'un des membres du collectif (voire de tous ses membres) —, se mettra en place au milieu des années 1980 puis se développera au milieu des années 1990 une prothèse structurelle avec le groupement d'employeurs en agriculture, ayant quant à lui vocation à fournir un appoint en main-d'œuvre salariée tout à la fois ponctuel (temps partiel du salarié — par exemple : il n'intervient qu'un jour par semaine sur l'exploitation) et permanent (c'est un jour par semaine toute l'année), et ce, pour faire face non plus au relâchement du collectif familial mais à sa désagrégation (imputable à l'activité extérieure des épouses ou au fait que les enfants, successeurs potentiels, se détournent de plus en plus du métier d'agriculteur).

Schéma n°3 : Esprit du capitalisme agraire et éthique patrimoniale



Il nous reste maintenant à examiner plus en détail la problématique suivante : dans quelles conditions le service de remplacement comme activité de médiation sur le marché du travail en agriculture a-t-il pu se mettre en place alors même que le modèle de l'exploitation familiale qui constitue son fondement institutionnel est justement basé sur le rejet du salariat agricole ? En outre, comment ce type de projet a-t-il pu se révéler viable dans une situation de déprise accélérée du salariat agricole ?

2 – Raisons et caractéristiques générales de la médiation marchande introduite par le remplacement à ses débuts

Il s'agit ici d'expliquer la naissance du remplacement en agriculture en revenant sur les raisons de l'introduction de cette forme de médiation sur le marché du travail en agriculture (le recours au salariat agricole n'étant en lui-même, nous le verrons, pas un phénomène nouveau) ; par la suite, nous nous attacherons à analyser les conditions générales de formation d'un salariat de remplacement, prompt à épouser l'enjeu patrimonial au cœur de la problématique de remplacement.

2.1- La nécessaire médiation du remplacement en agriculture

Le besoin de travail salarié comme la raréfaction de la main-d'œuvre n'ont rien de spécifique au vingtième siècle ou à la période du développement agricole ; c'est plutôt la nature contemporaine de ce besoin et *in extenso* les exigences nouvelles qu'ils portent à l'endroit d'une main-d'œuvre salariée qu'il nous faut comprendre. Le salariat agricole, qui connaît un « âge d'or » (sur le plan numérique s'entend) à la toute fin du 18^e siècle et dans la première moitié du 19^e siècle du fait d'acquis révolutionnaires (telle la privatisation des communaux) altérant les bases communautaires de subsistance (disparition des servitudes collectives) des paysans les plus pauvres et des manouvriers, et contraignant *de facto* ce prolétariat rural à rechercher ailleurs que dans son village d'origine ses moyens de survie, va connaître le début de son déclin à partir de 1850 du fait d'un exode rural motivé par la recherche de meilleures conditions de vie et de travail. Pourtant, plusieurs facteurs viennent modérer cette déprise : la raréfaction de la main-d'œuvre se double de son renchérissement et de l'amélioration des conditions de travail des journaliers et des domestiques dont le rapport de force avec les employeurs s'inverse (Agulhon, Désert, Specklin, *op.cit.*) ; à cette amélioration fait pendant une augmentation du nombre de petites exploitations qui commencent leur conversion capitaliste. Aussi cette seconde moitié du 19^e siècle est-elle un moment d'intensification généralisée de la production agricole qui prend son essor à partir de

la petite exploitation de polyculture-élevage (Servolin, *op.cit.*). En dépit des tout débuts de la mécanisation et des progrès de la génétique animale, le régime intensif qui s'ensuit peut être qualifié de « traditionnel », dans le sens où il s'agit de pallier par le travail de l'homme (celui de l'exploitant comme celui du salarié) le manque de terres, de moyens techniques performants et de moyens financiers (Grignon, 1981).

C'est essentiellement dans l'après-guerre, du fait du développement d'une agriculture mécanisée soutenue par les nombreuses découvertes agronomiques¹²⁰, puis, dans les années 1960, avec l'intégration marchande accrue des exploitations que le travail paysan et salarié change de sens : en premier lieu, la spécialisation et la mécanisation permettent aux exploitations d'être moins dépendantes de la main-d'œuvre salariée (si cette dernière ne peut pas être totalement évacuée, elle se doit en règle générale d'être en tout cas de plus en plus qualifiée). Ce mouvement s'accompagne en second lieu d'exigences de plus en plus fortes en termes de rentabilité ; bien que de moins en moins nombreuses et de plus en plus grandes du point de vue de leurs surfaces, les exploitations sont incitées à comprimer le plus possible leur masse salariale et à faire en sorte que cette dernière s'ajuste strictement à leurs sous capacités du moment, d'autant que l'immixtion de la rémunération monétaire du travail (il n'est plus payé en nature, comme le voulait l'usage dominant au début du siècle) rend plus coûteux sa mobilisation aux yeux des producteurs. Partant, le travail salarié procède de plus en plus de la « séquence », ce fait ayant des impacts négatifs évidents, hormis pour des postes très qualifiés, sur la tenue de la main-d'œuvre permanente mais aussi sur la main-d'œuvre vacataire usuelle dont la flexibilité n'est, désormais, plus seulement régie par les cycles biologiques et saisonniers, et qui voit s'allonger ses périodes d'inactivité entre deux emplois. Dans une agriculture qui semble, dans une dynamique générale de substitution du capital au travail, s'employer à se délivrer de la main-d'œuvre salariale, il est peu étonnant de voir les effectifs de salariés permanents, à temps partiel ou saisonniers, entamer une chute accélérée¹²¹. Dès cette période, les forts gains de productivité vont être assurés essentiellement par les chefs d'exploitation, dont le travail est rendu plus facile et plus efficace par les équipements technologiques, et, dans une moindre mesure, par les membres

¹²⁰ Claude Grignon écrit qu' « (à) la force de travail individuelle et aux savoirs incorporés dans les agents, tend à se substituer le travail social et la compétence incorporés dans les choses, engrais, machines, plantes et animaux "perfectionnés" : la culture de métier traditionnelle s'efface devant une culture technique théorique, produite, dans le prolongement direct des découvertes scientifiques, par un corps de spécialistes autorisés, détenue et mise en œuvre, sur le terrain, par des professionnels qualifiés et formés dans des écoles » (*Ibid*, p.4).

¹²¹ Les effectifs salariés diminuent de 4,1%/an entre 1954 et 1962, de 5,6%/an entre 1962 et 1968, et de 6,1%/an entre 1968 et 1975 (Céreq, 1981b, p.25).

de la famille qui, moins absorbés par la tâche productive que l'exploitant, sont ceux dont le temps de travail peut connaître les plus grandes variations pour apporter la souplesse nécessaire aux ajustements provisoires entre le capital et le travail (Mundler, Laurent, *op.cit.*).

Accaparés par l'intensité du rythme de travail, les agriculteurs vont devenir de moins en moins disposés à une entraide autre qu'extrêmement ponctuelle, donnant épisodiquement lieu à la formation de collectifs de travail « traditionnels » comme les chantiers d'ensilage (Allaire, 1988b) pour des périodes généralement très courtes. Il est à la fois peu surprenant et très significatif que, dans ces conditions, la Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole, entité organisant le partage des machines entre agriculteurs, apparaisse aux yeux du sociologue Paul Houée (1972b) comme « LA » forme moderne d'entraide.

« Il faut rapprocher des CUMA les formes traditionnelles ou les versions modernisées de l'entraide. Celle-ci est une constante de la mentalité et de l'activité paysannes, imposée par les nécessités techniques et les coutumes villageoises. La motorisation et la législation sociale ont entraîné le passage d'une entraide bénévole, occasionnelle et simple à des formes plus élaborées, mieux adaptées, auxquelles la loi du 8 août 1962 a conféré un statut juridique et fiscal fondé sur la gratuité du contrat. De façon progressive, l'entraide débute par "un coup de main", par un échange de matériel spécialisé où le propriétaire conduit sa machine pour le compte du voisin ou de l'ami ; on en vient à l'achat concerté d'appareils complémentaires dont la propriété reste individuelle mais à usage réciproque. L'entente peut devenir plus formelle et poussée, soit qu'elle porte sur l'achat de matériel par la formation d'une CUMA et autres modes de co-propriété, soit qu'elle associe matériel et facteurs de production dans les cadres plus évolués de l'agriculture de groupe. » (Ibid., p.129).

L'intensification ne produit pas seulement l'érosion des formes classiques de l'entraide, elle atteint également les cadres traditionnels de l'échange sur le marché du travail : Françoise Langlois remarque par exemple la disparition progressive des « louées » ; lieux de rencontre d'un grand nombre d'employeurs et de salariés, à l'occasion des marchés locaux et des foires, dans lesquels « *on discutait sur place le montant des gages de l'année, tandis que d'un coup d'œil l'employeur estimait la force de son futur employé, et l'honnêteté de son allure ; lorsque l'on tombait d'accord, on allait trinquer et le futur patron donnait des arrhes, selon les conditions. Nanti d'une place, le serviteur allait ensuite s'amuser avant de partir chez son nouveau maître* » (1962, p.64). Dans l'après-guerre, l'atomisation et la dispersion de l'offre et la demande de travail agricoles, qui ont été un trait permanent de l'agriculture, se doublent donc de l'importante réduction des populations d'employeurs (processus de concentration)¹²² et de salariés potentiels (processus d'exode rural).

¹²² Il faut rappeler ici le rôle joué par les crises de surproduction à répétition qui frappent le secteur agricole dans les années 1950 et qui incitent ses responsables ainsi que les pouvoirs publics à promouvoir la réduction du nombre d'exploitations et la concentration des moyens de production : « *Ce consensus aboutira d'une part à la*

Tant l'effacement progressif de l'entraide traditionnelle engendré par l'élévation du niveau d'intensité de la tâche productive des agriculteurs que l'impératif de flexibilité appliqué à un volant salarial se réduisant chaque année sont les facteurs de naissance d'une activité de remplacement conçue comme opération d'intermédiation marchande. Autrement dit, l'on peut analyser le remplacement en agriculture comme l'arrangement institutionnel inventé pour parer à une élévation inédite des coûts de transaction appelée par la désagrégation simultanée des cadres classiques d'échange de travail agricole, sur les plans marchand et bénévole. Ce dispositif novateur d'encadrement et de gestion des coûts de transaction va être autant ajusté aux difficultés d'entraide — il organise la substitution du salariat au bénévolat —, qu'aux problèmes de recrutement de main-d'œuvre — il externalise en la socialisant la contrainte financière que représente l'emploi salarié et intègre la flexibilité à son fonctionnement en se donnant pour tâche d'effectuer des mises à disposition ponctuelles de remplaçants dans des cas d'absence de l'exploitant et, secondairement, quand existe un besoin ponctuel d'appoint en main-d'œuvre sur une ferme.

2.2- Les fondements d'une norme salariale dans l'activité de remplacement : l'aide familial comme type idéal d'agent de remplacement

Dans son exposé devant la chambre d'agriculture de l'Aveyron de 1969, Jean-Marie Cassan consacre une partie de son discours au profil « idéal » de l'agent de remplacement.

« Il devient de plus en plus difficile de trouver du personnel qualifié pour assurer le remplacement du chef d'exploitation, et dans nos régions, nous avons de moins en moins de main-d'œuvre disponible au moment où nous le voudrions. Le remplaçant que nous prévoyons devra avoir une formation professionnelle extrêmement solide lui permettant d'assurer toutes sortes de remplacements et, en particulier, dans des exploitations et pour des productions différentes. Il devra ainsi être polyvalent et ses conditions de travail seront extrêmement difficiles, aussi dans la mesure où le service doit être à la disposition du maximum d'agriculteurs, il faut pouvoir fournir au remplaçant un statut et des conditions de travail qui l'encouragent à y sacrifier un certain nombre de ses jeunes années. On peut envisager, par exemple, un travail réparti sur 5 journées par semaine. Bien sûr, le plus délicat sera de trouver cette personne qui devra aussi faire preuve de beaucoup de bonne volonté pour la mise en place d'un service qui exigera un certain rodage avant d'être parfaitement structuré. »¹²³

*création d'une élite de producteurs et, d'autre part, à la marginalisation des autres exploitants, de tous ceux qui sont à la tête de structures de production archaïques et inadaptées aux nouvelles exigences de production. Cette élite, formée essentiellement de producteurs familiaux, s'avèrera tout à fait capable, grâce à l'utilisation d'une technologie toujours plus sophistiquée, de répondre aux besoins de la société. Par ailleurs, la marginalisation des exploitations les moins bien structurées, c'est-à-dire leur disparition à la cessation d'activité du chef d'exploitation en place, ne pose pas de problème ; elle sert même le développement industriel global qui a encore besoin, à l'époque, de main-d'œuvre. » (Lamarque, *op.cit.*, pp.450-451)*

¹²³ Jean-Marie Cassan, *op.cit.*, p.4

À la fin de l'année 1970, le constat que fait le bureau du service départemental de l'Aveyron des premiers mois d'activité de l'unique salarié de remplacement atteste de la difficulté technique du métier mais aussi des astreintes qui l'accompagnent.

« Au plan des conditions de travail, malgré ce qui est dit au règlement intérieur, le remplaçant est amené à faire les travaux les plus divers. Ceci paraît inévitable mais demande au remplaçant d'agrandir encore plus l'éventail de ses compétences. Par suite de cette première remarque, il arrive que le remplaçant dépasse l'horaire de 10 heures de travail par jour. La question se pose dans ce cas là de la conduite à tenir face à l'agriculteur qui lui n'a pas l'habitude de compter ses heures et n'est limité que par les saisons où les périodes de travail sont plus ou moins longues. À ce niveau là, on a souvent parlé du remplacement polyvalent. Il s'avère que cette qualité est difficile à avoir, dans la mesure où polyvalent veut dire être capable de prendre des responsabilités dans tous les domaines : en élevage, ceci suppose un temps pratique assez long, aucun jeune (car le remplaçant permanent ne peut être qu'un jeune) ne peut avoir cette pratique dans tous les domaines (...) Au plan des conditions de vie, à de très rares exceptions près, par le fait que pendant les remplacements le remplaçant vive en permanence chez le remplacé, il est pratiquement employé 24 heures sur 24, sans avoir la possibilité de se détendre vraiment après son travail, ce qui entraîne une fatigue supplémentaire (...) Un "métier de célibataire", c'est une réflexion souvent entendue. Il est certain que le remplaçant vient s'ajouter à la liste des professions qui présente cette contrainte : est-ce inévitable ? La question est posée. Ce qui est sûr, c'est que vu le rythme de travail qui est imposé au remplaçant, il est très rarement en mesure de se retrouver chez lui et, pour ce qui est des jours de congés, ils sont nécessairement occupés exclusivement par le repos, sous peine d'exposer le remplaçant à ne pas tenir le coup. »¹²⁴

Quoique que le service de remplacement de l'Aveyron présente des traits sans doute plus saillants que d'autres services à la même époque puisqu'il ne fonctionne, au niveau de tout le département, qu'avec un seul remplaçant et intervient dans des productions aux profils assez hétérogènes (à l'inverse des services locaux du Doubs ou de la Haute-Saône, deux départements où existe une très forte dominante laitière, et qui possèdent un réservoir de quelques salariés vacataires à côté de l'agent de remplacement permanent), pour le reste, il existe une grande proximité de vue dans les conceptions qui sont délivrées par les différents services de l'époque de la fonction de remplaçant : 1°) les propriétés de la tâche font de la disponibilité du salarié la vertu cardinale soulignée par tous les gestionnaires de service ; cette disponibilité étant appréhendée sur deux plans : la disponibilité matérielle pour intervenir sur une exploitation en péril et, une fois sur place, la disponibilité pour s'astreindre, sans compter ses heures, à effectuer les mêmes opérations que l'exploitant remplacé, celles qui ne peuvent pas être différées sous peine de remettre en cause la survie de la ferme ; 2°) par voie de conséquence, cet impératif de disponibilité, combiné au changement régulier d'exploitations

¹²⁴ Compte rendu de la réunion du 15 novembre 1970, FDSEA de l'Aveyron, p.4.

et à la nécessaire sûreté des gestes techniques exécutés durant le remplacement, font que l'emploi de remplaçant est assez systématiquement défini comme « pénible », « usant » ; en aucun cas, il ne semble pouvoir donner lieu à une « carrière » professionnelle normale et se doit d'être avant tout perçu comme une enrichissante phase d'apprentissage pour une jeunesse en attente de s'installer.

« Cet emploi qui bien souvent n'est que temporaire (1 an ou 2 au plus) est, par sa nature, extrêmement formateur pour un jeune qui ensuite s'installera comme chef d'exploitation ou sera technicien agricole. Les comparaisons qu'il pourra établir entre les différentes exploitations où il aura fait des remplacements (méthodes de travail, bâtiments, méthodes de sélection du cheptel, marques de matériel) lui permettront ensuite d'avoir un jugement très précis dans les choix à faire et une maîtrise du technique qu'il n'obtiendra dans aucune autre école. »¹²⁵

Ces divers éléments de spécification du poste de travail de remplaçant concourent à faire de la main-d'œuvre familiale des fermes la « cible » privilégiée des recrutements effectués par les services de remplacement dans un contexte, depuis l'après-guerre, de pénurie de main-d'œuvre grandissante (Langlois, *op.cit.*). En effet, en tant qu'occupation provisoire non susceptible, au vu de sa rudesse, de donner lieu à une « carrière », mais requérant parallèlement un niveau élevé de savoir-faire et de disponibilité, la voie du remplacement va être majoritairement empruntée par les fils d'agriculteurs (et, dans une moindre mesure, par les filles) ; le cadre d'emploi défini par les services de remplacement peut d'ailleurs être vu *comme ayant été spécifiquement élaboré pour eux*. Ce dont il est ici question, c'est de la formation d'une *norme d'emploi*¹²⁶ qui va profondément structurer, pendant les années qui vont suivre, les principes de perception du métier d'agent de remplacement, et, partant, les modes de recrutement des salariés des services. C'est un compromis social fondateur qui est en jeu, tissé entre agriculteurs responsables de services de remplacement et agents de ces services.

¹²⁵ Note de travail du Comité départemental des services de remplacement du Doubs, « Le travail dans un service de remplacement du Doubs », mai 1973, p.4.

¹²⁶ En parlant ici de « norme d'emploi », nous faisons évidemment, bien qu'indirectement, référence aux travaux régulationnistes conduits au sujet du rapport salarial fordiste qui s'est installé en France à partir des années 1950 jusqu'aux années 1970 (Aglietta, Brender, 1984) et qui a vu se généraliser un salariat fondé sur le contrat à durée indéterminée à temps plein chez un employeur unique : « *On peut schématiser ce compromis social comme suit : les salariés acceptent des conditions de travail éprouvantes, gages de forts gains de productivité, contre un partage de la valeur ajoutée qui leur permet d'accroître leur niveau de vie et d'accéder à un mode de vie consumériste. Dès lors, les conflits sociaux, de plus en plus institutionnalisés, portent essentiellement sur les modalités et l'évolution de ce partage. L'État qui sert de garant à ce compromis prend aussi en charge la construction d'une protection sociale forte aboutissant à une montée du salaire indirect, donc des revenus de transferts.* » (Glaymann, 2005, pp.43-44).

2.2.1- Du côté des responsables des services de remplacement...

Du côté des agriculteurs, responsables comme adhérents du service de remplacement en agriculture, les aides familiaux ne sont pas perçus comme des salariés agricoles classiques. Les fils d'exploitants aspirent pour la plupart à devenir des chefs d'exploitation. Ils ont déjà partie liée avec le métier puisqu'ils passent une partie de leur temps à travailler sur l'exploitation familiale. Autrement dit, ils témoignent d'un *engagement*¹²⁷ professionnel avéré. Souvent syndiqués, ces jeunes chefs d'exploitation en devenir adhèrent au modèle de production dominant et aux valeurs qui le soutiennent. Ils partagent l'éthique patrimoniale au principe de l'activité de remplacement. En tant que salariés du service, ils font « comme si l'exploitation était à eux » : ils ne comptent pas leurs heures, ne se soucient guère en règle générale des problèmes de sécurité qui jalonnent leur intervention sur la ferme (tracteur sans arceau par exemple) ; dans leur esprit, ils n'apportent pas tant une prestation qu'un « coup de main » (même si ce dernier est rémunéré, c'est le registre de l'entraide qui est mobilisé dans le discours des aides familiaux lorsqu'ils parlent de leur activité d'agent de remplacement — il en va de même à l'heure actuelle¹²⁸). En outre, moins absorbés que le chef d'exploitation

¹²⁷ Amartya Sen insiste sur cette notion d'« engagement » (*commitment*) pour expliquer le fait que les conduites (les choix et les préférences) des acteurs ne sont pas toutes entières commandées par une exigence de maximisation (de leur utilité, de leur gain, etc.) : « *One way of defining commitment is in terms of a person choosing an act that he believes will yield a lower level of personal welfare to him than an alternative that is also available to him* » (1977, p.327). Albert Hirschman (1995) ne parle pas d'autre chose lorsqu'il traite de la conduite loyaliste, c'est-à-dire la conduite de ceux qui, malgré la baisse de la qualité des produits qu'ils consomment ou la dégradation des prestations de l'organisation dont ils sont membres, sont attachés à ces produits ou à cette organisation au point de renoncer aux bénéfices immédiats qu'ils retireraient d'une défection (là où la défection est un choix rationnel aux yeux de l'*homo œconomicus*, elle est une trahison aux yeux du loyaliste).

¹²⁸ Nous nous appuyons ici sur les entretiens conduits entre 2005 et 2007 auprès des agents de remplacement en agriculture. Ceux d'entre eux qui avaient le statut d'aide familial assimilaient assez systématiquement la problématique du remplacement à une problématique d'entraide, de solidarité. Même chose chez les agriculteurs pluriactifs. Chez ces personnels, « se comporter comme un salarié », c'est-à-dire, dans leur esprit, compter toutes ses heures et/ou ne pas faire une seule minute au-delà des 7 ou 8 heures prévues dans le contrat de travail, ne faire aucune autre tâche que celles précisées dans la convention de mise à disposition, refuser de faire des travaux dangereux, etc., est une stratégie utilisée pour sanctionner le mauvais employeur, celui qui les traite avec dédain ou mépris, qui ne leur fait pas confiance. Nous pensons notamment à notre entretien avec Patrick F., aide familial de 23 ans et salarié du service de remplacement depuis 1996. Tout en continuant de travailler sur l'exploitation familiale — il a refusé plusieurs propositions de CDI faites par le service de remplacement —, il effectue très fréquemment des interventions pour le compte de la structure lotoise (elles lui prennent d'ailleurs l'essentiel de son temps) : « (Je fais ce travail) *par plaisir de découvrir des choses et par goût de rendre service. Parce que si on travaille là dedans c'est pour rendre service. Moi, personnellement, si je travaille là dedans c'est parce que j'en ai besoin mais c'est aussi pour rendre service. Moi je sais que quand j'ai été chez le mec pendant 8 mois, des fois le service m'appelait parce que telle personne était malade et qu'il fallait que j'y aille vite, le mec chez qui j'étais il rouspétait parce que je parlais mais bon, pour moi, les coups durs passent en premier. Et je ne regarde pas si je suis bien avec la personne ou pas, s'il y a un coup dur j'y vais (...)* (l'attrait du boulot) *c'est pas l'argent en tout cas. Il faut aimer le contact des gens, ça c'est la première chose, et puis il faut aimer rendre service. Pour moi, c'est rendre service. Et bon, il y a des agriculteurs qui le voient et qui le retiennent. Quand vous avez besoin de quelque chose, vous pouvez leur demander, il y en a certains, c'est bon. Alors il y en a qui ne le voient pas. Moi, ça m'arrive de rendre service quand au moment des semis de maïs il y avait un gars ou deux où c'était pas fini, j'y suis allé le samedi, j'y suis allé le premier mai parce que les gars ils*

par les travaux de la ferme, les actifs non salariés de l'exploitation conjuguent une relative disponibilité matérielle pour le travail de remplacement et un fort capital technique accumulé au travers de leur participation au fonctionnement de l'exploitation familiale.

L'on pressent à quel point *cette construction de l'aide familial comme type idéal d'agent de remplacement est profondément compatible avec la vision dominante d'une agriculture qui rejette le salariat agricole* : les aides familiaux (et, à une moindre échelle, les élèves des établissements d'enseignement agricole) n'ont, normalement, pas pour ambition d'embrasser une carrière de salarié agricole. Ce sont de (plus ou moins) jeunes gens dont l'objectif est de s'installer, de reprendre l'exploitation familiale. Dans cette perspective, le service de remplacement n'est en rien une « pépinière » ou un « incubateur » de futurs salariés, mais bien plutôt une étape dans le parcours de ces jeunes qui peut leur permettre d'apprendre, de consolider leurs connaissances techniques au travers de leurs interventions sur les fermes en danger, ce, en prévision de leur propre installation.

étaient biens. Et je leur ai dit "si vous voulez je viens demain". Et même que c'était le 1^e mai, au lieu de marquer les heures sur le jour, on a mis ça au 31. Ça c'est un service mais il faut que le gars il soit pareil en face. Si c'est un con je n'y vais pas ou alors j'y vais un 1^e mai et je marque le 1^e mai... bon, c'est vrai que tout le monde peut pas le faire (...) (Sur les conditions de travail dangereuses) Je n'y fais pas attention moi. C'est vrai que des fois on travaille dans des circonstances... c'est vraiment moyen... mais tous les agriculteurs le font... même dans beaucoup de types de métiers manuels. Des fois je me dis quand j'ai fait ça, il aurait pu m'arriver ça. Si bon il y a certains types de matériels, je n'y touche pas... quand je ne suis pas à l'aise, je n'y vais pas... mais bon à part monter sur le toit, je fais à peu près tout. Et puis bon on fait attention. S'il faut aller faire du bois, j'essaie de faire attention... même si des fois ça passe près... quand vous devez manipuler des animaux, des fois ça passe près... les accidents ils passent près... des fois je me le dis, je fais certains trucs que j'aurais pas le droit de faire. Mais bon, si vous commencez à dire à l'agriculteur "je prends pas ci parce que ce n'est pas aux normes, je prends pas ci, je prends pas ça", ça ne peut pas aller. Parce que des fermes où on n'a aucune protection il y en a, des tracteurs sans cabine, il y en a... c'est sûr, on devrait le faire. Mais je ne suis jamais vraiment tombé sur un con. Si un jour je tombe sur un âne, c'est clair qu'il y a des choses que je ne ferai pas. Ou si ça va pas, je téléphone au service pour leur dire "venez voir dans quelles conditions je travaille". Mais bon, ça ne m'est jamais arrivé. Moi je le fais parce que les gars sont corrects. Si un jour ça m'arrive vraiment, j'arrête (...) (Sur la perspective de devenir un salarié permanent au service de remplacement) Moi, je pourrais si je voulais mais j'ai l'exploitation ici. Alors je ne vais pas arrêter l'exploitation... mais si je voulais je pourrais. Je pense qu'à l'avenir, on risque de mettre plusieurs bêtes jeunes d'ici 4-5 ans et faire évoluer l'exploitation (...) Je fais entre 100 et 150 heures par mois. Environ 1200 heures par an. Je fais des heures. Je suis quasiment à plein temps. Je ne refuse pas. La paye, je ne refuse pas. C'est pour ça que ça les intéresse au service. Parce que si des fois ils ont un problème ils se disent "tiens on va appeler Patrick". Parce qu'elles sont débordées il y a des fois. C'est pareil, elles sont quand même assez sympas et j'aime bien leur rendre service quand elles ont besoin de quelqu'un parce que des fois elles sont emmerdées. Ça arrive souvent qu'elles soient emmerdées. Des fois le week-end, si elle m'appelle, j'y vais mais je leur dis que c'est bien pour rendre service. Mais ce n'est pas pour ça que la paye augmente (...) Moi je vous garantis, je n'aurais pas d'exploitation, je ferais je ne sais pas combien d'heures par mois. Je ferais au moins 40 heures par semaine, c'est sûr. Sans compter les samedis et les dimanches (...) (Au service) Ils m'ont proposé un CDI quand j'étais chez le mec pendant plusieurs mois, mais je n'ai pas voulu parce que je ne voulais pas être chez lui. Parce que chez lui je savais que ça n'irait pas. Mais en CDI je sais pas, parce qu'avec l'exploitation... sinon, pourquoi pas ? Sinon en CDD, il faudrait qu'ils me passent un coefficient ou deux au dessus, c'est tout. Et puis il y a aussi que je perdrais la précarité et les congés payés en même temps (...) ce qu'il y a de bien avec le service, c'est qu'on peut s'arranger. Quand j'ai besoin de faire les foins, je leur dis "vous me prévoyez 3-4 jours de libre". C'est vrai que pour ça elles sont biens. Quoique une fois je leur avais dit cela et puis elles ont eu un problème, j'y suis allé quand même mais bon... », Extrait d'entretien avec Patrick F., salarié en CDD au service de remplacement du Lot, août 2005, pp. 4-7.

On peut trouver chez J.R. Commons (1934)¹²⁹ un moyen de qualifier l'étrange dialectique qui semble s'instaurer entre le fait d'être à la fois partie prenante d'une communauté professionnelle — c'est le statut d'aide familial — et le fait de s'en extraire ponctuellement pour devenir un salarié de remplacement, et entretenir avec ses pairs une relation basée sur le contrat de travail. Suivant en cela certains propos de la philosophie solidariste prégnante dans la seconde moitié du 19^e siècle, Commons postule que les liens sociaux sont ancrés sur deux types de dettes : les *dettes d'autorité* (*authoritative debt*), qui caractérisent le lien d'un individu à la société et qui sont obligatoires, imposées, dont on ne peut pas se libérer (c'est l'exemple de l'impôt), et les *dettes autorisées* (*authorized debt*), qui sont interindividuelles, volontaires et négociables, qu'on peut solder par le paiement monétaire (exemple du contrat). Dans le cas des aides familiaux, tout se passe comme si la dette autorisée (le contrat de travail avec le service de remplacement et la mise à disposition auprès de l'exploitant pour fournir une prestation de remplacement donnant lieu à un salaire) était régulée, et en même temps légitimée (au sens de rendue socialement acceptable), par la dette d'autorité née de l'inscription de l'aide familial dans la communauté professionnelle agricole, garante de son engagement professionnel (de son adhésion aux valeurs et aux idées constitutives du modèle professionnel). C'est l'existence d'une dette d'autorité dont ne peut se libérer — la conformation de sa conduite, à tout le moins son orientation, au regard d'un héritage professionnel qui structure l'identité des exploitants et régit leurs actes économiques — qui semble ici générer la confiance et l'acceptation d'une transaction fondée sur le contrat dont on se libère aisément, en même temps que l'on verse le salaire. Pour le dire encore autrement, et peut-être plus simplement, l'on ne peut s'empêcher de ressortir de la lecture de ces exposés et de ces discours d'agriculteurs faits au sujet du remplacement dans les années 1960 avec l'idée que les aides familiaux constituent aux yeux des agriculteurs un salariat idéal du fait même qu'ils n'incarnent pas des carrières salariales en puissance.

2.2.2- Du côté des aides familiaux...

Là où l'aide familial rend le salariat de remplacement acceptable aux yeux des responsables et sociétaires de ces services, le remplacement rend le salariat acceptable aux yeux des aides familiaux.

De plus en plus tournée vers l'entreprise et le marché, l'exploitation voit le travail productif sur la ferme et le travail domestique se différencier progressivement (Allaire,

¹²⁹ Nous nous appuyons ici sur l'interprétation que donne Bruno Théret (2001) du maître ouvrage de Commons « Institutional Economics. Its place in Political Economy ».

1988a ; Barthez, *op.cit.*), générant par là même toute une série de revendications et d'aspirations nouvelles de la part des aides familiaux (les enfants comme les épouses d'exploitants) dont la contribution de nature économique (la participation aux travaux de l'exploitation) était jusque là niée puisque totalement intégrée à l'univers de production domestique (le rapport de travail n'étant dans cette perspective qu'une extension du rapport familial). À partir du moment où les espaces professionnel et domestique se séparent et s'inscrivent dans des temporalités différentes, à compter de l'instant où le travail sur l'exploitation n'est plus assimilable à une obligation familiale gratuite, ces actifs, en premier lieu desquels les fils et filles d'exploitants, se doivent d'en appeler hors de la famille pour obtenir une reconnaissance sociale et économique (impliquant une contrepartie monétaire) de leur travail. En outre, comme nous l'avons vu auparavant, ce désir de reconnaissance se conjugue avec un désir d'autonomie du couple. Il y a, chez la jeune génération d'agriculteurs, une aspiration à ne plus se trouver sous la dépendance des parents. L'on ne veut plus d'une famille patriarcale « à l'ancienne » mais une famille conjugale qui trouve dans les outils de production modernes calibrés en partie pour elle (disons pour s'ajuster aux capacités du collectif de travail qu'elle incarne) un moyen de tirer un revenu décent de son activité, et par là même de se rapprocher du mode de vie urbain. Or, nous l'avons aussi signalé plus haut, du fait d'une transmission des exploitations qui reste familiale, le jeune agriculteur doit attendre de succéder à son père et ne peut guère, dans ce cadre, escompter bénéficier de la reconnaissance et de l'autonomie à laquelle il aspire.

Les aménagements, les compromis, trouvés pour pallier cette situation d'attente tels que le statut d'associé d'exploitation, ou bien le contrat de travail « à salaire différé » ou encore le Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC), s'ils instaurent un rapport contractuel au sein de l'unité familiale et mettent fin au statut jugé « dégradant » d'aide familial condamné à recevoir de l'« argent de poche », sont réservés aux exploitations suffisamment grandes pour générer suffisamment de revenus pour deux exploitants. C'est pour cette raison que le remplacement constitue une « heureuse » opportunité pour les aides familiaux : d'un côté, ils continuent d'apporter la main-d'œuvre gratuite et flexible dont a besoin le chef d'exploitation sur sa ferme, ce, dans l'attente de lui succéder ; de l'autre côté, ils travaillent comme salariés au service de remplacement et peuvent alors espérer, les aides diverses à l'habitat autonome aidant, vivre sous un autre toit que celui de leurs parents ou, à tout le moins, ne plus dépendre entièrement d'eux sur le plan financier.

Un autre aspect entre en ligne de compte qui peut sembler paradoxal mais ne l'est aucunement : si le statut de salarié agricole est perçu comme nettement inférieur socialement à celui d'exploitant (mais c'est là un schème de vision partagé par la plupart des tenants d'une profession indépendante [Gresle, *op.cit.*]), il n'a plus pour autant l'image très dégradée d'autrefois. L'on associe de moins en moins le salarié au « paysan sans terre », au simple manoeuvre sans autre capital que sa force de travail. Si le salariat agricole est méprisé dans le milieu, aux yeux des jeunes agriculteurs, il est toujours moins méprisable que cet « entre-deux », le salaire en moins, que représente le statut d'aide familial.

Certes, plusieurs aspects évoqués plus haut par le service aveyronnais de la vie du remplaçant, et notamment l'obligation de résidence sur la ferme qui est parfois la sienne, peuvent entretenir la confusion avec d'anciennes formes d'emploi agricole ayant prévalu au 19^e siècle et au tout début du 20^e (comme celle de domestique de ferme), mais ces quelques caractéristiques ont plus à voir avec la particularité de la mission de remplacement qu'avec des traits plus généraux qui demeureraient rattachés au salariat agricole. Plusieurs éléments concourent à cette revalorisation symbolique du salariat de l'agriculture, qui le font de plus en plus échapper au statut qui était encore le sien au début du 20^e siècle d'unique débouché, dans une agriculture en quête de bras, pour un sous-prolétariat à la recherche de moyens de subsistance. Cette distinction émergente entre travail productif et travail improductif dans l'agriculture, en rapprochant les univers de représentation des salariés de l'agriculture et de ceux de l'industrie, contribue à la constitution d'une seule « société salariale » (Aglietta, Brender, 1982), sujette aux mêmes normalisation et gestion politiques, arrachant le salarié à sa seule dépendance d'avec le contrat et l'employeur pour lui donner un statut protecteur, pour associer au final « *la propriété privée et la propriété sociale, le développement économique et l'acquisition des droits sociaux, le marché et l'État* » (Castel, 1995, p.372). Le meilleur révélateur de cette unification en marche du mode de régulation réside dans le rapprochement, en 1968, du Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG), qui offrait à ses bénéficiaires des conditions d'existence très inférieures à celles des autres salariés, et du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)¹³⁰. Pour les chercheurs du Céreq

¹³⁰ Pour Robert Castel, le SMIG, institué en 1950, qui deviendra en 1970 le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), fait partie des mesures essentielles « *car elles définissent et donnent un statut légal aux conditions minimales d'accès à la condition salariale. Un salarié n'est pas seulement un travailleur quelconque qui touche une certaine rétribution pour un travail. Avec le SMIG, le travailleur "entre en condition salariale", pourrait-on dire, c'est-à-dire se place sur ce continuum de positions comparables dont on a vu qu'il constituait la structure de base de cette condition (...). C'est moins un minimum vital qu'une assurance de participation au développement économique et social. On a là le premier degré de l'appartenance à un statut de salarié grâce auquel le salaire n'est plus seulement mode de rétribution économique* » (Castel, *op.cit.*, pp.381-382).

(1981b), les différentes dispositions législatives touchant à l'agriculture ainsi que la mise en place de diverses institutions comme les conventions collectives à partir des années 1960 et tout au long des années 1970, vont tendre¹³¹ à aligner le statut des salariés agricoles sur celui des autres salariés. À ce rapprochement favorisant un regain d'image, il convient d'ajouter une montée en qualification des emplois appelée par la technicisation des processus de production qui déleste le salariat de sa figure de main-d'œuvre « bon marché », appréhendée comme une extension déclassée de la sphère domestique sur une exploitation, et donc corvéable à merci.

« (Il y a) une forte corrélation entre la qualification reconnue des salariés et l'importance des rémunérations en nature : on observe par exemple que les ouvriers qualifiés sont plus souvent "ni logés ni nourris" que les ouvriers non qualifiés (...) Il faut noter que l'élévation du niveau de qualification des salariés agricoles et la sanction des savoir-faire que peut représenter l'acquisition de certains diplômes, les mettent dans une meilleure position pour négocier avec leurs employeurs les conditions de leurs salaires et de leur travail (...) On ne s'étonnera pas, dans ces conditions, que la prise en compte des qualifications réelles constitue une revendication de base de la profession puisqu'elle est, en définitive, le meilleur garant de l'indépendance à la fois sociale et économique des salariés agricoles. L'autonomie sociale et professionnelle (d'ailleurs relative), qui n'était autrefois que le privilège de quelques régisseurs ou chefs de culture de grandes exploitations, peut, aujourd'hui, au travers de la reconnaissance de l'élévation du niveau technique des salariés, s'étendre à une proportion grandissante de cette population. » (Céreq, 1981b, p.38).

L'importance que nous accordons à la description de cette norme salariale du remplacement tient *dans ce qu'elle légitime la précarité du salariat de remplacement*. Des deux côtés, du point de vue de l'agriculteur administrant un service de remplacement comme de celui de l'aide familial, le recours à la vacation plutôt qu'à l'emploi permanent est une chose, sinon souhaitable, en tout cas « normale ».

¹³¹ Souligner une tendance plutôt qu'un état de fait permet de marquer que la dynamique de rapprochement est en marche mais loin d'être aboutie. Pierre Legendre, sous-directeur du travail au ministère de l'Agriculture, fait par exemple remarquer en 1966 : « Pour la durée du travail et les congés, il est une donnée de fait élémentaire : l'agriculteur est soumis à toutes les contraintes, à toutes les sujétions de la vie animale et végétale et aux inconnues qui résultent des variations du temps : nécessité de soigner les animaux tous les jours, y compris le dimanche et les périodes de congé légales, nécessité de rentrer les récoltes, et, même, de procéder à certaines "façons" culturales à un jour près, parfois même à une heure près (...) Ne pas tenir compte de ces réalités dans l'organisation du travail, l'élaboration et l'application de la législation qui le concerne, serait courir à la ruine. Le législateur en a tenu compte dans une mesure que les uns jugeront insuffisantes et d'autres, au contraire, beaucoup trop large (...) Mais ces correctifs de droit aux obligations imposées dans d'autres professions ne permettent pas toujours d'obtenir à eux seuls une application effective de la réglementation du travail propre à l'agriculture en matière de durée du travail et de congés. »

2.2.3- La norme salariale du remplacement élaborée dans les années 1960-1970 : une précarité salariale « qui va de soi »

Si les services de remplacement peuvent difficilement se passer d'un ou deux emplois permanents qui forment, pour employer une métaphore, une « soupape de sécurité » (en tant que spécialistes du remplacement, toujours disponibles, ils peuvent intervenir à tout moment sur les cas de remplacement les plus délicats), pour le reste, c'est le recours à du personnel vacataire, et en premier lieu aux aides familiaux, qui s'impose aux yeux des administrateurs et des personnels gestionnaires du service.

Cette construction de l'aide familial comme type idéal d'agent de remplacement est éminemment fonctionnelle : 1°) elle est socialement acceptable aux yeux de sociétaires qui rejettent assez largement le salariat agricole « classique » ; 2°) elle offre une opportunité aux aides familiaux de financer leur autonomie ; 3°) parce que le destin normal d'un aide familial (comme d'un élève d'un établissement d'enseignement agricole d'ailleurs) n'est pas d'embrasser une carrière salariale mais de s'installer à son tour comme exploitant, elle normalise la précarité des agents de remplacement — entendons par là la multiplication des vacations, des contrats à durée déterminée (quoique ce dernier terme soit assez impropre puisqu'il faut attendre la seconde moitié des années 1980 pour voir apparaître des CDD écrits en bonne et due forme) —, car l'objet du service ne peut pas être d'empêcher le renouvellement des générations d'agriculteurs en détournant les jeunes de leur objectif final d'installation, il est justement là pour permettre ce renouvellement en sauvegardant l'outil de travail.

On rétorquera à ces quelques assertions que cette norme salariale n'explique en rien la précarité du salariat. Après tout, ne peut-on pas envisager qu'un aide familial décide d'être un salarié permanent du service de remplacement, c'est-à-dire décide de travailler à temps plein pour cette structure, pendant deux ou trois ans, le temps d'attendre que son père parte à la retraite ? C'est évident. Et d'ailleurs c'est le cas de la plupart des salariés permanents. Ce qui *explique* le recours à un salariat précaire est avant tout le souci d'une gestion en « flux tendus » du personnel salarié qui, en minimisant les coûts de gestion du service, participe à diminuer le coût du recours à une prestation de remplacement voulue comme « publique » (autrement dit : en faisant appel à des vacataires, on ne risque pas de payer des salariés à attendre chez eux qu'on les appelle pour une intervention. Cette flexibilité est d'autant moins coûteuse pour l'employeur qu'elle n'est grosse *a priori* d'aucune perte qualitative : de par sa qualité même, l'aide familial est censé disposer des compétences techniques adéquates pour

effectuer des missions de remplacement). Ce que nous nous contentons d'exposer ici, c'est le caractère non problématique à l'époque de cette façon de fonctionner, du côté de l'employeur comme du côté du salarié.

En effet, quoiqu'un aide familial puisse être soucieux de se procurer des revenus monétaires grâce à l'activité de remplacement, l'occupation d'un poste d'agent à temps plein au service implique parallèlement le plus souvent d'abandonner une partie de l'activité qu'il assumait sur l'exploitation familiale. Faire ce choix, c'est donc prendre le risque de mettre son père en difficulté sur la ferme (ce dernier n'étant simplement pas en mesure d'assumer la charge de travail laissée par son fils), et, partant, faire courir un risque à l'outil de travail dont il est censé hériter. Aussi, le seul statut salarié envisagé par eux est régulièrement celui de vacataire¹³².

Avançons maintenant dans le temps l'espace d'un instant. En 1982, soit un peu plus d'une dizaine d'années après les premières « mises en place » dont nous parlons ici, cette norme salariale continue de jouer mais elle connaît quelques inflexions significatives : pour 3 373 salariés vacataires en 1982¹³³ (contre 374 salariés permanents), on compte 61% d'aides familiaux, 9% d'élèves de l'enseignement agricole, 9% d'exploitants agricoles (doubles actifs), 4% d'associés d'exploitation, et 17% comprenant des chômeurs, des salariés d'exploitation, *etc.* Au final, le constat peut laisser perplexe. Si dans les procès-verbaux des premiers services de remplacement que nous avons pu récupérer datant des années 1960 et 1970, le vacataire du service est systématiquement associé à un jeune aide familial et/ou à un élève d'un établissement d'enseignement agricole, voilà qu'avec un peu d'anachronisme, l'on s'aperçoit qu'une catégorie totalement ignorée jusqu'à maintenant dans les exposés fait une entrée remarquée : le double actif.

Si l'on a autant de mal à trouver dans une quelconque note d'un service de remplacement datant des années 1960 ou 1970 un appel au recrutement d'exploitants doubles actifs comme agents de remplacement, c'est parce que là où l'aide familial est une position compatible avec

¹³² Et c'est là une dimension encore très actuelle. La plupart des aides familiaux que nous avons interrogés ne conçoivent l'exercice d'une activité d'agent de remplacement qu'interrelié avec leur fonction d'aide familial : ce qu'ils soulignent positivement, c'est la compatibilité technique et temporelle entre ces deux rôles. Il n'est que très rarement question d'abandonner l'un (le rôle d'aide familial) au profit de l'autre (celui d'agent de remplacement). Le sacrifice financier à court terme est préférable au sacrifice familial (qui emporte à moyen terme, et cela étant dit sans cynisme aucun, un risque de remise en cause de tout ou partie de l'héritage professionnel que représentent l'exploitation et ses ateliers de production).

¹³³ Données statistiques de l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA), 1982.

le modèle professionnel¹³⁴, le double actif représente quant à lui une anomalie structurelle, et donc une réalité proprement insupportable aux yeux des partisans dudit modèle qui fonde les dimensions professionnelles de l'activité et (donc) identitaire de ses tenants. Comme nous le fait remarquer André Gueslin (1988), jusqu'à la fin des années 1970, la pluriactivité en agriculture est perçue comme une « insulte » faite aux promoteurs d'une agriculture entrepreneuriale assise sur des exploitations suffisamment rentables pour permettre à la famille exploitante de vivre de sa seule activité productive. Les doubles actifs sont traités d'« amateurs », de « plaisanciers ». Ils sont accusés, parce qu'ils peuvent compter sur un revenu extérieur, d'exercer une pression sur le marché foncier, de tirer les prix agricoles vers le bas. Enfin, ils sont perçus comme n'ayant pas la « fibre syndicale ». Or, à mesure que le modèle productiviste va montrer ses limites, la pluriactivité va être davantage tolérée par ceux qui la dénonçaient quelques années plus tôt : à partir des années 1980, quoique le syndicalisme dominant revendique toujours une priorité pour l'agriculture à temps complet, les crises de surproduction aidant, il se décidera d'accepter une pluriactivité dite « de complément », c'est-à-dire sous réserve que cette autre activité n'entraîne pas une subordination de l'agriculture, qu'elle ne nie pas la réalité économique et professionnelle de l'activité agricole. Il s'agit là d'un changement de référentiel qui peut se lire dans l'évolution de la structure des effectifs du service de remplacement.

Cette remarque nous semble importante pour signaler que si l'activité de remplacement en agriculture défend l'intégrité d'un modèle de production (en parant au relâchement du collectif familial, c'est-à-dire à la défection ponctuelle de l'un de ses membres), elle épouse dans le même temps ses évolutions, ses aménagements et ses effritements. On en a ici une illustration avec le cas des doubles actifs. Mais, la norme salariale du remplacement est tout autant travaillée par les évolutions du modèle professionnel qu'elle participe à l'infléchir :

¹³⁴ Bien que de plus en plus critiqué dans les années 1970 par les tenants du CNJA qui travaillent à asseoir la qualification professionnelle agricole sur d'autres bases que l'apprentissage familial et qui estiment, ce faisant, que le statut d'aide familial constitue une sorte de « trappe à précarité » pour des jeunes agriculteurs les amenant à « gouverner trop tard », pour reprendre ici les mots de Michel Debatisse, il n'en reste pas moins que dans l'esprit des agriculteurs « de base » (les « lay people » pour emprunter au vocable anglo-saxon) ce statut reste associé à la logique même d'acquisition du savoir professionnel (qui ne peut être un savoir strictement technique, scientifique, scolaire, assésé d'« en haut »). Ce statut est, si l'on veut, une sorte d'imperfection ou d'incongruité « frictionnelle », un peu de la même manière que les économistes attachés au modèle standard du marché du travail parlent de « chômage frictionnel » pour qualifier le désajustement ponctuel entre offre et demande de travail qui finit par se révéler salutaire, puisqu'il qualifie le temps optimal passé par des chômeurs rationnels à trouver l'emploi le plus ajusté à leurs qualifications (permettant ainsi les appariements les plus efficaces pour l'économie) : le statut d'aide familial empêche le jeune agriculteur formé par l'enseignement agricole d'accéder à son outil de travail, d'accéder à la position de véritable professionnel, mais cet empêchement n'est que provisoire et lui permet d'accroître son expérience technique.

certes, les aides familiaux sont une main-d'œuvre tout à fait particulière, compatible avec un certain mépris du salariat, reste qu'ils assurent l'introduction du contrat de travail sur les exploitations. Tout à fait progressivement, les chefs d'exploitation prennent l'habitude d'accueillir cette main-d'œuvre de remplacement qui, sans leur être tout à fait étrangère, n'en demeure pas moins extérieure au collectif de travail familial. En d'autres termes, peu ou prou, le remplacement contribue à faire advenir l'« employeur », le « patron » ; ce service participe à l'abaissement du regard critique traditionnellement porté sur le salariat¹³⁵.

En résumé, on peut dire que le service de remplacement assure la sauvegarde d'un *modèle professionnel* dont les composants, l'exploitant rationnel comme le collectif de travail familial, sont sujets au « relâchement ». Ainsi, de même que le domestique de ferme ou le tâcheron¹³⁶ se devait, au 19^e siècle, d'épouser les normes domestiques du groupe familial, c'est-à-dire accepter une rémunération essentiellement « en nature » (couvert et du logis) et être plus ou moins apparenté à un membre de la famille soumis comme les autres à l'autorité patriarcale, pour prétendre à exercer une activité salariée sur l'exploitation familiale¹³⁷,

¹³⁵ Nous revenons sur cet aspect dans la sous-section 2 de la section 4 de notre chapitre 2 consacrée à la formation du champ du travail partagé en agriculture.

¹³⁶ Yvonne Creboux (1996) distingue trois types de salariés agricoles : 1°) le plus insaisissable d'entre tous sur le plan historique est le « journalier » – sa dénomination varie selon les régions – qui se voit confier une grande variété de travaux ; sa caractéristique principale réside à la fois dans son unité de travail et de salaire (la journée, dont le prix est fixé d'un commun accord avec l'agriculteur) et dans l'absence d'engagement vis-à-vis de l'employeur : « *Le journalier peut à tout moment quitter son employeur et être congédié sans avertissement préalable et sans avoir à donner ou prétendre recevoir une quelconque indemnité.* » (*Ibid.*, p.184) ; 2°) L'emploi de « tâcheron » se démarque de la position du journalier par l'existence d'obligations réciproques, consacrées par la coutume, entre l'ouvrier et le paysan : il incombe à chacune des parties respectivement de terminer l'ouvrage entrepris et de maintenir le lien contractuel jusqu'à l'achèvement dudit travail, sous peine, dans les deux cas, de devoir indemniser la partie lésée ; 3°) Le « domestique de ferme », appelé aussi « valet de ferme », est le salarié qui loue son travail à un paysan, par le biais d'un *contrat de louage* régi lui aussi par la tradition, et dont l'engagement auprès d'un maître peut durer plusieurs mois (on parle de « louées à terme »), voire plusieurs années : « *Ce qui définit le domestique et le différencie des autres salariés agricoles, c'est la nature du contrat, le contenu de l'engagement, presque toujours tacite, mais accepté de part et d'autre et qui ne peut être rompu "sans les motifs les plus graves". Le domestique est soumis, "subordonné à la volonté du maître" (...) le domestique "doit tout son temps au maître et pour tous les travaux commandés". Cette subordination à la volonté du maître, l'obligation de lui consacrer tout son temps, donnent aux gages promis un caractère forfaitaire, surtout quand il s'agit d'une première louée. Le domestique ne peut savoir la somme de travail que l'on exigera de lui, ni la qualité des avantages en nature qui lui seront accordés. Le maître, lui, ignore la valeur du service sur lequel il pourra compter (...)* » (*op.cit.*, pp.185-186).

¹³⁷ Reprenons ici Henri Mendras (*op.cit.*) qui écrit : « (Dans la société paysanne du 19^e siècle) le travail n'est pas rémunéré en tant que tel, puisque le groupe domestique est une véritable communauté, à laquelle chacun apporte ses forces et dont chacun attend sa subsistance, sans qu'il y ait comptabilisation ni même correspondance des unes par rapport à l'autre. Quand les salariés s'introduisent dans le groupe domestique, ils se soumettent à la même règle, ils travaillent pour leur entretien, et le salaire qu'ils touchent est souvent symbolique : c'est en quelque sorte le signe qu'il n'appartient pas à la communauté dont ils ne doivent rien attendre s'ils n'y travaillent plus. Le salaire s'analyse comme le prix de l'exclusion de la communauté. Seuls les journaliers et saisonniers rémunérés à la tâche sont de véritables salariés, dont le travail est payé pour remplacer la force de travail manquant au sein de la famille et qu'une entraide collective pourrait aussi bien fournir (...) (Ces domestiques) prennent leur place dans le groupe, sans pour autant en être membres au même

l'engagement crédible du salarié de remplacement contemporain semble devoir passer par son inscription préalable dans la sphère professionnelle agricole, quasi-garante (entre autres choses) de son adhésion tacite aux valeurs patrimoniales portées par ce service.

Section 3- Genèse et évolution d'une économie communautaire de services en agriculture : les conditions de constitution du service de remplacement en un bien public professionnel national

L'analogie entre les solidarités paysannes d'antan et les solidarités professionnelles agricoles contemporaines dans le travail autour d'enjeux patrimoniaux (respectivement, la continuité du groupe domestique et la préservation du groupe professionnel) nous amène à tenter d'éclairer, dans la présente section, la dynamique plus générale qui relie en agriculture l'idée de coopération à l'idée de service. Cet examen permet d'entrevoir les raisons pour lesquelles un large pan de l'économie des services aux agriculteurs s'est formé et a évolué sous la forme d'une économie associationniste ou communautaire de services.

En économie, le concept de « coopération » est associé à l'édiction de règles d'allocation d'un bien ou d'un service dans le cadre d'un collectif. Ces règles constitutives d'une organisation deviennent opposables au mécanisme marchand qui suppose une allocation des ressources régulée par la concurrence et par les prix. La coopération entre individus est classiquement présentée comme une des solutions (avec la politique publique) aux éventuels échecs du marché (*market failures*). Une activité de service peut généralement être régie par ces trois ordres de régulation que sont la coopération, l'État et le marché. Il n'est pas rare de voir ces ordres être simultanément au principe de prestations de service fort similaires, accessibles à l'individu alors saisi sous les traits d'un client, d'un coopérateur (disons, d'un sociétaire) ou d'un usager, selon la solution que ce dernier choisi de retenir.

Notre propos consiste ici à montrer, en recourant à l'histoire de la coopération professionnelle agricole, qu'il n'existe pas de services qui seraient par nature voués à être pris en charge par le marché, par la coopération (ou la communauté) ou par l'État. La coopération professionnelle dans l'activité de service, absolument impressionnante dans le secteur

titre que les autres. Toutefois dans une économie d'autoconsommation, logement et nourriture, travail et vie commune sont plus importants que le salaire, et les domestiques sont fréquemment traités comme des parents par le patriarce, auquel ils obéissent de la même manière que les autres adultes, et par les enfants, qui les traitent comme des oncles et tantes, les appelant parfois ainsi. » (Ibid., p.45 puis pp.74-75)

agricole, résulte d'un travail proprement politique, idéologique, de construction d'un « intérêt professionnel » prise en charge par des élites (Pierre Barral parle d' « élites agrariennes » [1968]), et qui consiste à imposer tant en interne, c'est-à-dire en direction du public d'agriculteurs, qu'en externe, en direction de l'État qui fixe les règles du jeu économique, l'idée qu'existe un particularisme agricole, un intérêt général *spécifiquement* agricole, qui, pour être correctement assuré, ne peut être pris en charge ni par l'allocation marchande, politiquement associée au triomphe de l'intérêt individuel, ni par la politique publique, perçue comme lointaine et risquant d'homogénéiser par trop les caractéristiques catégorielles, mais par la coopération professionnelle. En d'autres termes, à la coopération professionnelle et aux services qui en sont les réalisations est inextricablement liée l'idée qu'existe un « bien public » professionnel (c'est-à-dire un bien public « flou » ou « impur », pour reprendre le vocabulaire économique) ou un bien « communautaire » ou « collectif » (dans le présent exposé, tous ces termes sont équivalents).

Si la synthèse historique pourra paraître s'éloigner un temps de notre affaire de remplacement, elle n'est pas moins indispensable à la saisie raisonnée de cet objet qui n'est au fond, historiquement, qu'une passionnante déclinaison d'une forme bien plus générique de service, le service communautaire en agriculture, dont les traits ont évolué au cours du temps. De plus, le regard porté sur cette trajectoire des services agricoles permet d'insister sur ce paradoxe qui veut que la mise en place d'un intérêt catégoriel, c'est-à-dire le travail de mise à distance de l'État et du marché, suppose un travail d'enrôlement du premier aux fins de s'assurer de la pleine maîtrise du second¹³⁸ (car, note Catherine Paradeise [1985], la coopération professionnelle n'est pas synonyme du déploiement d'une pratique « hors marché » mais signale bien davantage la monopolisation dudit marché [ici, du service] au nom des risques que ferait peser sur la collectivité l'absence de certaines prestations et/ou le détournement dommageable de certains objectifs associés aux prestations en jeu). En d'autres termes, ce dont il est question ici, c'est du travail d'établissement des conditions politiques qui vont permettre à la profession agricole de se constituer et d'être par là même en capacité d'ériger certains enjeux de service (comme le remplacement agricole) en enjeux collectifs nationaux justiciables d'un traitement spécifique.

¹³⁸ En écrivant cette phrase, l'on ne peut que songer à la sociologie des marchés de Neil Fligstein (1996, 2001) ; notre propos diffère toutefois de l'objet de ses analyses puisque le sociologue américain ne s'intéresse pas tant à la question du monopole professionnel qu'au travail de reproduction des rapports de force entre firmes sur un marché donné. Il met toutefois en exergue le fait que la stabilisation des formes de la compétition et la manière dont ses parties prenantes conçoivent cette dernière (la « conception de contrôle ») ne peuvent se passer d'interventions étatiques (et partant de formes d'interventions des entreprises sur les interventions publiques).

1- L'économie associationniste de services en agriculture

La genèse d'une économie de services agricoles peut être analysée d'après une chronologie à trois temps : le premier temps est celui du service comme émanation du groupe paysan villageois (c'est le cas avec l'entraide de quartier ou l'assurance mutuelle du bétail) ; le second temps renvoie aux services constitutifs de l'organisation professionnelle agricole elle-même (syndicalisme, coopératives, crédit agricole, assurances mutuelles et mutualité sociale) ; le troisième temps correspond enfin aux services soutenant, dans l'après-guerre, le modèle productiviste et les réformes de structures liées à la modernisation du secteur (conseil en agriculture et en gestion, services fonciers, etc.).

1.1- Les services comme expression du groupe paysan villageois

Envisager la protohistoire des services agricoles nous amène à concevoir le service comme encadré dans les pratiques de la collectivité villageoise d'Ancien Régime. Lorsqu'on se réfère à l'étymologie latine du mot « service », comme nous y invite Lucien Bourgeois (1987), on s'aperçoit que le terme latin *servitium* désigne à la fois la condition d'esclave et l'action de servir ; autrement dit, par delà sa signification purement fonctionnelle, le service induit l'idée d'obligation envers un maître — c'est la condition de « serf » qui suppose pour le paysan de sacrifier au prélèvement seigneurial en échange du droit d'exploiter une terre et de vivre de ses produits —, ou envers une communauté — c'est l'idée de servitude collective. L'exploration généalogique du service mérite donc d'attacher ce dernier, en premier lieu, à la société villageoise d'Ancien Régime et, en second lieu, à l'idée de communauté : plus qu'une relation de subordination et de soumission à un fief seigneurial, la condition de « serf » apparaît comme le dénominateur commun entre paysans d'une même localité qui fonde la communauté d'intérêts, qui est au principe de la dichotomie entre l'« *in group* » et l'« *out group* »¹³⁹ ; l'ensemble des servitudes collectives et des règles d'exploitation communes édictées par l'administration villageoise composée des chefs de familles au profit du groupe d'habitants, ne sont alors qu'une matérialisation, dans la pratique quotidienne, de cette communauté, qui contribue en retour à son entretien.

Dans cette perspective, c'est au sein même de cette communauté d'habitants que vont naître les premières activités assurantielles paysannes attenantes à la mortalité du bétail. Dans

¹³⁹ Marc Bloch écrit que « *Ce fut surtout en s'opposant à ses ennemis que la petite collectivité campagnarde, non seulement prit d'elle-même une conscience plus ferme, mais parvint peu à peu à forcer la société entière à admettre son vouloir-vivre. En s'opposant à ses maîtres, d'abord, et souvent par la violence.* » (1988, *op.cit.*, pp.199-200)

son histoire des assurances mutuelles agricoles, Philippe Chalmin (1987) fait état d'un système assurantiel mutualiste intégré à l'administration villageoise au 16^e siècle en Bigorre, dans la région du Piémont Pyrénéen. Ce dernier repose sur une indemnisation « au marc le franc », c'est-à-dire un système dans lequel les propriétaires de bétail indemnisent le paysan qui a perdu un animal en fonction du nombre de têtes qu'il possède. Cette organisation diffère très largement de la conception moderne de l'assurance en ce sens qu'elle ne repose sur aucun système de primes fixes ou variables, payées au moment de l'adhésion ; les cotisations sont ici appelées à la suite de la mort de l'animal ; l'indemnité octroyée au propriétaire est soit prise au budget communal, soit payée grâce à la vente des morceaux de viande de la bête auprès de tous les habitants.

L'auteur évoque ensuite le « système des cotises » qui se met en place dans le Sud Ouest au début du 19^e siècle : « *Le principe de base de ces sociétés est toujours le même : garantie mutuelle entre les adhérents du bétail qui meurt, l'indemnisation s'effectuant en général avec des cotisations perçues après le sinistre en fonction du bétail assuré par chaque membre (les cas des cotisations perçues de manière semestrielles ou annuelles restent rares). Les animaux sont estimés régulièrement lors de l'“estime” qui a lieu souvent sur la place du village ou bien chez l'adhérent lui-même (avec le concours d'un vétérinaire local) (...) Les cotises sont en général de petite taille, très limitées géographiquement (à un “quartier” d'une commune landaise par exemple) et par espèce.* » (Ibid., p.22) Au nord de la Garonne, l'on assiste à un pareil développement de ces mutuelles d'assurance bétail à partir de la seconde moitié du 19^e siècle.

L'historien Alan Baker (*op.cit.*, pp.101-141) revient longuement sur les premiers fonctionnements de ces mutuelles dans le Loir-et-Cher (elles sont au nombre de 8 en 1860, 18 en 1870 et 27 en 1880) : leur création n'est en rien imputable à une carence de l'offre assurantielle en milieu rural. L'auteur mentionne d'ailleurs les tentatives, entre 1830 et 1840, de plusieurs compagnies d'assurance et grandes mutuelles, surtout habituées à couvrir le risque « incendie » (non spécifiquement agricole), pour s'implanter davantage dans les milieux paysans avec des assurances portant sur la mortalité du bétail, en utilisant les divers rouages de l'administration de l'agriculture (ministère et préfectures) pour acquérir une crédibilité « agricole » et servir de relais d'information auprès des paysans. Cependant, ces dernières échoueront dans leurs efforts pour se constituer une véritable clientèle d'agriculteurs. L'historien américain montre qu'aux produits impersonnels des grandes sociétés d'assurance (qui ont la plupart leur siège à Paris) et à leurs lointains agents

positionnés dans les chefs lieux d'arrondissement, répond une organisation mutualiste communale (voire par quartier), fondée sur le réseau de sociabilité villageoise. Cette dernière est administrée bénévolement par un comité comprenant un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier ; elle délègue à des experts ou à des commissaires, recrutés parmi les éleveurs et affectés à un quartier de la commune, le soin de procéder à l'estimation des animaux proposés à l'assurance, de faire appel au vétérinaire en cas de problèmes et de recouvrer les cotisations en cas de sinistres. Là encore, le financement de l'indemnisation d'un sinistre — le niveau de cette dernière varie entre 50% et 100% de la valeur de l'animal — recouvre une pluralité de formats selon la société mutuelle communale dont il est question : l'animal mort peut être découpé par le boucher du village et ses morceaux vendus soit sur la place du marché, soit directement aux autres assurés par le biais d'un système de loterie et à des prix arrêtés par l'assemblée en début d'année pour chaque pièce de viande. Peut se substituer à ce premier mode de financement, ou être mixé à lui lorsque par exemple la viande est impropre à la consommation, un recouvrement *ex post* auprès des adhérents de la mutuelle de cotisations dont les montants sont proportionnels au nombre d'animaux que chacun d'eux a fait assurer ; rares sont alors les sociétés qui, pour sécuriser leur financement, développent un système de primes fixes ou variables ; le prix d'entrée est souvent une petite cotisation d'adhésion servant au financement des frais de secrétariat¹⁴⁰.

1.2- Les services au principe de l'organisation professionnelle de l'agriculture

À cette première génération de services profondément encadrée dans le cadre villageois va succéder une seconde génération de prestations coïncidant cette fois-ci avec la phase de construction de l'organisation professionnelle en agriculture, et assurant la transition avec la première. L'amorce de la constitution de l'édifice professionnel agricole est liée à la grave crise qui frappe le secteur à partir de 1880 (entre autres éléments principaux de la crise, on peut citer : 1°) la baisse générale des prix agricoles liée à la concurrence des autres pays européens avec lesquels des traités de commerce ont été conclus ; 2°) l'apparition de la

¹⁴⁰ Il faut attendre 1898 pour assister aux premières rationalisations de ces pratiques assurantielles communales attenantes au bétail. À cette date, le gouvernement républicain, Jules Méline en tête, décide d'encourager, en les subventionnant, la création de caisses d'assurances mutuelles agricoles pour le bétail et l'incendie (et ce, après s'être occupé quelques années plus tôt d'impulser et de structurer la création de caisses de crédit mutuel agricole). L'octroi de ces subventions va être assujéti au respect de certaines règles (avoir des statuts approuvés en préfecture, instaurer un système de primes annuel au moins égal à 1% de la valeur du capital assuré, et limiter le niveau d'indemnisation à 80% de la valeur estimée du bien) dont les professeurs d'agriculture se feront, non sans affronter quelques résistances, les promoteurs auprès du milieu paysan, réduisant par là même l'extrême hétérogénéité des pratiques.

maladie du phylloxéra qui atteint durement une sphère viticole qui avait joué jusque là, parce que peu gourmande en capital et permettant une valorisation des terres les plus pauvres par un surcroît de travail, un rôle socio-économique essentiel dans une agriculture française dominée par les petites exploitations). Parmi les divers éléments de réponse apportés à cette grande dépression, outre la création, à l'initiative de Léon Gambetta, d'un ministère de l'Agriculture indépendant en 1881 facilitant le traitement politique et administratif des problèmes agricoles par une meilleure coordination et spécialisation de services qui lui sont rattachés, il y a l'essor du syndicalisme agricole, dont le rôle va être absolument décisif dans l'érection de toute une série de nouvelles structures de services.

Nés avec la loi du 21 mars 1884, les syndicats professionnels agricoles vont fournir la base juridique du déploiement d'un grand nombre d'activités de services : 1°) leur premier rôle va consister en une médiation marchande effectuée auprès des commerçants afin de procurer aux agriculteurs toutes sortes d'intrants (en premier lieu, le sulfure de carbone pour lutter contre le phylloxéra et les engrais) à des prix moindres que ceux du marché, de moins en moins abordables en raison de la baisse des revenus suscitée par la crise, et à s'assurer de la qualité de ces derniers en parallèle, mettant ainsi fin aux fraudes et aux tromperies sur la marchandise dont se rendaient régulièrement coupables des négociants de l'époque. Très rapidement, pour augmenter leur taille et ainsi obtenir de meilleures remises sur les produits, mais aussi pour des questions de diversification de leur activité commerciale (les achats d'engrais se doublent de ceux de semence, de machines et d'aliments du bétail), ces « syndicats boutiques » développent à leurs côtés des coopératives (essentiellement d'approvisionnement, leur rôle en aval, dans la commercialisation des biens agricoles, restant en effet très limité jusque dans les années 1930) ; 2°) leur second office réside dans la mise en place de caisses locales de crédit mutuel agricole ; la grande dépression de cette fin de siècle a en effet permis de révéler l'archaïsme des structures usuelles de crédit aux agriculteurs (ces derniers passaient jusque là par le notaire pour avoir accès à des prêts de courte durée, mais la baisse du prix du sol et de la valeur vénale de la terre entraînée par la crise rend incertain le remboursement de paysans et dissuade les prêteurs habituels) ; 3°) c'est le développement des œuvres sociales avec les caisses d'assurance mutuelle (relatives à la mortalité du bétail et l'incendie d'abord, puis attenantes aux accidents et à la grêle) qui constitue le troisième pilier de la structure des services professionnels ; 4°) enfin, ces syndicats effectuent, parallèlement aux professeurs d'agriculture, un important travail de vulgarisation du progrès technique auprès de leurs sociétaires par l'entremise de bulletins syndicaux, de journaux spécialisés

qu'ils font paraître ou par le biais de l'organisation de réunions au cours desquelles des conseils techniques sont délivrés aux agriculteurs par des conférenciers spécialement invités pour l'occasion

Il est courant, dans la littérature ruraliste, de relier l'émergence de ces services à l'existence de deux réseaux de promoteurs et de prescripteurs socialement et idéologiquement distincts : aux syndicats, caisses de crédit et de mutualité « conservatrices », inspirés par une aristocratie terrienne habitée par les idées du catholicisme social, qu'incarne à l'époque la Société des Agriculteurs de France (SAF) siégeant rue d'Athènes à Paris (et qui créera en 1886 l'Union Centrale des Syndicats Agricoles pour fédérer les diverses unions régionales de syndicats locaux), l'on oppose un réseau de services et de syndicats « de gauche », impulsé par Léon Gambetta au travers de la Société Nationale d'Encouragement à l'Agriculture, *sise* Boulevard Saint Germain, pour offrir un contrepoids républicain au courant traditionaliste alors dominant dans les campagnes françaises (en réplique à l'Union Centrale est créée en 1909 la Fédération Nationale des Syndicats Agricoles, qui deviendra en 1910, la Fédération Nationale de la Mutualité et de la Coopération Agricole).

Si cette dichotomie est extrêmement utile pour saisir les logiques d'apparition des syndicats et des services¹⁴¹, reste que les deux mouvances sont également attachées à la défense de la « spécificité paysanne », ce qui induit à la fois de protéger le monde agricole des effets du libéralisme économique et de le prémunir en même temps contre une ingérence excessive de l'État (même chez les tenants des idées républicaines, l'intervention de la puissance publique doit être provisoire ; elle est davantage perçue comme un instrument permettant de donner au mutualisme les moyens de ses ambitions que comme une technique d'administration devant dans le futur gouverner le devenir de la société paysanne), et qui rend *in extenso* impérieuse la constitution d'organisations intermédiaires (les associations agricoles) entre la sphère publique et le monde paysan¹⁴².

¹⁴¹ Dans le camp conservateur, ce sont les propriétaires fonciers et le clergé qui vont jouer un rôle essentiel dans l'organisation professionnelle locale des paysans, alors que les prescripteurs du camp républicain sont, dans les départements et communes, des fonctionnaires [préfets], professeurs d'agriculture et instituteurs. En outre, tandis que le « syndicalisme des ducs », pour reprendre le terme de Gordon Wright (1967), s'oppose à toute intrusion de l'État dans le domaine professionnel et délivre une vision profondément « organique » de ce dernier, le « syndicalisme jacobin » est quant à lui plus prompt à solliciter le renfort de l'administration, et particulièrement les aides financières d'État, pour atteindre son objectif d'organisation du monde paysan en échange de son soutien aux candidats républicains.

¹⁴² Les agrariens de droite sont fortement influencés par les thèses corporatistes de Frédéric Le Play, d'Albert de Mun et d'Henri de la Tour du Pin selon lesquelles, contre le socialisme et la lutte des classes que ce dernier propose, et contre la montée de l'individualisme et du libéralisme engendrée par la Révolution Française à l'origine de la destruction des solidarités naturelles entre les hommes, le groupement professionnel, conçu

Si l'on peut parler d'un front commun (relatif) des organisations représentatives de la paysannerie dans l'opposition à une étatisation excessive des services à l'agriculture, qui permet de canaliser les différentes réformes statutaires et autres évolutions de fonds proposées par les pouvoirs publics, de faire en sorte qu'elles ne débordent pas trop le régime associationniste (coopératif et mutualiste) originel, reste le fait que l'État, dans une attitude pragmatique le conduisant d'un côté à ménager les susceptibilités conservatrices majoritaires dans les campagnes et, de l'autre côté, à s'appuyer sur les structures syndicales de même obédience que lui pour promouvoir ses réformes — les trajectoires respectives d'une assurance mutuelle agricole, finalement assez libre de ses mouvements, et d'un crédit agricole, placé très tôt sous le contrôle étatique, incarnent assez bien cette stratégie de double jeu des gouvernements successifs ¹⁴³ —, demeure le principal ordonnateur des évolutions de

comme un tout organique (c'est-à-dire un ensemble social dans lequel les différentes catégories de membres, ouvriers, exploitants et propriétaires, renouant solidairement autour des bases de la société que sont la religion, la famille et le métier, assurent elles-mêmes leur cohésion et leur protection, régissent de manière autonome leurs affaires) apparaît comme le meilleur mode de régulation de la vie sociale, économique et morale des individus. Les agrariens de gauche sont eux plus sensibles à l'idéologie solidariste, telle que la développe Léon Bourgeois, d'après laquelle, du fait de l'hérédité, de la division du travail et de l'histoire, chaque individu est redevable de sa situation aux autres hommes (ses contemporains comme ceux qui l'ont précédé) ; il lui appartient donc de s'acquitter de sa « dette sociale » en s'engageant dans des activités solidaires et sur une base contractuelle (la solidarité devient ici l'expression du règlement de cette dette). Dans cette dernière perspective, l'association, le syndicat, n'est pas tant un corps autonome, replié sur lui-même, mais plutôt un outil de socialisation et d'émancipation de la paysannerie, comme peut l'être à sa façon l'école de la République. Toutefois, comme le note M. Augé-Laribé, les deux courants agrariens ont en commun de vouloir le « *respect de la propriété individuelle, le maintien de l'héritage, le minimum de réglementation légale (...)* » (1926, p.38, cité par Houée, 1972b, p.98).

¹⁴³ Dans cette perspective, nous pouvons ici mentionner le cas exemplaire des services d'assurance. Du côté de l'assurance mutuelle (Chalmin, *op.cit.*), le ministère de l'Agriculture encourage financièrement dès 1898 la création de caisses d'assurance locales contre la mortalité du bétail et les incendies et donne un statut légal à cette activité mutualiste avec la loi du 4 juillet 1900. C'est le risque « incendie », couvert dès le début du 19^e siècle, qui contraint les réseaux mutualistes conservateurs et républicains à intégrer le principe de réassurance à leur activité et à concevoir des échelons de second et de troisième degré : les deux réseaux parallèles de caisses « bétail » et « incendie » se doublent de réseaux distincts de caisses régionales, eux-mêmes coiffés tout d'abord par des caisses centrales du côté de la rue d'Athènes, et, ensuite, par des caisses nationales du côté du Boulevard Saint-Germain. Ce sont ces dernières qui profiteront le plus des subsides étatiques. Ce dispositif à trois étages, interne à la coopération agricole, se construit non seulement contre l'idée, assez partagée parmi les élites agrariennes, d'étatisation de l'assurance (la proposition, développée par le personnel politique républicain en 1909, de faire dépendre la réassurance des mutuelles agricoles des pouvoirs publics par le biais d'une caisse centrale d'État suscita de vives réactions de protestation chez les tenants d'une vision organique de la paysannerie qui obtinrent l'abandon de ce projet) mais permet surtout d'intégrer, de « cadrer », les évolutions de la législation sociale, en faisant en sorte qu'elles ne débordent jamais la structure professionnelle agricole : l'organisation professionnelle va parvenir à « ingérer » la loi du 7 décembre 1922 sur les accidents du travail en agriculture (la mutualité agricole va bénéficier du monopole des subventions gouvernementales concernant l'assurance sur accidents du travail en agriculture) et, tour de force ultime, à obtenir que les assurances sociales, dont le régime instauré par la loi d'avril 1928 était théoriquement commun à l'ensemble des activités professionnelles et financé par la participation obligatoire des employeurs et des salariés, fassent, dans le domaine agricole, l'objet d'un monopole de gestion de la part de la profession passant par le rattachement des caisses sociales à la structure existante de caisses mutuelles (les caisses sociales étant créées sous le régime juridique des sociétés de secours mutuels de 1898 et non sous couvert de celui de la mutualité 1900, cette digestion va fonder la dichotomie entre mutualité sociale agricole et assurances mutuelles, sans remettre toutefois en cause le principe d'unité institutionnelle de ces différentes caisses). Il faut attendre la Corporation

l'organisation professionnelle agricole jusqu'en 1940 : il donne non seulement un statut aux activités de services mais finance (et contrôle) également leur essor. Cette relative maîtrise des règles du jeu est sans conteste redevable aux conflits idéologiques qui divisent alors les élites paysannes et les privent de former un véritable parti agrarien en capacité d'exercer une influence directe et décisive sur l'orientation des politiques publiques agricoles.

La période du Front Populaire, dans la seconde moitié des années 1930, en conduisant à une stagnation du niveau de vie paysan (en 1936, le niveau des vie des agriculteurs n'a guère évolué par rapport à 1913) est le principal facteur d'une « poussée à droite » dans les campagnes. Une nouvelle élite paysanne, formée de jeunes cadres sortis des écoles supérieures d'agriculture qui se substituent progressivement aux anciens responsables des organisations professionnelles, s'appuyant sur un nouveau syndicalisme agricole s'étant peu à peu dans l'entre-deux-guerres spécialisé dans la revendication auprès des pouvoirs publics par

Paysanne, sous Vichy, pour que les réseaux de caisses conservateur et républicain soient unifiés et que soit procédé aux fusions des caisses régionales d'assurance, fédérées sous la bannière de la Fédération Corporative de la Mutualité Agricole, l'une des branches spécialisées (avec la coopération et le crédit) placée sous le contrôle du Conseil National Corporatif (le syndicalisme agricole étant alors défini comme devant assurer, à tous les échelons territoriaux, l'unité institutionnelle des groupements spécialisés ; point d'adhésion à une caisse d'assurance ou de crédit sans adhésion préalable à un syndicat corporatif local). L'histoire du Crédit Agricole, telle qu'a pu la retracer André Gueslin (1978, 1984, 1985), diffère en bien des points de celle de l'assurance mutuelle dans la mesure où les organisations agricoles n'ont pas pu bénéficier du même champ libre que pour le mutualisme assurantiel. Le ministère de l'Agriculture créé en 1894 un statut des caisses de crédit devant permettre la multiplication de ces dernières dans le cadre du syndicalisme agricole. Cependant, les pouvoirs publics sont très rapidement incités, pour encourager leur développement sur tout le territoire (seules les caisses locales de crédit de droite arrivent alors à tirer leur épingle du jeu grâce à la philanthropie des catholiques sociaux), à consentir d'importantes avances aux caisses républicaines. Pour ce faire, le gouvernement procède en 1899 à la création des caisses régionales servant à distribuer les avances de l'État *via* un service administratif, l'Office National de Crédit Agricole, qui devient en 1926 la Caisse Nationale de Crédit Agricole, un établissement public dont la direction est confiée à des haut fonctionnaires. Le Crédit Agricole peut-il alors être considéré comme un contre-exemple s'agissant de l'idée d'une gouvernance coopérative des services agricoles, au vu du poids financier pris par l'État dans son fonctionnement ? La création de caisses de crédit dites « libres », c'est-à-dire refusant la tutelle de l'État, par des mouvements d'origine confessionnel qui se développent particulièrement dans l'Ouest et dans l'Est de la France (ce sont des personnels ecclésiastiques qui en sont les premiers promoteurs et gestionnaires) — notons qu'il n'y a pas de stricte homologie des prises de position entre ces mouvements chrétiens et les élites de l'Union Centrale des Syndicats Agricoles, ces dernières faisant preuve d'un certain pragmatisme en matière de crédit et prônant à leurs partisans de s'adresser soit au crédit officiel pour les prêts à long terme, soit au crédit libre pour les prêts de moyen et court terme –, n'est pas d'une grande aide pour répondre à cette question, puisque ces caisses qui, dès leurs débuts, s'adressent pour la plupart à des milieux non spécifiquement agricoles, vont, on le sait, réaliser leur unité institutionnelle dans l'après-guerre en abandonnant définitivement la « spécialité agricole » au profit du Crédit officiel (ils fondent le Crédit Mutuel en 1958). Si l'on suit la thèse d'André Gueslin, l'histoire du Crédit Agricole n'est en rien l'histoire du passage de l'outil du crédit des mains des sociétaires paysans des origines aux mains des fonctionnaires d'État ; elle peut en cela s'inscrire dans le prolongement d'une sorte d'épopée coopérative des services agricoles. En effet, l'historien met en exergue le fait que les caisses locales de crédit agricole (régionales et autres), dont la gestion a toujours été assurée par la profession agricole, ont en permanence assuré la présence et l'activisme de l'idéologie agrarienne au sein de l'institution (pression qui s'est politiquement incarnée en 1945 par la création d'une Fédération Nationale du Crédit Agricole, composée des représentants des caisses régionales, garante de la tradition agrarienne du crédit et agissant comme un puissant contrepoids face à l'administration publique).

le biais d'associations spécialisées de producteurs (association des producteurs de blé, confédération du lait, Confédération Générale des Producteurs de Betteraves, *etc.*), va alors, en réponse au malaise, assurer la promotion des thèses corporatistes.

« L'ordre corporatif à promouvoir doit donc reposer sur la reconnaissance du "fait paysan" et sur sa primauté dans la vie nationale. La vie paysanne trouve sa cohérence et son équilibre inébranlable dans son adaptation à la nature pour l'asservir, dans l'appropriation du sol qui naît de cet affrontement et dans la communauté familiale indispensable à la poursuite de cet effort. Cette vie paysanne est familiale, la famille étant l'unité de vie, de travail, et de capital ; elle est territoriale, le paysan étant l'homme d'un terroir, d'une région et non d'un espace abstrait. Elle est professionnelle enfin, le métier unissant tous les acteurs économiques dans une même homogénéité qui ignore les rapports de classe. Cette spécificité paysanne que le capitalisme a méconnue et que le socialisme nie, seul le corporatisme est capable de la promouvoir dans les exigences de la civilisation moderne, par une meilleure maîtrise par la profession de son propre développement et par une meilleure insertion de celle-ci dans la nation. En effet, il faut distinguer deux paliers dans le projet corporatiste : 1) un niveau professionnel d'organisation autonome de la vie paysanne ; 2) un niveau politique d'instauration d'un régime corporatiste. Le corporatisme mettra fin aux crises et aux désordres de la vie socio-économique en dotant les professions d'un pouvoir réglementaire effectif, indépendant de l'État et reconnu par lui. » (Houée, 1972a, p.150).

En instaurant, par une loi du 2 décembre 1940, la Corporation Paysanne, le régime de Vichy semble matérialiser cet idéal d'un système professionnel autonome et légiférant. Le projet de la Corporation repose sur une organisation institutionnelle unifiée de la paysannerie dans laquelle le syndicalisme — ce dernier est décliné en syndicats corporatifs locaux et en unions régionales corporatives fédérées par une commission nationale corporative — joue un rôle prépondérant. Les services coopératifs et mutuels lui sont rattachés, ils sont conçus comme autant de branches opérationnelles délivrant, sous réserve de l'adhésion syndicale, des services économiques, sociaux ou commerciaux spécifiques aux paysans. Toutefois, l'autonomie vis-à-vis de l'État que paraît consacrer cet édifice est de courte durée puisque Vichy, dans l'optique de contrôler le ravitaillement de la population, rétablit dès 1941 les pouvoirs exclusifs du ministre de l'Agriculture en matière de définition de la politique agricole et, l'année suivante, assoit la pleine autorité de ce dernier sur le système corporatiste (c'est, par exemple, au ministre de l'Agriculture, devenu président de droit du Conseil National Corporatif, que revient le pouvoir de nommer les principaux dirigeants nationaux et régionaux de l'organisation).

La quasi-totalité des structures de gouvernance de la corporation seront défaites à la libération, à l'exception notable des fusions locales de syndicats agricoles qui se sont opérées sous l'occupation et que la Confédération Générale de l'Agriculture, d'inspiration socialiste,

ne remettra pas en cause. S'il est donc mis fin à l'unité institutionnelle (relative) qu'a permis l'épisode corporatif, il n'en demeure pas moins que cette première tentative d'organisation systématique de la paysannerie à l'échelle de toute la France laisse plusieurs traces : du fait de la mise en place d'un vaste réseau de syndicats communaux et régionaux, ce sont d'authentiques exploitants agricoles qui ont, pour la première fois, été amenés à exercer des responsabilités professionnelles, à représenter leurs pairs, supplantant ainsi les notables locaux (aristocratie terrienne ou bourgeoisie urbaine) dans leur fonction traditionnelle d'encadrement de la paysannerie¹⁴⁴. À côté de ce renouvellement des personnels syndicaux, la Corporation a également durablement installé dans les esprits des agriculteurs le « mythe de l'unité paysanne ». Ce mythe ne sera en rien un vecteur de réduction ou d'atténuation du pluralisme syndical d'après-guerre, mais plutôt un capital symbolique stratégique à disposition du syndicalisme majoritaire dans l'établissement de son rapport de force avec l'État¹⁴⁵, condition politique *sine qua non* du maintien voire du renforcement du cadre coopératif de l'agriculture et de ses services¹⁴⁶.

« La Corporation eut son côté constructif : elle contribua à inculquer à l'esprit des paysans l'idée de s'unir aux autres paysans en vue d'améliorer les conditions de la vie rurale. Le flot énorme de paroles, officielles ou non, prononcées sur la nécessité de l'organisation et le thème de l'unité, laissa une empreinte durable dans bien des régions rurales. Dans un très grand nombre de villages où deux syndicats et coopératives s'étaient affrontés avant 1940 – tous deux trop faibles pour obtenir un résultat bien tangible – la fusion obligatoire qu'imposa Vichy se révéla durable. Tout comme le mythe de l'unité ouvrière parmi le prolétariat français, le mythe de l'unité paysanne était porteur d'une force émotionnelle qui compensait en partie les facteurs de division existant dans les campagnes. Quand la Corporation fut abolie en 1944, l'idée d'unité lui survécut dans la nouvelle Confédération générale de l'agriculture qui la remplaça. » (Wright, *op.cit.*, p.134).

Un mot doit être dit, à ce stade de l'exposé, sur la place de l'État dans l'économie des services agricoles, de la fin du 19^e siècle jusqu'en 1960. Cette place ne peut en effet pas se résumer aux simples encadrements réglementaires et soutiens financiers apportés aux structures coopératives de services. Le service public de l'agriculture se forme, pour l'essentiel, à partir de 1880. La création d'un ministère de l'Agriculture à part entière, c'est-à-

¹⁴⁴ Gordon Wright souligne que si bon nombre de responsables syndicaux ne furent pas reconduits dans leurs fonctions à la Libération du fait de leur trop grande « complaisance » vis-à-vis de la politique collaborationniste de Vichy, « en revanche, la Corporation se montra utile comme terrain d'entraînement, car pour un syndic dont l'efficacité était toujours davantage compromise, il y en avait deux ou trois autres qui s'affirmaient comme les porte-parole naturels de la paysannerie et qui arrivèrent à des positions de premier plan dans le mouvement syndical agricole d'après-guerre » (*Ibid*, p.137).

¹⁴⁵ Car le paradoxe de ce mythe est qu'il s'inscrit dans un rejet parallèle de l'idéal autonomiste, isolationniste dont était porteuse la doctrine paysanniste d'extrême droite précédente.

¹⁴⁶ Voir les développements *infra*.

dire d'une administration spécialisée, en tout cas davantage que ne l'était l'ancienne¹⁴⁷, dans le traitement des problématiques techniques et politiques agricoles, en 1881, permet d'abriter plusieurs grands pans de services. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous pouvons mentionner :

- Celui de l'aménagement rural tout d'abord, incarné par le service des améliorations qui deviendra en décembre 1918 le service du génie rural, s'occupant de « *tenter de rattraper l'énorme retard de l'aménagement rural (électrification, adduction d'eau) et s'attacher à la recherche de formes de motorisation et de mécanisation adaptées à l'agriculture française* » (Rolland, 1984, p.12) ;
- Celui de l'enseignement agricole et de la vulgarisation. Jusque là confiné dans les écoles supérieures privées, le savoir technique en agriculture devient une affaire publique à compter de 1875, année de la première loi sur l'enseignement agricole communal et départemental. L'action publique passe par la création d'écoles publiques d'agriculture (école d'horticulture de Versailles en 1873, école laitière de Poligny en 1888, etc.), par le rétablissement d'un enseignement supérieur agricole au travers de l'Institut National Agronomique de Grignon, et, surtout, par la généralisation en 1879 des chaires d'agriculture départementales, expérimentées auparavant dans quelques départements, et confiées aux professeurs d'agriculture qui sont les correspondants locaux du Ministère et les relais des préfectures pour toutes les questions ayant trait à ce secteur. Ce corps des professeurs d'agriculture, qui deviendra en août 1912 celui des Directeurs de Services Agricoles (DSA), est celui qui incarne le plus concrètement, pour les paysans, l'intervention de l'État dans les campagnes : aux cours professés dans les écoles normales d'instituteurs, s'ajoutent des conférences données dans les campagnes, fréquemment effectuées à l'invitation d'un syndicat. En outre, relayant en cela les impulsions financières et réglementaires du gouvernement républicain, les professeurs d'agriculture assurent, nous l'avons vu, la promotion des organisations syndicales et des mutuelles de crédit et d'assurance, jusqu'à se faire les initiateurs (voire les premiers gestionnaires) de ces dernières : « *La première de ses missions, l'enseignement, doit s'exercer en toute indépendance d'esprit ; la seconde, le conseil, veut qu'il soit dévoué aux intérêts*

¹⁴⁷ C'est en 1831 qu'est instauré un ministère de l'Agriculture, du Commerce et des Travaux publics, au sein duquel les questions agricoles sont confiées à une direction dédiée. L'idée, portée par Léon Gambetta, d'un ministère spécialement en charge des affaires agricoles a une portée politique et symbolique incontestable : elle donne à voir à la société paysanne la pleine préoccupation de la puissance publique quant à la crise économique que les agriculteurs traversent et se veut une réponse partielle à cette dernière ; en suivant, elle autorise la constitution d'une nouvelle bureaucratie, de corps de techniciens spécialisés dans tel et tel domaines de l'agriculture.

catégoriels du monde agricole ; la troisième, le service public, qu'il adhère à la politique agricole du Gouvernement qui tient compte des intérêts généraux de la Nation. » (Rolland, *op.cit.*, p.12). C'est dans le climat productiviste de l'après-guerre que le service public de la vulgarisation va, entre 1945 et 1960, connaître son « âge d'or », avant de disparaître définitivement, quelques années plus tard, devant la monopolisation de cette activité par les organisations professionnelles (Muller, 1984, *op.cit.*) ;

- Celui, enfin, de la recherche agronomique, un secteur qui se composait depuis 1836 de stations agronomiques éparses, initiées localement par quelques savants, et qui fait l'objet d'un premier effort de coordination nationale avec la création dans l'entre-deux-guerres d'un Institut des Recherches Agronomiques (qui deviendra l'Institut National de Recherche Agronomique en 1946) ayant pour rôle de « *coordonner les structures de recherche appliquée qui existaient avant guerre, leur donner des moyens et mettre en place des équipements nouveaux* » (Rolland, *op.cit.*, p.12).

1.3- Les services professionnels liés à la modernisation de l'agriculture : « endroit » et « envers » de cette histoire

Daniel Bell, dans son célèbre essai prospectif sur l'avènement de la société post-industrielle, écrit que « *la transition vers la société post-industrielle est marquée non seulement par la modification de la distribution sectorielle de la population active, mais aussi par celle de la configuration professionnelle. Autrement dit : il ne s'agit pas seulement de ce que font les entreprises où l'on travaille, mais du genre de travail que l'on y fait* » (1976, p.175). La remarque du sociologue importe pour comprendre qu'un procès de tertiarisation ne doit pas seulement s'entendre comme le développement d'un secteur des services parallèle aux secteurs primaires et industriels. Dans le cas de l'agriculture, la croissance exceptionnelle du « tertiaire » dans l'après-guerre renvoie à un mécanisme de différenciation socio-économique *interne* au secteur agricole lui-même. Elle est imputable à une séparation grandissante des fonctions de conception technique et économique (au sens très large : gestion, commercialisation, *etc.*) d'avec la fonction de production, supposant la constitution de toute une série d'organisations d'encadrement (et, *in extenso*, une montée en puissance des emplois salariés non directement liés à la production agricole). Cette séparation est elle-même appelée par la politique de modernisation agricole qui prend pied dans les années 1950, qui s'accélère dans les années 1960, et qui tend à introduire dans les exploitations le modèle de l'entreprise familiale (de l'exploitation familiale rentable), dont la rationalité de l'organisation doit emprunter au modèle de l'entreprise capitaliste industrielle.

Les sociologues du Centre d'études et de recherches sur les qualifications notent que dans une situation d'atomisation de la production agricole (cette dernière est marquée par un grand nombre d'exploitations familiales de taille modeste), et dans un contexte d'évolution très rapide des techniques de production, il n'était pas possible pour lesdites fermes « *d'intégrer, dans leurs propres structures de fonctionnement, les personnels et les compétences techniques nécessaires à une adaptation régulière des technologies. En fait, l'atomisation de la production agricole est un phénomène inséparable de l'histoire sociale et technologique de l'agriculture : stabilisée au début de ce siècle autour d'un système de polyculture-élevage dont les données techniques étaient bien connues des exploitants et qui s'associait parfaitement à la multitude de petites tenures vivant quasiment en autarcie, l'agriculture s'est trouvée confrontée, dans l'entre-deux-guerres, mais surtout dans les années cinquante, à une accélération du progrès technique combinée avec une refonte structurelle profonde de son environnement socio-économique (...)* Les institutions de développement, extérieures à la production, se sont donc imposées comme médiation nécessaire entre un progrès technique de plus en plus rapide et diversifié et une infrastructure très émiettée de la production agricole » (Céreq, 1981a, p.116).

Dans la présente sous-section, le propos sera divisé en deux parties : nous consacrons la première partie à la revue des faits que l'on a coutume de mobiliser pour traiter de l'épopée de la modernisation en agriculture. C'est l'« endroit » de l'histoire de la modernisation, qui ne traite que de l'évolution de l'appareil de production agricole. La seconde partie essaiera quant à elle de qualifier toute la série des services ou des formes sociétaires d'organisation du travail nettement moins étudiée dans la littérature ruraliste et qui n'en constitue pas moins un « envers » indispensable à la réalisation de la première histoire.

1.3.1- L'endroit de l'ouvrage de modernisation...

À chaque organisme de développement peut être rattachée la détention d'un ou de plusieurs savoirs *spécialisés* mis à disposition des agriculteurs et constitutifs d'un ou de plusieurs services. Les services agricoles de troisième génération nous semblent pouvoir être définis, de manière extrêmement générique, comme autant d'ouvrages censés produire les conditions de possibilité d'un arrachement des agriculteurs d'avec leurs savoirs et pratiques traditionnels, servant la rationalisation, dans une optique productiviste, des conduites économiques de ces derniers dans les domaines de la production agricole, de la gestion, du travail, et de l'appareil productif dans son ensemble (au travers notamment des restructurations foncières). Cet ensemble de médiations nouvelles liées à la modernisation

possède trois grandes caractéristiques : une organisation coopérative, une dimension duale, un caractère fortement distribué entre organisations agricoles.

1°) En premier lieu, les services à l'agriculture de la troisième génération sont, dans leur immense majorité, les produits de la coopération professionnelle (ils sont érigés et dirigés par des responsables professionnels agricoles en direction des membres de ladite profession). Cette caractéristique se traduit par une refonte du service public de l'agriculture, marquée par la disparition des Directions des Services Agricoles (DSA) naguère chargées des tâches de vulgarisation auprès des agriculteurs, puisque l'État transfère en grande partie à la profession agricole la gestion de la politique de modernisation¹⁴⁸ (politique de développement et politique des structures) : par exemple, la politique de développement agricole est coordonnée par les Services d'Utilité Agricole du Développement (SUAD) des chambres d'agriculture aux niveaux départementaux et régionaux et est définie à l'échelon national par l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) chargée de la définition des grands axes du développement, de l'affectation des subsides du Fonds National de Développement Agricole (FNDA). Cette association est administrée conjointement par des représentants de la profession (Assemblée permanente des présidents de chambres d'agriculture, FNSEA, CNJA, Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole) et des pouvoirs publics (ministère de l'Agriculture et ministère de l'Économie) — on parle classiquement de *cogestion* pour désigner ce système d'action ;

2°) En second lieu, l'activité de service des organisations professionnelles agricoles peut posséder une dimension duale *selon les inflexions stratégiques qui sont données à la politique de développement* : un organisme peut offrir des prestations entrant dans le champ d'éligibilité des actions relevant du développement agricole (ou de la politique des structures) et, agissant par là même dans une logique reconnue de service d'intérêt général, voir ce service financé en intégralité ou en partie par des crédits publics (d'origine nationale, européenne ou territoriale) et/ou des fonds mutualisés d'origine professionnelle mis en place par la puissance publique (à

¹⁴⁸ La restructuration du service public de l'agriculture va procéder d'une fusion des trois principales administrations du Ministère que sont le génie rural, les eaux et les forêts, les services agricoles, pour créer au niveau national un seul et même corps, les Ingénieurs du Génie Rural et des Eaux et Forêts (IGREF), et, au niveau local, les Directions Départementales de l'Agriculture (DDA), effectuant des missions de contrôle auprès des organisations professionnelles et s'occupant des problématiques d'aménagement rural (bien que dotées d'un service de la politique agricole, ces administrations déconcentrées viennent consacrer la disparition définitive du rôle que jouèrent naguère le professeur d'agriculture puis la Direction des Services Agricoles dans la vulgarisation ; elles sont placées entre les mains d'ingénieurs des IGREF peu passionnés par ces questions d'ordre général ; de leur côté, les ingénieurs des services agricoles, devenus ingénieurs agronomes, autrefois si proches du terrain et des agriculteurs, ne trouvant plus leur place dans le nouveau dispositif, vont se tourner vers les établissements d'enseignement agricole qui se développent sur tout le territoire français).

titre d'illustration, le fonds national de développement agricole repose sur des taxes parafiscales sur les produits agricoles, instaurées grâce à des prérogatives de puissance publique et dont l'assiette a évolué dans le temps). Parallèlement, une partie de l'activité de service peut consister dans des prestations de type commercial, censées être intégralement payées par le bénéficiaire et entrant *théoriquement* en concurrence avec d'autres entreprises de services du secteur marchand. Au tout début de la politique du développement agricole, la plupart des organisations agricoles dispensatrices de services intègrent et disposent de ces deux ressorts de financement dont la part dans le volume de leurs ressources est fonction de la définition de la politique de développement (des axes thématiques retenus), du niveau d'intervention budgétaire des autorités publiques (nationale, européenne ou territoriales), de la réglementation en vigueur sur les types de soutiens à l'agriculture. Pour ne prendre que quelques exemples : 1°) les services des chambres d'agriculture sont pour une large partie d'entre eux — ces derniers sont d'ailleurs dénommés « Services d'Utilité Agricole » (SUA) — fournis à titre « gratuit », c'est-à-dire financés par le Fonds National de Développement Agricole et les ressources de la chambres d'agriculture assises sur une taxe additionnelle sur le foncier non bâti. Reste qu'à côté des services d'utilité agricole du développement, de l'élevage (tous deux fournisseurs de conseil), des services d'utilité agricole d'économie (en charge des études économiques) ou des services d'utilité agricole de formation, peuvent être livrées des prestations dont le coût est en grande partie acquitté par le bénéficiaire comme c'est le cas des services de gestion des chambres dont le domaine d'intervention est proche (et deviendra rapidement concurrent) de celui d'autres organisations professionnelles agricoles comme les Centres de Gestion et d'Économie Rurale (CGER) ; 2°) de la même manière, ces centres de gestion offrent d'un côté un service comptable payant (révision des comptes d'exploitation et certification) mais, de l'autre côté, procurent du conseil en gestion et mènent des actions de formation sur ce thème en direction de leurs sociétaires financés par les fonds du développement ; 3°) il en va de même pour les coopératives agricoles et divers autres organismes très spécialisés (syndicat de contrôle laitier, syndicat de contrôle des croissances, service d'insémination artificielle, *etc.*) dont les techniciens voient le coût de leur activité à la fois partiellement intégré aux produits qu'ils livrent à leurs adhérents (des engrais, de l'aliment du bétail, des médicaments, *etc.*) et, pour la partie qui concerne le conseil individuel (par exemple, s'agissant d'un technicien de coopérative, le choix de telle ou telle production

en fonction des créneaux de marché), peuvent bénéficier d'un financement du Fonds National de Développement Agricole¹⁴⁹.

Les Programmes Pluriannuels de Développement Agricole (PPDA) qui sont alors construits par les Services d'Utilité Agricole du Développement à l'échelon local en accord avec les thématiques définies par l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) ont une logique très spécifique : ils ne viennent pas financer des organisations en particulier mais des types d'action (par exemple : formation des agriculteurs, recherche appliquée, conseil individuel, animation des groupes de vulgarisation et informations de masse, appui technique et coordination) croisés avec des domaines d'intervention (par exemple : problèmes généraux des exploitations, économie d'exploitation et économie agricole, agronomie, productions végétales, productions animales, environnement de l'exploitation, promotion des agriculteurs et des salariés, productions forestières, missions permanentes du développement) — ces nature et domaine d'intervention étant évidemment évolutifs dans le temps —, avec pour unité de mesure le temps de travail du technicien appréhendé comme agent de développement. Il en ressort un élargissement de toute une série d'organisations dites « maîtres d'œuvre », reconnues comme participant à la politique de développement agricole local (services d'utilité agricole des chambres, syndicats, coopératives, groupes de développement, coopératives d'utilisation du matériel agricole, centres de gestion, *etc.*). Fort souvent, dans l'emploi du temps d'un agent de développement, l'activité commerciale et l'activité de développement se trouvent imbriquées l'une dans l'autre. Bien entendu, le poids des subventions de développement dans le fonctionnement d'une structure est très inégal d'une organisation à l'autre et est à mettre en rapport avec 1°) le volume d'activité global de l'entité en question ; 2°) la diversité du portefeuille de prestations fournies. Ces remarques concernant les services insérés dans la politique de développement valent pour les services investis dans la politique des structures : parallèlement à leurs missions de service public (gérer le statut du fermage, encourager la mobilité géographique des hommes, rechercher l'adéquation entre l'offre et la demande de foncier, améliorer le

¹⁴⁹ Il est préférable d'abandonner la dichotomie trop simplificatrice entre « services payants » et « services gratuits » des organisations professionnelles pour lui préférer la distinction entre de prestations dont le coût est *principalement* acquitté par le bénéficiaire ou de prestations dont le coût est *principalement* subventionné (l'instauration de taxes professionnelles et de cotisations professionnelles obligatoires ne va pas sans poser quelques problèmes d'analyse : faut-il parler de financements publics ? de financements professionnels mutualisés ? de financements privés ? Nous avons choisi de dénommer « financements publics » à la fois les subventions prises sur le budget de l'État [de l'Union européenne ou des collectivités territoriales] et les subventions issues de taxes et cotisations professionnelles obligatoires faisant l'objet d'une redistribution entre plusieurs organismes dans la mesure où ces dernières naissent, nous l'avons dit, de l'usage de prérogatives de puissance publique pour leur mise en place).

potentiel de production) essentiellement financées par les deniers publics, les Sociétés d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural (SAFER) et les Associations Départementales pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (ADASEA) exercent une activité de conseil liée aux mutations foncières (succession, achat, vente, location), principalement rémunérée par le bénéficiaire et comparable à celle d'autres intermédiaires comme les notaires et les agents immobiliers (Rajaud, 1987). Observons qu'au fur et à mesure que s'égraineront les programmes de développement, un nombre conséquent de structures quitteront définitivement le champ de la politique publique du développement agricole, devenant de véritables « services privés » (c'est par exemple le cas des centres de gestion) ;

3°) *Tertio*, la modernisation de l'agriculture n'est pas simplement une politique (publique) qui donne lieu à l'octroi de financements, c'est aussi une idéologie transportée par les organisations de jeunesse agricole catholique dans les campagnes dès les années 1930 et devenue, dans l'après-guerre, progressivement dominante dans le champ professionnel. Ainsi, un service peut ne pas être retenu dans un programme de développement agricole et contribuer pourtant à l'ouvrage de rationalisation évoqué plus haut. Il importe de souligner qu'il n'y a pas de relation de stricte homologie entre les deux (par exemple, la prestation comptable d'un centre de gestion, si elle ne bénéficie pas de financements publics, participe pourtant elle aussi de ce vaste procès qui tend à faire de l'agriculteur un entrepreneur en fournissant à ce dernier des instruments de gestion lui permettant de juger de la rentabilité de ses facteurs de production et de guider sur cette base ses choix d'investissement ultérieurs). Il ressort de cette remarque que le travail de modernisation *est transversal aux organisations* et que, par conséquent, *une des particularités des services qui en sont le corollaire tient dans leur distribution souvent très large* : ils sont non seulement présents dans les organismes nés (comme les centres de gestion) ou ressuscités avec le développement agricole (c'est le cas des chambres d'agriculture, formées en 1924, avant d'être dissoutes par Vichy en 1940 et restaurées en 1949), mais également dans les structures de la seconde génération (coopératives, mutuelles, crédit agricole, *etc.*) dont le champ d'activité s'est considérablement élargi et qui ont intégré cette thématique de la modernisation¹⁵⁰. Le conseil en agriculture,

¹⁵⁰ S'agissant des services de seconde génération tels que les assurances mutuelles agricoles, la mutualité sociale, les coopératives ou le crédit, ceux-ci ont connu un processus assez séculaire de rationalisation professionnelle : des personnels et des savoirs spécialisés se sont substitués aux notables d'antan (propriétaires fonciers de droite et bourgeoisie rurale de gauche) ; de la même manière, des activités de services entretenant par le passé une grande proximité se sont différenciées : par exemple, si, dans l'entre-deux-guerres, les premières lois sociales touchant l'agriculture conduisirent à la greffe de caisses sociales sur le réseau des caisses d'assurances mutuelles

figure type du service dans la période productiviste (Céreq, 1981a, *op.cit.* ; Rémy, Brives, Lémery, 2006), illustre parfaitement ce partage : le conseil technique (conseil en production animale ou végétale, conseil en bâtiment et équipement) est autant développé au niveau des services d'utilité générale de développement des chambres d'agriculture (services d'utilité agricole du développement et Établissements Départementaux de l'Élevage dits « EDE ») qu'au niveau des centres et instituts techniques (spécialisés par filières de production) et des coopératives ; le conseil économique et/ou juridique est délivré par les centres de gestion et d'économie rurales, les services d'utilité agricole d'économie des chambres, les syndicats agricoles ou par les conseillers du Crédit Agricole.

1.3.2- ... Et l'envers de cette histoire

Cette histoire de la modernisation agricole comme celle de l'avènement d'un exploitant maximisant sa production tout en minimisant ses coûts est désormais bien connue ; la description que nous venons de faire des services de troisième génération se contente de la rappeler.

« Le paysan devient de plus en plus un agent économique qui choisit de faire telle ou telle spéculation en fonction des moyens techniques dont il dispose et des rentrées qu'il peut escompter. L'agriculteur investit en terres, en bâtiments, en machines, en cheptel, en engrais, en semences, le plus souvent à l'aide du crédit en escomptant que ces investissements seront rentables. Le calcul économique, au sens des économies et des comptes, pénètre l'exploitation agricole, souvent par des voies détournées et subreptices (...) L'agriculteur ne peut plus se contenter de gérer sa ferme "en bon père de famille", il doit le faire en entrepreneur avisé. Pour l'y aider, des centres d'économie rurale et des conseillers de gestion se multiplient en même temps que les techniques de la comptabilité agricole se perfectionnent et se répandent. » (Mendras, 1970, p.101).

À cette occasion, l'amateur de sociologie rurale opposera le fait que la rationalisation des conduites et l'avènement d'un « homo œconomicus » en agriculture ne sont pas des

déjà existant, après 1945, l'extension progressive d'une couverture sociale de l'agriculture et l'introduction en 1960 d'un système de financement spécifique permettant de surmonter les difficultés que rencontrait le financement mutualiste (il s'agit du Budget Annexe des Prestations Sociales Agricoles, dit « BAPSA », financé par une contribution de l'État, des cotisations sociales et des taxes sur certains produits agricoles) aboutit, sans toutefois que le principe somme toute très politique de leur unité institutionnelle ne soit jamais remis en cause, à la distinction définitive des activités de la Mutualité Sociale Agricole d'avec celles des Assurances Mutuelles Agricoles (futur Groupama). L'activité de ces premières structures de services s'est aussi, nous l'avons dit, adaptée à la politique de modernisation (citons le cas du crédit agricole et de son monopole des prêts subventionnés par le Trésor public qui se sont vus confier un rôle pivot dans le processus de modernisation : les prêts bonifiés deviennent subordonnés à des critères de viabilité) et considérablement diversifiée : les coopératives, cantonnées par le passé aux opérations d'approvisionnement, sont devenues des outils commerciaux et de valorisation des produits à part entière permettant de contourner les infrastructures du négoce privé accusées de trop absorber la plus value du travail paysan ; de leur côté, les assurances mutuelles et le crédit ont accru leurs gammes de « produits » et, pour résister à la concurrence des autres banques et organismes d'assurance, ont élargi leur clientèle au-delà des seules frontières du monde agricole en créant plusieurs filiales, devenant ainsi de véritables « groupes ».

phénomènes aussi évidents que cela sur le plan anthropologique, et de nous rappeler à l'appui de son point de vue les propos tenus par Jacques Klatzmann au sujet des « *limites du calcul économique en agriculture* » (1961) dans le premier numéro de la revue *Études Rurales* :

« Ce n'est pas tellement l'existence de croyances ou de superstitions qui constitue, actuellement, un frein au progrès économique. Les considérations extra-économiques, notamment le désir de conserver ou d'atteindre un certain prestige social, sont souvent un élément décisif du comportement (...) C'est (*pour ces raisons*) que la motorisation de l'agriculture s'est si rapidement développée. Au-dessous d'une certaine taille de l'exploitation, le tracteur n'est pas rentable. Le petit agriculteur qui achète un tracteur doit, ensuite, faire face à de lourdes dépenses annuelles d'utilisation. Le tracteur réduira certes la somme de travail nécessaire, mais il restera sur la ferme familiale le même nombre de travailleurs que précédemment (...) L'introduction du tracteur aura donc accru les dépenses monétaires, sans aucune contrepartie monétaire (sauf si une modification importante du système de culture permet d'accroître le volume de la production). Dans ces conditions, pourquoi acheter un tracteur ? Il peut, certes, faire une erreur de calcul économique. Il peut, aussi, désirer réduire sa peine. La machine n'est plus alors un moyen de production, mais un instrument de confort, un bien de consommation durable. On achète un tracteur comme un réfrigérateur ou une machine à laver. Ce comportement est d'ailleurs parfaitement légitime, pourvu qu'il soit conscient et adapté aux possibilités financières de l'exploitant. Mais, bien souvent, la possession d'un tracteur est considérée surtout comme un élément de prestige social. Dans ce cas encore, à quoi sert le calcul économique si le mobile principal du comportement est extra-économique ? » (pp.55-56)

Ou bien alors ceux d'Henri Mendras lorsqu'il écrit dans son ouvrage sur « la fin des paysans » :

« Certes, les conseillers en gestion essaient de "rationaliser" les décisions "économiques" de leurs ouailles, en leur faisant tenir des comptabilités. Le calcul une fois établi, libre à l'agriculteur de sacrifier les arguments personnels et familiaux, mais qu'il fasse ce choix, disent-ils, en claire connaissance de cause. Illusion de comptable et fausse rationalité. Dans l'exploitation familiale, tout est à la fois social et économique et l'achat d'un tracteur, d'un réfrigérateur ou d'une machine à laver s'y font selon la même démarche, sans qu'il soit possible à l'économiste de faire triompher son point de vue (...) À mesure que les exploitations se spécialiseront et s'ouvriront sur le marché, le rôle de producteur se différenciera du rôle de chef de famille, le travail manuel se subordonnera au travail de gestion et ainsi l'agriculteur acquerra des connaissances comptables et une mentalité plus économique. Mais cette évolution, qui se fait rapidement sous nos yeux, va de pair avec une transformation totale des structures économiques et familiales et ne saurait s'accomplir par une simple "éducation" des agriculteurs. » (pp.108-109)

Il est aisé de balayer d'un revers de main cette possible divergence en soulignant le fait que les propos des deux auteurs, qui datent des années 1960, ont considérablement vieilli. On pourrait ainsi facilement interpréter l'histoire de la normalisation des produits et des pratiques agricoles comme celle de la progressive constitution des différentes formes de conseil technique comme *points de passage obligé* de l'activité agricole, pour parler là comme

Michel Callon (1986) : à mesure que les revenus et/ou les primes des agriculteurs deviennent conditionnés au respect de certains critères de qualité, ceux-ci sont de plus en plus contraints d'internaliser l'expertise qui leur est fournie par leurs organisations professionnelles ; partant, les différents mobiles n'obéissant pas à la rationalité économique sont de plus en plus « réprimés ». Toutefois, ces deux extraits ont le mérite de nous rappeler la nécessaire distinction à opérer entre l' « incorporation » et l' « agence » dans l'explication des conduites économiques : pas plus que le demandeur d'emploi créateur d'entreprise décrit par Martin Giraudeau (2007) ne possède d'emblée les caractéristiques de l' « entrepreneur schumpétérien », l'exploitant n'est doté originellement des propriétés de *l'homo œconomicus*. Tous deux sont en réalité performés par des « collectifs outillés », c'est-à-dire des réseaux d'acteurs qualifiés dotés des techniques et des instruments adéquats qui contribuent à faire advenir une réalité politiquement souhaitée.

En effet, il est probable qu'aucun exploitant, saisi dans sa singularité anthropologique, ne ressemblera jamais à un agent maximisateur tel que le conçoit la théorie économique standard, et ce, quel que soit le nombre de références nouvelles qu'il sera parvenu à incorporer lors des diverses sessions de formation et/ou de vulgarisation auxquelles il aura été convié. Jacques Klaztmann et Henri Mendras ont raison sur ce point. Si l'exploitant rationnel et performant finit tout de même par advenir, c'est par la grâce de toute une kyrielle d'agencements socio-techniques (Callon, 1998 ; Callon, Muniesa, 2008) greffés à l'individu et censés le pourvoir des propriétés qui lui font défaut. Car il y a bien deux manières de concevoir l'intégration des techniques de production et de gestion les plus efficaces dans l'activité de production : l' « incorporation », ce que Mendras appelle l' « éducation », qui ne peut suffire à elle seule, et l' « agence », c'est-à-dire la consommation ou l'utilisation (imposée) de services et de techniques auxquelles sont déléguées certaines activités et/ou décisions qui, par le passé, étaient du seul ressort du paysan. D'ailleurs, Jacques Rémy ne parle pas d'autre chose que de la montée en puissance de ces agences socio-techniques lorsqu'il écrit en 1987 : *« l'importance considérable d'un système d'encadrement para-agricole, qui contribue largement à la qualification des agriculteurs et à l'introduction de nouvelles techniques, semble suggérer que, créés à l'origine pour pallier temporairement le manque de formation initiale des agriculteurs et accompagner la modernisation des exploitations, ces services s'inscriraient désormais dans un processus spécifique de division du travail (...) La mise en œuvre de la production agricole moderne se caractériserait par le développement de deux formes de professionnalisation complémentaire entre agriculteurs et*

techniciens agricoles (fréquemment d'origine agricole et formés par l'enseignement agricole), supposant une répartition des compétences entre ceux qui détiennent le capital économique et ceux qui détiennent le capital scolaire, entre décideurs et conseillers » (op.cit., p.439).

Soulignons toutefois que cette performance a ses limites. Si l'agriculteur est équipé, et de plus en plus, de toute une série de « prothèses » servicielles (et de divers équipements techniques tels que l'informatique) qui conforment une réalité à la représentation idéale et moderne de l'exploitant, l'ouvrage de performance est autrement plus instable s'agissant de l'exploitation en elle-même et du collectif familial. Si l'appareil de production paysan est régulièrement organisé, repensé (songeons par exemple à toutes les formes de conseil en bâtiment ou aux interventions des ergonomes) de manière à ce que la productivité soit la plus élevée possible, il n'en demeure pas moins que l'exploitation moyenne qu'on a produite à coups de « seuils standard » de surface est débordée par le « laisser-faire » sur le marché foncier. Le constat est encore plus patent s'agissant du collectif de travail familial, qui est une autre composante, essentielle, du modèle de l'exploitation familiale. On a certes encouragé l'installation du couple sur l'exploitation par diverses incitations financières, mais il n'y a guère d'agences qui permettent de stabiliser sur le temps long cette forme sociale (ce sont d'ailleurs ces lacunes qui vont conduire au dépérissement progressif du caractère familial de l'exploitation)¹⁵¹.

Cela étant dit, cette histoire de l'endroit du travail collectif de modernisation au principe de l'émergence de l'exploitant rationnel et de ses structures de production efficaces, se double d'une histoire de l'envers. Comme nous l'avons suggéré dans notre section 2, la professionnalisation de l'agriculture n'a pu s'opérer qu'au travers de la performance du modèle de l'exploitation familiale censée endosser l'effort modernisateur, en organisant les dispositifs de correction de ses relâchements ponctuels. L'organisation professionnelle ne s'est ainsi pas contentée de développer des structures et services coopératifs en charge d'améliorer la productivité des exploitations, elle a également fait émerger localement toute une série de nouvelles formes d'organisation de la « solidarité » professionnelle dans le travail : services de remplacement, cercles d'échange, mutuelles coups durs, banques de travail. Ces relance et modernisation des formes de l'entraide entre agriculteurs partagent une

¹⁵¹ L'idée de performance peut être ainsi utilement complétée par une réflexion sur le degré d'irréversibilité des réseaux socio-techniques grâce auxquels le concept ou l'idée originel(le) parvient à prendre corps ; irréversibilité qui confère sa stabilité aux dispositifs socio-techniques et aux formes sociales qui en résultent (pour une théorie sociologique de l'irréversibilité, voir [Callon, 1991]).

caractéristique fondamentale avec les services soutenant l'entreprise productiviste et qui dominant l'agriculture moderne — elle prend assise sur un projet de rationalisation des conduites —, mais elle s'en distingue dans le même temps en tant qu'elle agit en aval sur la substance (les agriculteurs et les agricultrices !) d'une réalité (les agriculteurs et les agricultrices *en tant qu'agents rationnels*) que les premiers organismes se sont efforcés de produire.

De la même manière que l'on travaille à rationaliser les comportements de production ou de gestion des exploitants, l'on installe en parallèle une rationalisation des actes que l'on a coutume de qualifier de « désintéressés ». Ainsi, tout en servant de contrepois et de condition de possibilité à *l'homo œconomicus* agricole, la solidarité professionnelle dans le travail qui émerge à compter des années 1960 emprunte à son formatage. En des termes plus explicites : les agents économiques calculateurs que tend à produire le travail de modernisation se déploient autant dans les activités de production et d'échange marchands que dans les activités d'échange réputées « non marchandes » (parce que ne répondant pas en théorie, c'est-à-dire en croyant sur parole ce que nous indique leur « raison sociale », à un objectif de maximisation du revenu ou du profit pour ceux qui s'y engagent).

« Dans le don, comme l'a montré Marcel Mauss, se trouve définie avec une méticuleuse attention l'interdiction de calculer de façon à ce que personne ne puisse jamais se dire quitte. Comme le montre toute l'anthropologie économique, ce n'est nullement l'intéressement ou le désintéressement psychologique qui est visé, mais uniquement ceci “tu ne t'acquitteras jamais, tu ne sortiras jamais d'affaire, tu n'échapperas jamais à l'entanglement” pour reprendre le beau mot de Nicholas Thomas. Plus les biens et les gens circulent plus ils seront attachés, liés, tenus. Or, en régime capitaliste se pose exactement la même question de ce qui ne doit pas être calculé, de ce qui ne doit à aucun prix, apparaître dans le calcul, de ce qui, s'il apparaissait, ruinerait à la fois le calcul et toute la fabrique de la société. La seule chose qui change, c'est la répartition entre ce qui est calculé, et ce qui ne doit pas l'être. Le formatage capitaliste a pour impératif “calcule les internalités de façon à pouvoir être quitte et renvoie toutes les autres associations à des externalités positives ou négatives que tu n'as pas à prendre en compte”. L'échange n'est pas le contraire du don : les deux produisent des interdictions de calculer, la première que l'on appelle “externalité” en régime capitaliste, la seconde que l'on appelle “désintéressement” en régime non capitaliste. La première permet de ne pas calculer parce que l'on a renvoyé au dehors la multitude des attaches ; la seconde que l'on appelle “désintéressement” en régime non capitaliste. » (Latour, Callon, *op.cit.*, p.56).

L'entraide dite « traditionnelle », la solidarité entre voisins d'un même quartier ou d'un même bourg, « sans formalités » dira-t-on, n'a évidemment pas totalement disparu avec la modernisation de l'agriculture. Mais l'on est saisi de constater que les formes d'entraide organisées qui naissent et/ou renaissent à partir des années 1960 formalisent assez

systématiquement les échanges de « coups de main » en instaurant des équivalences. Que l'on regarde du côté des services de remplacement et des cercles d'échange ou du côté des banques de travail et l'on s'apercevra de l'existence de transactions monétarisées, soit par un équivalent général, soit par une monnaie sociale¹⁵² pour parler comme Jérôme Blanc (1998, 2007) : 1°) les pratiques solidaires faisant intervenir l'équivalent général sont présentes avec le service de remplacement en agriculture qui implique un recours au marché du travail agricole, mais aussi avec les cercles d'échanges qui, à l'échelle d'un département le plus généralement, moyennant le paiement d'une cotisation, organisent au bénéfice des exploitants qui y adhèrent la mise en relation d'offres et de demandes de services (consistant en une prestation en travail et/ou en matériel) et dont les prix correspondent à un barème de tarifs fixé à l'avance par le cercle ; 2°) les monnaies sociales se retrouvent dans d'autres formes d'entraide dont la plus connue est la banque de travail, souvent disposée à côté de la Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole (cette « banque » suppose l'existence d'un système de comptabilisation des échanges entre adhérents et la tenue de comptes créditeurs et débiteurs ayant vocation à s'équilibrer et composés de « points » renvoyant à la valeur horaire d'un apport donné en main-d'œuvre et/ou en matériel). Autrement dit, l'exigence de solidarité professionnelle qui émerge à partir des années 1960 accouche de formules qui empruntent davantage au format capitaliste qu'au régime du don tel qu'évoqué plus haut par Bruno Latour et Michel Callon. Ce sont en quelque sorte des échanges « désintéressés » où les acteurs ont quand même la possibilité de se quitter quittes¹⁵³.

Ces deux histoires, ces deux ensembles de services que nous venons d'évoquer servent tous deux le même « modèle », mais pas d'une façon tout à fait identique : les différents services de conseil et services des structures performant le modèle de l'exploitation familiale

¹⁵² La monnaie sociale est une catégorie de monnaie parallèle à l'œuvre dans les structures d'économie sociale et solidaire. La monnaie parallèle s'entend comme 1°) une unité de compte distincte de l'unité de compte nationale ; 2°) un moyen de paiement différent des moyens de paiement nationaux.

¹⁵³ Il convient probablement de maintenir une distinction analytique entre les services de remplacement et les cercles d'échanges où le paiement de la prestation à l'aide de l'unité de compte nationale donne cette possibilité de solder d'un coup d'un seul sa « dette » à l'endroit de la personne morale déléguée par la communauté professionnelle, et les banques de travail, qui, à l'instar des systèmes d'échanges locaux analysés par Jérôme Blanc (2007), développent une monnaie parallèle afin de provoquer la création de la « communauté », c'est-à-dire afin de réaliser une zone de sociabilité et d'autonomie locale régulée par des principes alternatifs à ceux promus par l'État ou par le marché : la comptabilisation de l'échange à partir d'une monnaie interne est conçue non pas comme un moyen de rompre le lien en donnant au sociétaire la possibilité de solder ses comptes (il y a toujours un peu de crédit ou un peu de débit attaché au compte d'un membre et, dans cette perspective, plus les comptes sont déséquilibrés, mieux c'est !), mais à l'inverse comme un outil ou une étape préalable à la constitution d'une réciprocité multilatérale reposant uniquement sur la confiance entre les membres du groupe (à terme, la comptabilisation des échanges doit avoir généré suffisamment de confiance entre les échangistes pour que la réciprocité n'ait plus besoin de s'appuyer sur cette monnaie spéciale).

rentable, compétitive ; les services de remplacement, les mutuelles d'entraide, les banques de travail ou les cercles d'échanges *soutiennent quant à eux la réalité performée* : l'exploitant calculeur tombe malade et a besoin d'être remplacé si l'on ne veut pas risquer de les voir disparaître lui et son exploitation — c'est le rôle échu au service de remplacement. Le collectif de travail familial produit par les organisations professionnelles en tant qu'il répond à une aspiration des jeunes générations à l'autonomie du couple mais également en tant qu'il incarne la forme d'organisation du travail la plus optimale sur l'exploitation (c'est la force de travail la moins coûteuse, la plus efficace car la plus flexible et la plus volontaire, etc.) n'est pas toujours de taille suffisante pour faire face à certaines tâches, fut-il conçu en liaison avec la notion d'« exploitation de taille moyenne » pour ne pas avoir à recourir au travail extérieur : c'est là que les banques de travail ou les cercles d'échange jouent un rôle primordial en organisant un appoint ponctuel en main-d'œuvre : le « coup de main » ayant permis de passer le « coup de bourre », la famille exploitante comme collectif de travail légitime peut reprendre le cours normal de son labeur.

Tout se passe en fait comme si la performance des sociologues devait ici admettre deux rangs : 1°) des services de rang A (et/ou divers types d'instruments techniques) qui, dans l'optique modernisatrice, travaillent à donner une réalité au modèle et aux concepts qui qualifient la dimension professionnelle de l'activité agricole — cette première performance, *assimilable à une « mise sous tension » de l'appareil de production agricole*, étant plus ou moins durable selon le niveau de stabilité des agences socio-techniques ; 2°) des services de rang B *qui autorisent un « relâchement » de la substance sur laquelle se condensent tous les efforts performatifs des services de rang A* — le remplacement fait, par exemple, advenir la « figure de l'*homo œconomicus* qui part en congé », sans pour autant que soient compromises la réalisation et la réalité du modèle.

Résumons cette sous-section : inscrit dans la sphère villageoise et, nous reprenons là le terme d'Henri Mendras, dans son idéologie (le partage des mêmes valeurs et des mêmes traditions), le service coopératif qui se défie, comme nous l'avons abordé avec le cas des compagnies d'assurance, du service marchand en tant que ce dernier est l'émissaire d'une « société englobante », lointaine et donc suspecte, va faire place, sous l'influence du libéralisme économique et du désenclavement des campagnes, à une coopération professionnelle¹⁵⁴ dans la seconde moitié du 19^e siècle par le biais du syndicat boutique, puis

¹⁵⁴ Michel Gervais, Marcel Jollivet et Yves Tavernier écrivent qu'avec le syndicat boutique émerge une solidarité strictement professionnelle : « *Voici que la profession devient une caractéristique isolable de*

des caisses de crédit et d'assurance, qui permettent à l'agriculteur de faire face aux effets de la crise (tromperies sur la marchandise des négociants, difficultés quant à l'accès aux prêts). L'organisation coopérative des services va être tout au long du 20^e siècle menée sous l'égide d'élites agrariennes conservatrices et républicaines, respectivement tenantes de thèses de type corporatiste ou solidariste, qui ont en commun de défendre le concept de « spécificité paysanne » vis-à-vis de leurs « troupes » et vis-à-vis des pouvoirs publics. Dans l'après-guerre, c'est la modernisation qui devient le bien public professionnel et donne lieu à une inflation sans précédent du format de coopération dans les services (ceux de la seconde génération, tels le crédit agricole et les coopératives, épousant les nouveaux préceptes développementalistes), porté par les héritiers de l'idéologie jacobine, le Centre National des Jeunes Agriculteurs.

Cette modernisation a deux faces : si les différents services de conseil (agronomique, gestion, etc.) participent à la transformation du paysan en un chef d'exploitation performant et rationnel, et si les services des structures construisent autant l'exploitation rentable que le collectif de travail familial, se déploient dans la même période de nouvelles formes d'organisation de la solidarité dans le travail qui peuvent être analysées comme autant de formules inventées afin de canaliser les relâchements des composants du modèle de l'exploitation familiale, et donc de l'économie tendue, que l'on s'efforce de performer, et donc comme autant d'outils assurant, en second rang, les conditions de félicité de la performance. Mais les formes d'internalisation professionnelle des défaillances (au sens très large du terme) ponctuelles du chef d'exploitation ou du collectif de travail familial que représentent les services de remplacement, les mutuelles d'entraide ou les banques de travail relèvent, comme nous avons pu le constater dans notre première section, d'initiatives locales.

Pour que cet ouvrage d'internalisation puisse produire ses pleins effets, il incombe aux agriculteurs de doter ces techniques d'organisation de la solidarité dans le travail d'une dimension collective identique à celle qui caractérise les autres services constitutifs de la politique de développement ou de la politique des structures. Elles doivent faire partie du « modèle de développement » et ne plus seulement se contenter d'en régler les limites à la marge (localement). Notons cependant que ces technologies coopératives d'organisation du

l'individu, une dimension en soi, qui le désigne, le situe socialement. De plus, par ses objectifs et son action, le syndicat local donne un contenu à cette nouvelle étiquette sociale ; il s'agit de faire en commun des opérations précises, nommées, institutionnellement définies et qui se trouvent ainsi dotées d'une réalité objective propre, autonome : c'est l'irruption du technique spécifié, du technique comme technique, dans le travail agricole, et à partir de là précisément, la constitution simultanée de ce travail en métier, et de celui qui l'exerce en professionnel. » (p.372).

travail sont inégales du point de vue de la capacité qu'elles ont d'être généralisées : comme l'entraide de voisinage, les cercles d'échange et les banques de travail font interagir une offre et une demande de travail composées uniquement d'agriculteurs, de moins en moins nombreux, de plus en plus absorbés par leurs propres exploitations, elles sont donc vouées à rester des formes sociétaires inégalement distribuées géographiquement, inégalement accessibles. Le service de remplacement, en tant qu'il intervient par la recherche active puis la mise à disposition d'une main-d'œuvre salariée, est un modèle d'organisation qui offre quant à lui une possibilité de projection sur le territoire national autrement plus importante. Le syndicalisme agricole, et plus particulièrement le CNJA, va donc s'évertuer à le transformer politiquement en un bien public joint à la politique de modernisation agricole. Ainsi, alors qu'il était au départ le fait de quelques structures de développement à l'échelon local, le service de remplacement va devenir, à l'instar du conseil en agriculture, figure emblématique du productivisme, une prestation distribuée dans la plupart des organisations professionnelles agricoles investies dans la politique de développement (chambres d'agriculture, coopératives, associations spécialisées de producteurs, syndicats agricoles, Établissements Départementaux de l'Élevage, etc.), voire dans la politique des structures (quoique le phénomène reste marginal, certaines Associations Départementales pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles mettront en place un service de remplacement départemental dans la seconde moitié des années 1970)¹⁵⁵.

Nous nous intéresserons par conséquent dans les deux dernières sous-sections de ce chapitre au travail politique de constitution de la modernisation comme bien communautaire (ou professionnel) conditionnant l'établissement de l'enjeu du remplacement en agriculture comme enjeu public et ainsi que son intégration dans la politique de développement agricole.

2- La constitution de la modernisation du secteur agricole comme bien public et le travail d'institutionnalisation du format de la coopération professionnelle dans les services

La modernisation de l'agriculture a cette caractéristique d'être, dans l'après-guerre, un impératif d'emblée partagé par les deux parties que sont les pouvoirs publics, soucieux de rendre sa compétitivité au secteur agricole, et une partie des organisations professionnelles, avec à leur tête le Centre National des Jeunes Agriculteurs. N'ayant pas eu à imposer son concept, n'en étant pas le propriétaire originel exclusif, la Profession agricole aurait très bien

¹⁵⁵ Chapitre 2.

pu, en théorie, voir ce dernier lui échapper, et assister à l'effacement du format de la coopération professionnelle devant celui du service public s'agissant de la mise en place de la politique de modernisation. Il n'en a rien été. Si le service public de l'agriculture (les Directions des Services Agricoles) va être écarté au profit de la coopération professionnelle, c'est en raison de trois éléments croisés : 1°) un changement de référentiel de la politique publique ; 2°) une idéologie modernisatrice fournie par une partie du monde professionnel, 3°) une ressource de légitimation qui permet l'institutionnalisation des compromis au travers du mécanisme de cogestion.

S'agissant du changement de référentiel de la politique publique agricole, Pierre Muller (1990) indique que l'évolution de l'intervention étatique se caractérise par le passage d'un « référentiel de maintenance » à un « référentiel de modernisation ». Le référentiel de maintenance naît à la fin du 19^e siècle et reste prépondérant tout au long de la première moitié du 20^e siècle ; ce référentiel sous-tend une politique dont les composantes (actions de vulgarisation des professeurs d'agriculture, renforcements financier et juridique des systèmes mutualistes et de crédit mis en œuvre par les groupements professionnels, etc.) se proposent de consolider les éléments constitutifs de l'exploitation familiale agricole¹⁵⁶ ; il s'agit de conserver l'intégralité de la population paysanne et de lutter contre le phénomène d'exode rural qui, en désagrégant la famille paysanne et donc la cellule productive, empêche l'agriculture d'assurer son rôle économique de production de denrées alimentaires. Quant au « référentiel de modernisation », il s'entend comme une volonté de permettre à l'agriculture de rattraper son retard de compétitivité en en faisant un secteur économique à part entière, régi par une stratégie de planification ayant pour finalité d'organiser le plein emploi du capital et du travail : *« Les experts gouvernementaux considèrent que la population paysanne est deux fois trop nombreuse et que la majorité des producteurs travaillent de façon archaïque, sur des superficies insuffisantes (...) la politique inaugurée en 1960 tend à accélérer et à organiser l'exode en fonction de la situation économique globale. Dans la mesure où il n'est pas possible, pour des raisons politiques, de fixer un optimum de population paysanne, le gouvernement s'attache à définir un type d'exploitation à responsabilité personnelle qui corresponde au modèle traditionnel et garantisse au producteur un niveau de revenu*

¹⁵⁶ Les concrétisations de cette politique « sont à la disposition du paysan, mais elles ne s'imposent pas à lui. Elles l'aident à conserver ou à renforcer ce qui existe et elles ne lui donnent pas aucun moyen pour modifier les règles du jeu. L'exploitation repose toujours sur le travail du groupe familial, la terre est toujours considérée comme un patrimoine et la rente foncière déguisée en fermage comme le produit d'un contrat appuyé sur l'autonomie des libertés individuelles. L'État continue, théoriquement, à veiller à ce qu'aucun phénomène n'empêche la réalisation des équilibres naturels dans le cadre d'un système de production jugé pleinement satisfaisant ». (Gervais, Jollivet, Tavernier, 1977, p.584).

satisfaisant, tout en répondant aux exigences de l'ensemble du système économique. »
(Gervais, Jollivet, Tavernier, *op.cit.*, p.636).

Parallèlement, la thèse modernisatrice est portée au sein même du champ professionnel par les militants de la Jeunesse Agricole Catholique qui, pour défendre leurs idées dans un espace syndical dominé par une FNSEA aux mains d'anciens dirigeants de la Corporation Paysanne et tenants d'une doctrine agrarienne conservatrice, créent en 1946 le Cercle National des Jeunes Agriculteurs, d'abord simple section (sans statut) de la Confédération Générale de l'Agriculture (CGA) avant de devenir en 1956, la très socialiste CGA ayant disparu en 1954, une organisation syndicale à part entière adhérent (tout en revendiquant son autonomie) à la FNSEA, qui se transformera en 1961 en Centre National des Jeunes Agriculteurs. Ces jeunes agriculteurs véhiculent une vision du monde agricole qui ménage plusieurs grandes différences avec celle de leurs aînés : 1°) l'« épanouissement » paysan suppose de rompre avec « l'ordre éternel des champs » (*i.e* la stratégie de reproduction des structures paysannes) ; le progrès technique devient un vecteur d'amélioration des conditions de vie et de travail ; 2°) l'amélioration des conditions d'existence suppose de disposer d'une exploitation rentable et implique d'accepter la disparition des plus petits, au lieu de prôner l'idée que les exploitations familiales sont toutes, par nature, utiles ; 3°) tandis que l'attitude politique de leurs prédécesseurs se caractérisait par une méfiance envers l'État, ce mouvement de jeunesse propose au contraire de collaborer activement avec lui ; certes, le changement conçu par eux passe avant tout par la prise de responsabilités des agriculteurs au niveau individuel et collectif mais il ne pourra avoir lieu sans l'élaboration d'un cadre législatif incitatif. La convergence de vues entre les pouvoirs publics et les Jeunes Agriculteurs va aboutir à ce que soit reconnue au Cercle en 1959 une représentativité égale à celle de la FNSEA, et ce avant que ce courant réformateur, la relève des générations aidant, ne devienne majoritaire au sein de cette même FNSEA dans le milieu des années 1960.

Pierre Muller (1984, *op.cit.*) indique ainsi que le choix de confier la politique de modernisation aux organisations professionnelles agricoles naît de la rencontre entre d'un côté des Jeunes Agriculteurs disposés à prendre des responsabilités dans la conduite de ces changements et à accepter que disparaissent (à leur profit) bon nombre d'exploitants parmi les plus modestes, et, de l'autre côté, des pouvoirs publics ayant intérêt à ne pas se trouver en première ligne des résistances occasionnées par ce programme réformateur et peu confiants dans la capacité de leurs propres services (les services agricoles), jugés trop proches du milieu paysan, à organiser cette évolution. Ce compromis va être institutionnalisé sous la forme d'un

mécanisme de cogestion : 1°) au niveau national, les programmes sont conjointement arrêtés par des représentants de la profession et de l'État dans des instances paritaires (Association Nationale de Développement Agricole pour le développement, Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles pour la politique des structures, Fonds d'Orientation et de Régularisation des Marchés Agricoles pour le soutien aux marchés, etc.) ; 2°) au niveau local (départemental et régional), la mise en œuvre de ces mesures est confiée aux structures professionnelles, l'État se cantonnant dans un rôle de contrôle au travers des directions départementales et régionales de l'agriculture.

Cet accord entre les deux parties, qui ne va effectivement pas aller sans générer des heurts (des mouvements de défense de la petite paysannerie s'organisent tels le Mouvement de Coordination et de Défense des Exploitations Agricoles Familiales, dit « MODEF », d'obédience communiste, et le courant des « paysans travailleurs » qui recrute ses militants parmi d'anciens adhérents des Centres Départementaux des Jeunes Agriculteurs, déçus et/ou éclopés de la modernisation, se détournant de la vision syndicale dominante, et tentant d'imposer une perspective de lutte des classes dans les campagnes) est rendu tenable par la réactivation d'un mythe de l'unité paysanne qui se dissocie de la période vichyste par le fait qu'il place l'unité organique de la paysannerie dans sa dimension entrepreneuriale. L'usage de cette symbolique de l'unité permet aux institutions représentatives de la paysannerie désignées par les pouvoirs publics, avec à leur tête la FNSEA¹⁵⁷, d'imposer de *façon exclusive* leur vision du monde agricole, et facilite dans le même temps la tâche des pouvoirs publics qui, partageant partiellement la perspective dominante, ont tout intérêt à adhérer à une mystique qui sert la paix sociale dans les campagnes. Ronald Hubscher et Rose-Marie Lagrave (1993) analysent ainsi la cogestion comme une forme d'intégration de l'État dans le syndicalisme (et *in extenso*, dans la coopération professionnelle).

« Depuis son officialisation en 1971, avec la mise en place de procédures de consultations régulières, dont la plus médiatique d'entre elle est la Conférence annuelle, la cogestion se dévoile progressivement pour ce qu'elle est : un détournement de compétences du gouvernement. La cogestion est d'abord la rencontre de deux processus : la participation progressive du syndicalisme dominant à l'élaboration de la politique agricole et la recherche par l'État d'un partenaire social pour réguler d'éventuels conflits (...) C'est, en effet, le partage des mêmes visions quant au devenir de l'agriculture qui cimenter la cogestion, fondée sur un jeu de dons et de contre-

¹⁵⁷ Les organisations représentatives désignées par décret sont la FNSEA, le CNJA, l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (dite « APCA »), et la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit agricoles (dite « CNMCCA », qui fédère la Mutualité Sociale Agricole, les Assurances Mutuelles Agricoles, la Confédération Française de la Coopération Agricole et la Fédération nationale du crédit agricole). Leur coordination est assurée par le Conseil de l'Agriculture Française (CAF) présidé par la FNSEA.

dons entre l'État et la profession. L'État officialise un rapport de forces entre syndicats en ne retenant qu'un seul partenaire et l'utilise pour faire appliquer les décisions dictées pour partie par le syndicalisme dominant ; en retour, la FNSEA et le CNJA sont légitimés comme les seuls porte-parole de la paysannerie. » (*Ibid.*, pp.131-132).

3- L'intégration du remplacement en agriculture dans la politique de développement agricole : un bien public joint à la modernisation

La conférence annuelle entre le gouvernement et la profession, vitrine de la cogestion et « fille » du Plan (elle est créée par une clause du VI^e Plan), va être, lors de sa seconde levée en septembre 1972, le cadre d'émergence national de la problématique du remplacement en agriculture et de sa prise en charge financière. Les travaux de la seconde conférence annuelle, préparés entre les mois d'avril et de juin 1972 au sein de groupes de travail mixtes associant l'administration et la profession¹⁵⁸, entendent aborder quatre priorités dans la mise en œuvre de la politique agricole : l'amélioration du revenu agricole dans le cadre européen, la définition d'une politique de l'élevage, la modernisation des exploitations agricoles et l'installation des jeunes agriculteurs, l'amélioration de la politique sociale. C'est dans le cadre de la troisième priorité qui traite essentiellement de la question de l'établissement des nouvelles générations d'exploitants (devant à l'époque faire face à d'importants investissements, ils sollicitent une dotation forfaitaire dégressive versée par l'État durant les premières années d'installation – ce sera la Dotation aux Jeunes Agriculteurs, dite « DJA ») que l'enjeu du remplacement est abordé par le CNJA comme devant permettre d'améliorer les conditions de vie des agriculteurs (APCA, 1972). Cet enjeu est présenté par la profession

¹⁵⁸ Pierre Coulomb (1987) note que l'arrivée de Jacques Chirac au ministère de l'Agriculture en 1972 se solde le plus souvent par la recherche d'une concertation directe entre le cabinet ministériel et les représentants de la profession ; cette modalité de travail, proche du style introduit par Edgar Pisani au moment de l'élaboration des lois d'orientation de 1960 et de 1962, fait peu de cas de la médiation parlementaire et ne laisse qu'une marge d'initiative réduite à l'administration. Au sujet de la préparation des conférences annuelles de 1972 et de 1973, le sociologue écrit qu'elle est symptomatique d'une perte de pouvoir des fonctionnaires au bénéfice des responsables professionnels : « *L'administration perd d'abord dans cette nouvelle situation une large part de sa fonction d'expertise. C'est désormais plus à la profession qu'à son administration territoriale que l'État fait confiance pour l'informer des réalités concrètes, techniques, économiques, sociales et politiques de la diversité de l'agriculture. Mais l'administration perd aussi en partie sa fonction technicienne dans l'élaboration des réponses ministérielles ou législatives à donner aux questions économiques et sociales que lui pose le politique (le gouvernement, le ministre – mais aussi, par leur médiation, les parlementaires) ou le syndical (dans ses diversités nationales ou locales). Les conférences annuelles débouchent ainsi le plus souvent sur la constitution de groupes de travail administration/profession ou sur des "accords plus ou moins formels" sur la manière de traiter les mesures à prendre. Mais surtout la profession sait qu'elle peut proposer ses propres "textes", qu'ils pourront être directement "reçus", l'administration pouvant être réduite à la seule fonction (ou presque) de les conduire en "interministériel". Au demeurant, le syndicalisme agricole se dote alors d'une administration propre, capable de préparer ces projets "clés en main".* » (*Ibid.*, p.23).

comme : 1°) public, au sens où le service doit concerner tous les départements et l'activité menée en direction de l'ensemble des agriculteurs ; 2°) devant être financé par des crédits publics. D'un commun accord, le gouvernement et la profession déclareront au cours de la séance plénière de la Conférence, le 29 septembre 1972, qu'il appartient à l'Association Nationale de Développement Agricole de financer cette action et de définir les modalités exactes de sa prise en charge.

C'est le décret n°73-19 du 04 janvier 1973, modifiant le décret du 04 octobre 1966 relatif au financement et à la mise en œuvre des programmes de développement agricole, qui consacre l'activité de remplacement en agriculture comme activité de développement en disposant dans son quatrième alinéa que « *les actions collectives de développement agricole doivent être conduites de telle façon que tous, et en particulier les jeunes et les salariés s'y intéressant, puissent y participer notamment grâce à la création de services de remplacement et soient amenés à vouloir compléter les informations qui leur auront été données et approfondir leurs connaissances.* » : le remplacement tire donc son caractère « public » du fait qu'il constitue une des conditions de possibilité d'un autre bien public, le développement agricole, ou plutôt du fait qu'il est l'une des conditions de réalisation d'une option idéologique promue par le syndicalisme majoritaire comme bien public.

Le remplacement peut donc être défini comme un bien public, non en raison de caractéristiques foncières qui seraient intrinsèques à toute activité publique, mais *parce qu'il est politiquement défini* comme tel, ce qui emporte, dans un second temps, *certaines conséquences pratiques* (par exemple, l'allocation de financements publics qui permettent de délivrer des prestations à des tarifs inférieurs à ceux pratiqués sur un marché des services similaires, et/ou la mise en œuvre de dispositions légales et réglementaires spécifiques qui placent une activité hors [d'atteinte] du cadre de la concurrence marchande — à tout le moins sur le plan tarifaire — en l'exonérant par exemple de certains impôts auxquels sont assujetties les entreprises commerciales). Inge Kaul (2001) a parfaitement montré qu'il n'existe pas de biens privés ou de biens publics par essence :

- La dimension collective ou privée d'un bien est tributaire de choix politiques, profondément révisables — le caractère public est donc plus un *process* qu'un état —, qui inscrivent les biens et les services le long d'un *continuum* privé-public ; le positionnement d'un bien est fonction de toute une série de facteurs pris en compte dans la décision politique : la connaissance, la technologie, l'état des finances, *etc.* ;

- Parce qu'elle est politique, la dimension publique d'un bien ou d'un service doit être dissociée de la dimension publique de l'utilité associée à ce bien ou à ce service. Autrement dit, le bien public peut ne pas satisfaire en pratique l'ensemble de la population qu'il prétend toucher en théorie ; en outre, les bénéfices associés à la livraison d'un bien public ne sont pas identiques pour tous, quand bien même ils sont censés l'être ;
- Enfin, le bien public n'est pas synonyme d'une prise en charge étatique directe. Il peut être pris en charge par des acteurs privés dans un cadre institutionnel fixé par l'État.

Qualifier politiquement un bien ou un service de « public » engendre des effets performatifs. La performativité peut ici être prise au sens « austinien » du terme (MacKenzie, 2006), c'est-à-dire que l'énoncé, tel que diffusé dans les réseaux agricoles syndicaux et de vulgarisation, vient conditionner la perception qu'ont du service de remplacement ses gestionnaires et ses utilisateurs potentiels : la qualification politique incite les premiers à conférer une certaine universalité à la prestation qu'ils administrent (ils essaient de la rendre accessible au plus grand nombre possible d'agriculteurs sur un plan financier, c'est-à-dire en cherchant à subventionner l'activité ; sur un plan territorial, en tentant de coordonner les initiatives et/ou en tentant d'organiser le service sur les parties d'un territoire départemental où il n'est pas présent ; sur un plan logistique, en spécialisant des animateurs dans la recherche de personnels salariés afin de répondre à l'ensemble des demandes sur un plan quantitatif et qualitatif), et elle convainc les seconds de se tourner naturellement vers le service, de le concevoir comme un « dû ». Mais la performativité a aussi une dimension plus matérielle : dès lors que les pouvoirs publics acceptent d'inscrire le remplacement dans la politique de développement agricole nationale (et, partant, d'en confier la diffusion et la gestion à l'Association Nationale de Développement Agricole), dès lors que la prestation de remplacement revêt une dimension publique, que son sort est symboliquement lié à celui de la communauté professionnelle agricole, diverses incitations financières seront mises en place afin que ladite prestation soit le plus largement possible distribuée dans les divers réseaux et les diverses organisations professionnelles agricoles à l'échelle nationale. Aussi l'activité de remplacement, à l'origine développée dans quelques départements « avant-gardistes » à l'initiative de quelques structures professionnelles emblématiques (FDSEA, CDJA, coopératives, groupes de vulgarisation), va-t-elle connaître un large essor à compter de la seconde moitié des années 1970. Des services de remplacement vont être installés dans toute

une série de groupements professionnels assez divers, aux échelons territoriaux les plus variés (allant de la commune au département).

Conclusion : la genèse du service de remplacement en agriculture comme travail de marquage professionnel du marché

Nous avons vu que l'effort de modernisation du secteur agricole pouvait très largement s'apparenter à une entreprise de performance du modèle de l'exploitation familiale moderne. Ce modèle fut élaboré par le syndicalisme majoritaire (et en particulier le Centre National des Jeunes Agriculteurs), en collaboration avec les pouvoirs publics, à partir d'un travail de « remodelage » d'une forme sociale héritée, la petite exploitation familiale de polyculture élevage, qui, bien qu'ayant montré de remarquables capacités de résistance face à l'avènement d'un marché national et international des produits agricoles dans la seconde moitié du 19^e siècle — d'où sa reprise —, a vu ses principaux traits frappés d'une certaine obsolescence à l'orée des années 1950 au regard du développement de l'économie de marché agricole — d'où sa transformation. Ledit modèle repose sur trois éléments fondateurs : *un chef d'exploitation agricole maximisateur*, sélectionné et formé par les organisations professionnelles agricoles, intégrant à son exploitation les technologies de gestion et de production les plus efficaces grâce, notamment, à l'utilisation des services que lui fournissent les groupements professionnels auxquels il appartient ; *une exploitation de taille suffisante pour être rentable*, formatée par des services fonciers spécialisés qui doivent permettre au premier terme évoqué, *l'homo œconomicus* agricole, d'accéder directement à son outil de travail ; enfin, *un collectif de travail familial* (centré sur la famille conjugale), dont ces mêmes structures professionnelles encouragent l'émergence puisque l'enjeu est tout autant de répondre à une aspiration sociale de la jeune génération, l'autonomie du couple, que d'installer une forme sociale éminemment fonctionnelle sur un plan strictement économique : à la main-d'œuvre familiale est associée une vertu cardinale, le « courage », elle ne compte pas ses heures ; elle est en outre une force de travail qui apporte la flexibilité voulue à l'agriculture et qui ne lui coûte rien. L'ouvrage collectif d'incarnation de ce modèle, coordonné et financé au travers de la politique de développement et de la politique des structures, doit assurer la compétitivité de l'agriculture française sur le marché international. Aussi la politique de modernisation est-elle assimilable à la *mise en place de toute une série de services de conseil, fonciers, économiques, de formation, etc., garantissant la mise sous-*

tension de l'appareil de production agricole (prosaïquement dénommée par le législateur « utilisation rationnelle des capitaux et des techniques »).

Reste que tout ce travail distribué de performance — chaque groupement professionnel participe en effet, avec ses spécificités, à l'effort commun de réalisation du modèle — est rattrapé par une réalité tout à fait banale : pas plus que la firme capitaliste n'optimise en permanence l'utilisation de ses facteurs de production sur le marché, l'exploitant et les siens (son épouse et/ou un enfant aide familial) ne peuvent en permanence s'inscrire dans une économie « tendue » : l'exploitant agricole, cet agent rationnel que les organisations professionnelles s'efforcent de produire par tous les moyens, est contraint d'arrêter un temps son activité parce qu'il tombe malade ou qu'il est victime d'un accident ; le collectif de travail familial n'est pas plus infallible : l'agriculteur et sa conjointe ont envie de quitter de temps à autre l'atelier de production et ses astreintes pour prendre des congés, assister à des mariages ou à d'autres événements familiaux. Mais, dans ce cas, se pose un problème qui n'est guère pris en charge par le colossal appareil d'encadrement de la paysannerie ; l'ensemble de cette agence socio-technique conditionnant le devenir de la modernisation, toute entière mobilisée par sa mission productiviste, n'apporte aucune solution satisfaisante à un problème tout à fait simple : qui va traire et soigner les vaches si l'exploitant ou son épouse sont absents de l'exploitation ? Ne rien faire face à ces défections ponctuelles de l'exploitant et/ou de sa main-d'œuvre familiale, c'est tout bonnement risquer de voir disparaître l'exploitation et l'outil de travail ; c'est s'exposer à l'anéantissement de tous les efforts entrepris pour les installer et les rendre compétitifs ; c'est donc, à terme, assister à la liquidation d'un modèle savamment construit qui qualifie la dimension professionnelle de l'activité agricole, qui commande les performances économiques du secteur et sert de référence identitaire à toute une population active.

Comment alors parer à cette économie « relâchée » qui, non seulement, contrarie inévitablement l'économie tendue — les exploitants ne font pas exprès de tomber malades ! —, mais qui, en outre, est appelée de ses vœux par la nouvelle génération d'agriculteurs ? Celle-ci revendique la possibilité de faire défection, c'est-à-dire la possibilité, voire le droit (comparable à celui des couches moyennes urbaines), de n'être pas toute entière et tout au long de l'année absorbée par les tâches productives.

Le problème est d'autant plus délicat à résoudre que les formes organisées de solidarité dans le travail qui étaient à l'œuvre au siècle dernier, qu'il s'agisse de l'entraide de quartier ou des sociétés de secours mutuel pour parler des plus connues, se sont littéralement affaissées à

mesure que les paysans quittaient la campagne pour rejoindre la ville et l'industrie ; la modernisation n'a en rien contrarié ce mouvement, elle l'a même alimenté puisque les exploitations moyennes, viables, n'ont pu être créées qu'en organisant le départ des plus petits paysans. En outre, l'ère productiviste s'est accompagnée d'une intensification sans précédent du travail : autrement dit, ceux qui restent sont bien trop absorbés par le travail sur leur propre exploitation pour pouvoir s'adonner au « coup de main » bénévole auprès d'un voisin (ou alors cette aide reste tout à fait marginale et, en tout état de cause, très limitée dans le temps).

C'est là qu'apparaît le recours organisé, médiatisé, au marché du travail agricole : le service de remplacement en agriculture. Ce dernier répond donc à deux problématiques bien précises : 1°) protéger un outil de travail formaté par la profession agricole, et, partant, maintenir ses utilisateurs (l'exploitant et sa famille) tout se ménageant la possibilité de transmettre l'unité de production ainsi préservée aux générations futures ; par ce biais, on sauvegarde non seulement le modèle, mais aussi toute la structure professionnelle érigée autour de lui dans le but de le performer ; 2°) trouver une solution adaptée à l'élévation sans précédent des coûts de transaction sur le marché du travail ; élévation en partie imputable à la mise en place de ce modèle professionnel dont il s'agit d'assurer le sauvetage. Mais cette innovation, cette première forme moderne d'intermédiation sur le marché du travail agricole, est éminemment paradoxale puisque, au final, *il s'agit de recourir au salariat pour sauver un modèle professionnel en partie fondé sur le rejet du salariat.*

On peut tirer de l'examen de la genèse du remplacement en agriculture la conclusion qu'elle consiste en un *travail de marquage professionnel du marché* consistant en trois marquages sociaux interreliés : 1°) un *marquage idéologique* des marchés du travail et marché de la prestation de remplacement ; 2°) un *marquage distinctif* du marché du travail de remplacement ; 3°) un *marquage réglementaire et financier* du marché de la prestation de remplacement. Par ce biais, il s'agit de contester l'existence d'une rupture radicale entre les deux modes d'allocation du travail que sont, d'un côté, les règles (locales) de réciprocité au principe de l'entraide, et, de l'autre côté, les prix (salaires) constitutifs d'un marché du travail.

1°) *S'agissant du travail de marquage idéologique des marchés du travail de remplacement et du service de remplacement* (car, dans le cas de la prestation de remplacement, il y a bien un marché si l'on veut bien considérer que l'offre et la demande de prestation sont régulés par des prix, même si ces derniers se révèlent extrêmement administrés), nous avons essayé de montrer que la *solidarité professionnelle se substituait à la solidarité villageoise.*

Par le passé, l'attachement partagé par les membres de la collectivité villageoise au groupe domestique comme cadre primaire de la vie sociale et économique des individus présidait aux formes organisées d'entraide (entraide de quartier ou société de secours mutuel). Protéger le patrimoine d'une famille, c'était préserver le moyen d'autosubsistance de cette dernière (au sens le plus matériel du terme puisque la plus large part des produits de l'exploitation est autoconsommée) et donc assurer les conditions de continuité de la « maison paysanne » ; assise sur cette norme domestique elle-même inscrite dans ce qu'Henri Mendras appelle l'« idéologie villageoise », l'aide mutuelle était soit régulée par des règles traditionnelles — refuser le « coup de main » au voisin en cas d'incendie de sa ferme, c'est s'exposer à être marginalisé, sanctionné socialement au sein de la communauté villageoise —, soit par des règlements intérieurs définissant les modalités d'administration du travail de soutien ainsi que les modalités de rotation de cette charge entre adhérents d'une même société de secours.

Si l'exode (amorcé depuis la seconde moitié du 19^e siècle) d'une partie de la population paysanne et l'alourdissement de la charge de travail sur les exploitations entraînés par la politique de modernisation ont, sinon rendu caduques, en tout cas participé à marginaliser ces formes classiques de secours bénévole et rendu indispensable le passage par le marché du travail, il n'y a pas eu pour autant de disparition des principes et valeurs de solidarité : ceux-ci se sont condensés sur le contrat de travail (un peu de la même manière que la symbolique de l'immortalité s'est condensée sur le contrat d'assurance-vie aux États-Unis dans le courant du 20^e siècle, comme le montre Viviana Zelizer) : si la solidarité s'est maintenue, quoiqu'elle ait renouvelé ses formes, c'est parce qu'a eu lieu ce que nous avons appelé une *transfiguration communautaire* ; la *norme professionnelle a remplacé la norme domestique*. Là où l'entraide servait à protéger une référence collective dans le village — le groupe domestique —, le recours au marché du travail permet d'en protéger une nouvelle : la « Profession », c'est-à-dire le modèle professionnel et les valeurs qui lui sont attenantes (protéger l'exploitation familiale moderne, c'est protéger des formes sociales qui incarnent des concepts au principe du renouvellement matériel et symbolique du secteur et dont on a organisé la performance au travers d'un vaste appareillage d'encadrement). *Autrement dit, l'activité de remplacement et le recours au marché du travail qu'elle organise n'est en rien synonyme d'un quelconque désinvestissement symbolique. Bien au contraire, elle n'est générée que parce qu'existent de nouvelles valeurs et principes de conduite collectifs.*

2°) *Le travail de marquage distinctif du marché du travail de remplacement* renvoie à la construction de la norme salariale fondatrice du remplacement : l'aide familial comme type idéal d'agent de remplacement. Par ce biais, les responsables agricoles des services de remplacement investissent le marché du travail tout en s'en démarquant.

L'aide familial, nous l'avons vu, n'est pas un salarié comme les autres ; son destin n'est pas d'embrasser une carrière salariale mais bien de s'installer comme chef d'exploitation. Certes, on l'enrôle par le contrat de travail, mais l'agent qu'on recrute possède cette caractéristique d'« être du milieu », au sens fort du terme, c'est-à-dire d'être un « professionnel » en devenir qui non seulement possède, de par son expérience sur la ferme familiale, le capital technique adéquat pour effectuer des remplacements de qualité, mais qui en plus adhère aux valeurs et à l'idéologie de ce monde (l'aide familial adhère d'ailleurs assez souvent au syndicat des jeunes agriculteurs) : ce personnel n'a pas le respect scrupuleux des horaires communément associé au salarié classique ; il n'a pas le souci « tatillon » des conditions de travail que l'on prête à l'ouvrier classique, etc. *En un mot, les aides familiaux sont un salariat culturellement (disons cognitivement) compatible avec un modèle professionnel qui rejette le salariat* (mais tout le paradoxe de cette sorte de norme salariale « anti-salariale » du remplacement agricole tient dans ce qu'elle va encourager l'entrée des agriculteurs sur un marché du travail qu'ils méprisent en accoutumant ces derniers à accueillir une force de travail extérieure au collectif de travail familial).

D'ailleurs, le caractère salarial de leur investissement dans le remplacement est autant dénié par les responsables du service ou les adhérents que par les aides familiaux eux-mêmes. Pour les exploitants, la position d'aide familial est associée à l'acquisition d'un savoir professionnel et donc à la reproduction d'un modèle professionnel auquel ils s'identifient : l'« agent de remplacement-aide familial » qu'ils accueillent sur leur ferme n'est pas tant un salarié qu'un futur pair venu les aider et qui profite de son passage au service de remplacement pour multiplier les expériences professionnelles, développer des connaissances techniques qui lui seront utiles dans le futur, sur sa propre exploitation. Du côté des aides familiaux, la dénégation est tout aussi manifeste : la mission sur une ferme en difficulté est, à leurs yeux, davantage un « coup de main » qu'un « job », même s'ils ne refusent pas le salaire qui leur permet de gagner en autonomie, d'être moins dépendants des parents. *Ce marquage social du marché du travail a une conséquence : une précarité salariale* (dans le temps de travail comme dans les conditions d'exécution de ce dernier) *qui va de soi, quasiment souhaitable.* Du côté des administrateurs du service, la gestion flexible des ressources

humaines qui sert l'abaissement du coût de la prestation et donc sa dimension publique se voit légitimée ; du côté des agents de remplacement-aides familiaux, cette précarité a une dimension fonctionnelle : elle permet d'intercaler le temps passé au service de remplacement entre deux astreintes sur l'exploitation familiale qu'il n'est pas question pour eux d'abandonner pour ne pas risquer de mettre en difficulté le père et en péril l'héritage.

3°) Enfin, *il existe un travail de marquage réglementaire et financier du marché de la prestation de remplacement*. Si le service de remplacement est « vendu » aux sociétaires, que le prix participe à la régulation de l'offre et de la demande de travail, il n'en demeure pas moins que l'offre de remplacement en question est i) *monopolisée* par le groupement professionnel agricole qui peut ainsi *l'administrer à sa convenance, infléchir politiquement l'allocation de la ressource salariée, déterminer cette dernière en fonction des priorités de remplacement* (définies dans un règlement intérieur du service) *compatibles avec ses missions et ses objectifs* ; ii) *socialisée*, rendue *plus ou moins publique*, par un travail d'enrôlement de financeurs publics locaux (Conseil général notamment) et/ou professionnels (chambre d'agriculture, coopératives, Crédit Agricole, etc.) qui, par les subsides qu'ils octroient, contribuent à abaisser le coût de la prestation pour l'agriculteur, et donc à rendre la prestation de remplacement plus accessible financièrement à la population que cible le service.

En conclusion, le remplacement en agriculture, *loin d'engendrer une liquéfaction des liens sociaux, participe à ce qu'on pourrait appeler une « moralisation » du marché du travail en ce sens qu'il investit ce dernier (parce qu'il est lui-même investi) d'une mission et d'une vocation publiques : sauvegarder la communauté professionnelle agricole*. Partant, l'économie morale fusionne avec l'économie politique. Dans certains départements (comme dans l'Aveyron), adosser les groupes d'entraide au service de remplacement, compléter la médiation marchande par le soutien bénévole, relèvent d'une stratégie « qui va de soi ». Toutefois, les facteurs économiques et démographiques rendent la projection du médiateur marchand sur le territoire national autrement plus aisée que celle de ses alliés bénévoles. C'est à cette tâche que va s'atteler un syndicalisme majoritaire qui, au nom de l'intérêt général de la profession, s'est assuré le contrôle monopolistique de services destinés à moderniser le secteur agricole.

Au terme de cette première enquête, on nous permettra de suggérer un déplacement analytique : la dialectique de l'économie politique et de l'économie morale nous semble pouvoir être utilement remplacée, dans certains cas, par la dialectique de l'économie tendue et de l'économie relâchée. Ainsi, il devient possible de substituer à la « fusion » des deux

sphères (morale et politique) — le rendement conceptuel de cette distinction s'écroulant *de facto* —, une vision d'économies « articulées ». Cette dichotomie hirschmanienne permet entre autres choses de saisir de la dynamique (assez générale) de l'économie des services agricoles qui se met en place dans les années 1960 : aux services associés à la politique de développement et à la politique des structures qui forment autant d'instances de performance du modèle professionnel et permettent ainsi une « tension » de l'appareil de production jugée indispensable à la compétitivité des produits agricoles, font pendant des services tels que le remplacement (ou les groupes d'entraide) qui, quoique assez ignorés par les travaux ruralistes, n'en sont pas moins indispensables à la réussite du travail de modernisation. Ils sont la parade trouvée à l'incontournable « relâchement » (défections ponctuelles des membres du collectif de travail familial) de l'économie que l'on veut tendre ; *in extenso*, ils maintiennent la substance (l'outil de travail, l'agriculteur et sa conjointe) sur laquelle se condensent tous les efforts de rationalisation.

Chapitre 2 : Itinéraire du segment « remplacement » au sein du champ professionnel agricole : histoire d'un procès de différenciation sociale

Introduction

Dans l'un des textes fondateurs de l'approche interactionniste des professions intitulé « La dynamique des professions »¹⁵⁹, les sociologues américains Rue Bucher et Anselm Strauss (1992) proposent de s'écarter de la perspective fonctionnaliste, qui considère les professions comme des communautés relativement homogènes « *dont les membres partagent identité, valeurs, définition des rôles et intérêts* » (p.68), pour lui préférer une analyse en termes de « segments ». Selon les auteurs, qui s'appuient pour l'occasion sur le modèle par excellence des professions établies, les médecins, une profession est avant tout « *une agrégation de segments poursuivant des objectifs divers, plus ou moins subtilement maintenus sous une appellation commune à une période particulière de l'histoire* » (p.69) ; le segment étant alors défini comme une « identité organisée » :

« Notre mode de présentation pourrait conduire le lecteur à considérer les segments comme le simple produit d'une différenciation opérée selon plusieurs critères. Au contraire la notion de segment renvoie à des identités organisées (...) C'est ce qui permet de parler de types de pathologistes ou de types de pédiatres, c'est-à-dire de groupes de médecins qui organisent leurs activités professionnelles d'une manière spécifique qui les distingue des autres membres de leur profession (...) Les segments ne sont pas des parties absolument stables, définies pour l'éternité, du corps professionnel. » (p.82)

Dans cette perspective, la profession agricole (Rémy, 1987) se révèle être un merveilleux terrain d'analyse dans la mesure où, si l'on accepte avec les historiens ruraux de faire correspondre l'émergence de l'organisation professionnelle en agriculture avec la création des premiers syndicats agricoles à la toute fin du 19^e siècle (par leur biais, la solidarité s'organise sur la base de savoirs techniques et non plus seulement sur la base de critères géographiques), l'on ne peut que constater que sa dynamique séminale de segmentation est consubstantielle à sa formation : le syndicat agricole — le « syndicat-boutique » comme on l'appelle — sera en effet la base organisationnelle de lancement d'autres activités telles que le crédit, l'assurance

¹⁵⁹ Nous faisons ici référence à la traduction par Jean-Michel Chapoulie du texte original « Professions in process », publié en 1961 dans *l'American Journal of Sociology* (vol.66, n°4, pp.325-334).

mutuelle ou la coopérative, qui se spécialiseront par la suite¹⁶⁰. Bucher et Strauss ont écrit que « *les conditions qui font que des segments deviendront des spécialités reconnues constituent un problème de recherche fascinant* »¹⁶¹ (p.83) ; c'est bien à cette fascination que nous souhaitons céder ici en cherchant à comprendre et à montrer de quelles manières les services de remplacement, au départ distribués, encastrés, à tous les échelons territoriaux imaginables (communaux, cantonaux et inter cantonaux, départementaux et interdépartementaux), dans toute une série d'autres activités et groupes professionnels (qu'il s'agisse de syndicats agricoles, de coopératives et de laiteries, de groupes de développement, de chambres d'agriculture, etc.) sont parvenus 1°) à se démarquer de ces derniers pour se constituer en un réseau professionnel à part entière, c'est-à-dire en un collectif doté d'une identité technique (des savoirs spécialisés), juridique (un statut juridique propre à l'activité) et politique (une fédération professionnelle nationale) distincte de celle des autres collectifs professionnels agricoles ; 2°) à se doter de formes standard d'organisation territoriale de l'activité (avec un réseau de services de remplacement accessibles à l'ensemble des populations agricoles du territoire national, là où la libre distribution de l'activité était facteur de « zones blanches », c'est-à-dire d'espaces vierges de toute prestation de remplacement, et partagé entre d'un côté des services départementaux gérés par des personnels administratifs et, de l'autre côté, des

¹⁶⁰ Pour de précieuses monographies sur cette dynamique primaire de différenciation professionnelle, l'on se référera au numéro spécial d'avril-juin 1969 de la revue *Le mouvement social* dirigé par Pierre Barral et consacré aux « aspects régionaux de l'agrisme français avant 1930 » ; on pourra plus précisément consulter les articles de Gilbert Garrier sur l'union du Sud-Est des syndicats agricoles (pp.17-38), de Claude Mesliand sur le syndicat agricole vauclusien (pp.39-60) et de Rémy Leveau sur le syndicat de Chartres (pp. 61-78), qui traitent dans le détail des stratégies au principe de cette segmentation et de ses formes.

¹⁶¹ Si l'on fait dépendre, comme c'est notre cas, la notion de segmentation de celle de « professionnalisation », entendue comme le procès par lequel un corps de praticiens tend à s'organiser sur le modèle des professions établies (avocats, médecins, etc.), force est de constater que l'on ne peut jamais complètement évacuer le travail structuro-fonctionnaliste : les traits typiques idéaux des professions tels que les ont formulés les sociologues de ce courant (soit, pour reprendre la définition condensée de Catherine Paradeise : « *une compétence techniquement et scientifiquement fondée, reposant sur une formation longue, mise en œuvre dans une activité à temps plein ; contrôle des professionnels par leurs pairs au sein d'une communauté réelle, apte à garantir l'acquisition et l'usage d'un savoir ésotérique respectant des règles d'éthiques dans un esprit de service ; statut social élevé justifié par le niveau de compétence et l'importance sociale des prestations fournies* » [1988, p.11]) restent les points de repère à partir desquels on juge de l'état du processus de professionnalisation que l'on étudie (quand bien même il est maintenant admis qu'aucun type de profession n'est conforme au modèle établi ; que l'on songe ici aux travaux d'Eliot Freidson ou à ceux d'Anselm Strauss qui, s'attachant à étudier les propriétés réelles des activités médicales, sont venus montrer 1°) que la plupart d'entre elles s'éloignaient considérablement des caractéristiques idéales de la profession ; 2°) que celles d'entre elles qui étaient considérées comme constitutives et distinctives de la communauté professionnelle médicale étaient loin d'être partagées par tous ses membres).

services locaux animés par des agriculteurs bénévoles et regroupés au sein d'une fédération départementale)¹⁶².

Pour ce faire, nous accorderons une importance toute particulière au précepte méthodologique que nous délivre Jean-Michel Chapoulie en 1973 dans son article dédié à l'analyse sociologique des groupes professionnels :

« On ne peut détacher, comme le font les analyses fonctionnalistes, le savoir professionnel de ses conditions de production, de diffusion et d'utilisation, c'est-à-dire des institutions et des groupes qui se donnent pour rôle de le conserver, de le développer, et d'être auprès des laïcs, les témoins de son existence. La relation de causalité entre savoir et professionnalisation doit donc être renversée : par analogie avec l'interrogation weberienne sur l'histoire des religions, il faut étudier les conditions sociales de monopolisation d'un savoir et les conséquences, sur le développement de celui-ci, de l'apparition d'un corps de spécialistes. » (1973, p.96)

L'attention privilégiée que porte la sociologie interactionniste à ce que Gilbert de Terssac nomme, dans le prolongement direct des travaux de Strauss, le « travail d'organisation » (2006), par lequel les membres d'un groupe agencent leur activité professionnelle de manière à la distinguer de celles des autres acteurs de leur profession et à la rendre légitime — ce qui suppose desdits membres qu'ils soient (déjà) plus ou moins conscients d'être parties prenantes d'un même ensemble —, ne doit pas masquer tout ce que la différenciation professionnelle doit, en amont du processus, aux effets externes par lesquels peut émerger un « groupe en soi », pour parler comme Marx, qui fonctionne comme « communauté pertinente de l'action collective » (Segrestin, 1980), c'est-à-dire comme « communauté d'intérêts »¹⁶³, mais aussi

¹⁶² La mise en forme territoriale d'une activité professionnelle est un aspect souvent délaissé dans les travaux de sociologie des professions, sans doute parce qu'il relève davantage d'une démarche de géographie sociale. Cette dimension importe néanmoins si l'on veut examiner 1°) le rapport, régulièrement souligné dans les écrits spécialisés, qu'entretient la professionnalisation d'une activité de service avec l'acquisition d'une dimension collective de cette dernière ; 2°) les conditions de possibilité du travail d'organisation (c'est la problématique de l'investissement de forme).

¹⁶³ En formulant les choses de cette manière, nous avons pleinement conscience du risque de substantialisme dont est grosse une telle démarche et que n'ont eu de cesse de dénoncer les tenants du constructivisme (Boltanski, 1982 ; Bourdieu, 1984). Toutefois et *a contrario*, tout, dans la constitution d'un groupe social donné, ne peut pas être rabattu sur le seul plan des artefacts, ne peut pas relever du simple travail de représentation (même s'il joue un rôle considérable). Pierre Bourdieu écrit que « toutes les formes d'identité collective reconnue – la “classe ouvrière” ou la CGT, les “artisans”, les “cadres” ou les “agrégés”, etc. – sont le produit d'une longue et lente élaboration collective : sans être complètement artificiel, faute de quoi l'entreprise de constitution n'aurait pas réussi, chacun de ces corps de représentation qui font exister des corps représentés dotés d'une identité sociale connue et reconnue, existe par tout un ensemble d'institutions qui sont autant d'inventions historiques (...) Le mystère du processus de transsubstantiation qui fait que le porte-parole devient le groupe qu'il exprime ne peut être percé que par une analyse historique de la genèse et du fonctionnement de la représentation, par laquelle le représentant fait le groupe qui le fait : le porte-parole doté du plein pouvoir de parler et d'agir au nom du groupe, et, d'abord sur le groupe par la magie du mot d'ordre, est le substitut du groupe qui existe seulement par cette procuration ; personnification d'une personne fictive, d'une fiction sociale, il arrache ceux qu'il prétend représenter à l'état d'individus séparés, leur permettant d'agir et de parler, à travers lui, comme un seul homme (...) » (1984, p.11) ; ici, dans l'optique que nous défendons, il s'agit de mettre l'accent sur la part de non artifice qui est au principe du travail symbolique qu'évoque le sociologue

comme « communauté imaginée » (Anderson, 1996). La prise en compte de cette dimension justifie le rapprochement que nous opérerons dans ce chapitre avec la thèse durkheimienne sur la division du travail social (1994). Émile Durkheim insiste en effet dans son travail sur le paradoxe qui veut qu'à mesure que les fonctions sociales se spécialisent et se différencient les unes par rapport aux autres sous l'effet d'une augmentation de la densité matérielle de la société (à la croissance démographique répondent une augmentation du volume des échanges et une problématique de « lutte pour la vie » nécessitant que les acteurs s'investissent dans des domaines d'action différenciés), la morphologie segmentée du monde social, caractérisant l'addition de communautés humaines relativement homogènes, vivant séparées les unes des autres et fonctionnant à base de solidarité mécanique (croyances et valeurs communes aux membres d'une communauté), laisse la place à une morphologie intégrée, marquée par une accentuation des relations et dépendances entre tous les individus. En d'autres termes, la différenciation du travail produit l'intégration (c'est la réciprocité des besoins qui génère une solidarité qualifiée d'« organique »).

Par analogie, nous souhaitons montrer dans cet exposé que le procès *d'unification professionnelle* des services de remplacement en agriculture — symétrique exact du processus de différenciation ou de segmentation professionnelle —, par lequel ces services, originellement disséminés dans des groupes professionnels aux profils très hétéroclites, se dotent d'une identité technique, juridique et politique (ainsi que de formes d'organisation territoriale) propres, est intimement corrélé à un second procès, celui de *différenciation institutionnelle des motifs de remplacement* (constitutifs de l'activité de remplacement en agriculture), caractérisant le passage d'une unification institutionnelle de l'ensemble des motifs de remplacement au sein du champ professionnel du développement agricole à leur inscription respective au sein de champs professionnels distincts (champ du développement, champ de l'assurance sociale, champ de l'assurance mutuelle, champ syndical) ; chaque « champ professionnel » étant entendu comme une partie de l'espace professionnel agricole où des organisations professionnelles agricoles s'investissent et interagissent entre elles (sous des formes coopératives ou concurrentielles) autour d'enjeux de services professionnels

critique. On peut à cet égard constater que les travaux constructivistes les plus fameux, sous prétexte de ne pas tomber dans le piège de la naturalisation de leur objet, se sont livrés à l'excès inverse : par exemple, il est frappant de voir à quel point Luc Boltanski, dans ses travaux sur les cadres (1981, 1982), traitant de l'importation et de l'organisation des savoirs managériaux en France, assimile ces derniers à des « discours » ou à des « idéologies », sans insister davantage sur ce que leur institutionnalisation doit à l'intérêt des firmes de discipliner le marché par leur entremise (Cochoy, 1999).

spécifiques et dans le cadre de règles propres à cet espace, qui, lorsqu'elles sont formelles¹⁶⁴, sont soit co-produites par l'État et des représentants autorisés de la profession au sein d'instances de régulation (formelles et/ou informelles) elles aussi particulières — c'est le cas pour les règles de droit qui s'appliquent à l'ensemble des acteurs du champ –, soit négociées entre organisations professionnelles à un niveau infralégal — c'est le cas de toutes les espèces de cahiers des charges, de contrats d'objectifs, de conventions de partenariat, de protocoles d'accord, etc., qui règlent les rapports de coopération entre plusieurs acteurs collectifs du champ¹⁶⁵.

Les services de remplacement en agriculture sont redevables à la politique de développement agricole d'avoir permis leur déploiement en France à partir de 1973, mais cette extension s'est faite d'une manière que l'on pourrait qualifier de « désordonnée » : la conception du remplacement comme bien public portée à l'époque par les tenants de l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) incite ces derniers à laisser la possibilité à tout type d'organisation agricole de créer « son » service de remplacement ; d'où une très grande hétérogénéité des formes d'organisation (juridiques et territoriales), entraînant des effets directs sur le degré d'accessibilité de la prestation (Section 1). À partir de 1977, a

¹⁶⁴ Car il existe aussi des conventions implicites partagées par les acteurs d'un champ liées à l'histoire de ce dernier qui déterminent, par exemple, un certain rapport à l'État — la tradition de cogestion n'est pas la même partout –, ou un certain rapport au syndicalisme — selon l'espace social considéré, on peut constater qu'existe une plus ou moins grande autonomie vis-à-vis des prises de position de la FNSEA (elle n'est cependant jamais totale en raison des mécanismes de recrutement des responsables professionnels).

¹⁶⁵ La notion interactionniste de « segment » est profondément complémentaire avec celle de « champ », empruntée à la théorie du même nom (Bourdieu, 1992). D'ailleurs, la genèse d'un champ professionnel agricole spécifique est co-substantielle à l'émergence d'un segment professionnel donné : au champ du développement agricole correspond le segment « développement », formé du réseau des Centres d'Études Techniques Agricoles (CETA) et des Groupements de Vulgarisation Agricole (GVA) avec leurs fédérations nationales respectives (qui fusionneront au sein de la Fédération Nationale des Groupes d'Études et de Développement Agricole, dite « FNGEDA ») ; le champ de l'assurance sociale se rapporte au réseau des caisses de Mutualité Sociale Agricole ; est attaché au champ de l'assurance mutuelle agricole le réseau des caisses de Groupama, etc. Cependant, les deux notions ne sont pas équivalentes : les groupes de développement ne sont pas le seul « segment » à intervenir dans le champ du développement, il y a aussi les syndicats, les centres de gestion, les coopératives, etc. ; de la même manière, la politique sociale agricole, si elle est gérée par les caisses de Mutualité Sociale Agricole (MSA), doit une partie de son orientation aux interactions entre le syndicalisme majoritaire et l'État ; s'agissant du champ de l'assurance mutuelle agricole, les caisses de Groupama (ex-Assurances Mutuelles Agricoles) ont vu, ces dernières années, arriver la concurrence d'un autre segment, les caisses de crédit agricole ; etc. Précisons immédiatement que cet aspect n'est nullement ignoré des interactionnistes (Bucher et Strauss [op.cit.] écrivent ainsi que : « (...) *Premièrement, les mouvements professionnels se développent dans le cadre d'arrangements institutionnels, et une grande partie de l'activité des segments correspond à une lutte de pouvoir pour l'acquisition de positions à l'intérieur de ceux-ci. Deuxièmement, les devenir des divers segments sont étroitement liés : ils sont peut-être plus interdépendants que ne le sont les autres types de mouvements sociaux. Il est probablement impossible d'étudier de manière adéquate un segment sans prendre en compte ce qui arrive aux autres (...)* » [p.84]) ; toutefois, les notions d'« intersection » (entre segments) ou d'« ordre négocié » qu'ils utilisent nous semblent peu aptes à rendre compte de ce que les pratiques de régulation doivent à l'histoire du champ (le fait, par exemple, que les pouvoirs publics soient traditionnellement plus interventionnistes en matière de politique sociale agricole qu'ils ne le sont en matière de politique de développement).

lieu la première phase du processus de différenciation institutionnelle des motifs de remplacement avec la création du congé de maternité au sein du champ de l'assurance sociale agricole ; cette inscription institutionnelle inédite, dont les ressorts sociaux sont assez distincts de ceux ayant présidé à la prise en charge des autres motifs dans le cadre du développement, va profondément transformer la nature de l'activité de remplacement dans de nombreux services, en permettant notamment l'émergence de « métiers » du remplacement (Section 2).

La fin des années 1970 et les années 1980 sont une période propice à l'accentuation de cette logique de différenciation institutionnelle et (donc) à la manifestation des signes de la segmentation professionnelle. L'élévation de la densité matérielle dans le remplacement (croissance du nombre de services combinée à l'augmentation de leurs volumes d'activité respectifs) entraîne, d'un côté, un contingentement très strict des aides de l'ANDA puis l'abandon progressif par cette dernière du financement de certains motifs de remplacement, et, de l'autre côté, une montée des incertitudes financières mais aussi juridiques quant au fonctionnement des structures de remplacement. La réponse à ces deux difficultés va être trouvée dans la diffusion des savoirs innovants du remplacement, qui suppose la mise en œuvre d'une régulation professionnelle dédiée à la problématique du remplacement. De la fin des années 1980 au milieu des années 1990, on fait face à une étrange configuration : au travail technique d'institutionnalisation de technologies propres à l'activité de remplacement censées solutionner les problèmes évoqués ci-dessus répond un encadrement politique qui, lui, n'a rien de spécifique (c'est un « pool » d'organisations professionnelles nationales qui, au travers de leurs réseaux respectifs, conservent des « parts » dans le remplacement, qui préside au devenir des services). Toutefois, la spécialisation des connaissances va avoir raison de la non spécialisation politique et juridique de l'activité : le fait que les services de remplacement soient sujets aux mêmes troubles justiciables de réponses communes participe au développement du sentiment d'appartenir à un même « ensemble », à un même « collectif », dont certains responsables de services vont se faire les porte-parole, permettant ainsi aux structures de remplacement de se doter d'un même statut juridique et d'une fédération nationale (Section 3).

Cette construction professionnelle du remplacement se trouve être contemporaine de la constitution d'un champ du travail partagé en agriculture se caractérisant à la fois par le déploiement de plates-formes techniques et politiques différenciées ayant pour mission de créer, d'animer, d'assister techniquement ou de représenter les différents intermédiaires communautaires du marché du travail agricole (services de remplacement, groupements

d'employeurs, coopératives d'utilisation du matériel agricole) dans un contexte où la demande de travail intermédié se développe du fait de l'évolution des structures de production agricole, ainsi que par le cadrage politique des offres de médiation disponibles : à chaque intermédiaire sont politiquement assignés une fonction publique ainsi qu'un monopole de la médiation sur un marché du travail donné (marché du travail de remplacement, marché du travail d'appoint à temps partiel et marché du travail de conduite et d'entretien des engins cumistes). La montée en puissance de cette économie des services spécialisés dans l'emploi salarié s'accompagnera de l'émergence de besoins en travail complexes, c'est-à-dire ne se pliant pas à la division politique du travail entre médiateurs, qui inciteront chaque encadrement professionnel attaché à un format de médiation donné à organiser le déplacement de leur offre respective de manière à l'ajuster aux demandes des exploitants, et, ce faisant, à investir l'espace économique (le marché du travail) politiquement réservé aux autres opérateurs. La concurrence locale entre les intermédiaires et leurs plates-formes professionnelles attitrées se soldera par une rivalité politique grandissante entre les réseaux professionnels nationaux dans lesquels ces derniers se trouvent inscrits et aboutira à un début de normalisation de la concurrence entre intermédiaires communautaires du marché du travail agricole (Section 4). Parallèlement, la fin des années 1990 et le début des années 2000, sont, dans le remplacement, une période d'affirmation d'une régulation professionnelle nationale destinée à consolider les formes du segment « remplacement » par un travail interne de rationalisation organisationnelle et professionnelle et par un travail externe de défense des rentes financières des services sur les différents marchés de la prestation de remplacement ; ce dernier ouvrage se trouvant compliqué par l'évolution de la configuration du champ du travail partagé vers plus de concurrence et par les tensions politiques entre le syndicalisme majoritaire et les structures de remplacement qui en découlent (Section 5).

Section 1- L'inscription du remplacement dans le champ du développement agricole

Après avoir brièvement traité des outils d'analyse que nous utiliserons, nous examinerons dans cette section les conditions de prise en charge financière des activités de remplacement par l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) en 1973, qui, en bien des points, permettent d'illustrer la dynamique de fonctionnement du champ du développement à l'époque, et ses effets sur la mise en place et l'organisation des services de remplacement.

1- Régulations autonome et de contrôle, régulations publique et professionnelle

Pour traiter dans cette partie, comme tout au long de ce chapitre, de la manière dont le service de remplacement en agriculture est passé du stade d'une innovation organisationnelle, qui s'est progressivement diffusée en France à partir des années 1960 jusqu'au début des années 1970, au stade d'innovation institutionnelle en étant intégré dans diverses politiques publiques, nous emprunterons prioritairement les catégories d'analyse de la sociologie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud (1979, 1988, 1991, 1997), c'est-à-dire les notions de régulation autonome, de régulation de contrôle et de régulation conjointe, tout en délaissant le cadre strict de l'organisation dans lequel cette théorie est le plus souvent usitée¹⁶⁶ pour nous intéresser aux cadres inter-organisationnel et supra-organisationnel, en un mot, au cadre institutionnel de l'activité de remplacement.

1.1- De la contribution de la sociologie des organisations...

La sociologie des organisations nous enseigne que toute régulation organisationnelle est en fait une régulation conjointe. C'est la rencontre entre une régulation de contrôle conduite par le management de l'organisation et une régulation autonome développée par le personnel d'exécution qui impulse la dynamique effective de régulation : de son côté, la direction tente de peser de l'extérieur sur l'activité du groupe d'opérateurs en produisant des références collectives (règles, conventions, référentiels)¹⁶⁷ ; de l'autre côté, les opérateurs s'approprient ces règles et en créent de nouvelles pour compléter les références de contrôle, parer aux incertitudes qu'elles génèrent et les adapter au contexte productif avec pour visée de « sortir la production », pour paraphraser ici Gilbert de Terssac (1992). Ce qui rend le compromis tenable et la régulation organisationnelle possible, ce qui fait que les opérateurs acceptent de tenir compte des directives du management et que ce dernier tolère avec bienveillance les innovations locales informelles de ses salariés, voire décide d'instituer formellement ces

¹⁶⁶ Remarquons toutefois qu'il n'a jamais été dans les intentions du sociologue de voir son approche se borner à l'analyse du fonctionnement des organisations comme en témoignent ses études sur les relations professionnelles (Reynaud, 1978, 1987 ; B. Reynaud, J-D Reynaud, 1996). La théorie de la régulation sociale se conçoit bien davantage comme une contribution théorique à l'analyse du champ social qui fait des activités de négociation et de construction des compris le principe générateur des règles effectives d'organisation de la vie sociale (pour une synthèse de cette théorie, on pourra se référer à l'ouvrage dirigé par Gilbert de Terssac [2003]).

¹⁶⁷ Nous parlons de « référence collective » plutôt que de « règle » dans la mesure où nous réservons ce dernier terme à la désignation des références contraignantes (équipées d'un dispositif de contrainte et de contrôle) ; les conventions, elles, visent également à encadrer les pratiques mais ne sont pas accompagnées d'un dispositif d'« *enforcement* », pour reprendre le terme anglo-saxon. Depuis Commons (1931), il est établi que la plupart des règles ont à la fois un aspect contraignant et un aspect facilitateur dont les poids respectifs varient selon la nature des règles en question.

pratiques dans le répertoire organisationnel¹⁶⁸, repose sur le fait que tous deux partagent la même visée : l'efficacité, c'est-à-dire atteindre les objectifs que s'est assignés leur organisation.

« Pour faire accepter par les exécutants l'obligation de production, l'encadrement est contraint de laisser une certaine autonomie aux exécutants ; de manière quasi-symétrique, pour faire accepter leur autonomie les exécutants s'engagent à imaginer des solutions qui aboutissent au résultat même si le chemin emprunté n'est pas forcément celui qui est prévu, même si l'itinéraire suivi n'est pas celui que l'encadrement attend. Il y a bien un accord tacite permettant à l'encadrement d'exercer son contrôle et aux exécutants d'affirmer leur autonomie (...) Si l'autonomie apparaît comme un moyen d'améliorer les compétences des exécutants, alors l'encadrement l'accepte d'autant mieux que cette amélioration augmente les chances de voir les objectifs de production atteints. De même si les exécutants acceptent en partie le contrôle de l'encadrement ou de leurs supérieurs immédiats, c'est dans l'espoir d'améliorer leur capacité de maîtrise du processus, leur potentiel. » (de Terssac, *op.cit.*, pp.127-152)

Remarquons ici que la notion de régulation conjointe a deux dimensions qu'il convient de distinguer clairement : 1°) dans la première acception, la régulation conjointe est synonyme de régulation organisationnelle ; elle caractérise les compromis de fait entre les personnels de direction et d'exécution ; 2°) dans une seconde acception, la régulation conjointe est institutionnalisée : il existe des procédures de négociation entre les représentants de la base et

¹⁶⁸ C'est le point de vue que développe Norbert Alter (2000) dans son analyse de l'innovation dans les organisations. L'innovation est un processus qui implique la succession articulée de trois séquences que sont l'invention, l'appropriation, l'institutionnalisation : 1°) l'invention est une solution trouvée pour résoudre un problème ou améliorer une pratique ; la plupart du temps, elle n'est qu'une idée ou un projet qui repose dans la croyance de son auteur que cette réponse à une problématique donnée se révélera efficace ; 2°) l'appropriation est la phase par laquelle les acteurs parviennent à trouver un sens à l'idée initiale et la convertissent dans des usages sociaux ; cette séquence (qui, comme l'invention, est très largement, chez Norbert Alter, l'œuvre des opérateurs de base de l'organisation), implique assez systématiquement une déformation de l'idée d'origine puisque ont lieu des « découvertes intermédiaires » destinées à adapter le projet, souvent assez flou ou ambiguë au départ, aux réalités locales, à le compléter, en un mot : à le rendre pleinement opérationnel ; 3°) l'institutionnalisation, enfin, consiste dans l'intégration des pratiques innovantes dans les règles d'organisation : les opérations efficaces, celles qui ont réussi et sont portées à la connaissance des responsables du management, sont codifiées et revêtent un caractère général (sinon obligatoire) en ce sens qu'elles s'appliquent à tous les membres de l'organisation (y compris à ceux qui n'avaient pas encore adopté ces nouvelles pratiques) ; cette séquence implique fréquemment une nouvelle déformation dans la mesure où la transformation des pratiques innovantes informelles en des règles formelles inédites suppose de ces dernières qu'elles s'ajustent au répertoire réglementaire existant, qu'elles soient compatibles avec la « logique d'organisation » d'ensemble. Cette lecture doit être complétée par une autre logique que le sociologue aborde en pointillés : toutes les innovations ne sont pas tributaires d'une codification, d'une rationalisation *ex post* des savoirs opérationnels ; les innovations organisationnelles peuvent également avoir pour origine une rationalisation *ex ante* des pratiques (c'est l'exemple canonique du taylorisme) : des savoirs scientifiques et techniques, qu'ils soient externes ou le fait de services spécialisés (du type des services de recherche et développement), sont alors intégrés dans l'organisation sous la forme de nouvelles procédures (mais, déconnectés de l'expérience socio-professionnelle des opérateurs, ils prennent alors le risque, note le sociologue, de ne pas être convertis en pratique sociale légitime, d'être de simples « inventions dogmatiques »). Il ne nous semble pas pertinent de parler d'innovation ou de changement organisationnel s'agissant des inventions locales des opérateurs pour parer aux difficultés rencontrées dans la pratique : en effet, le propre d'un changement organisationnel est sa dimension collective (la nouvelle référence organisationnelle possède cette caractéristique d'être commune à tous les membres de l'organisation).

le patronat (c'est l'exemple des négociations collectives) visant à définir en commun des règles d'encadrement. Aussi, dans ce second cas, la régulation conjointe s'apparente à une modalité de régulation de contrôle¹⁶⁹.

1.2-... À la contribution des sciences de gestion

La manière dont Ikujiro Nonaka (Nonaka, 1994 ; Nonaka, Takeuchi, 1997 ; Nonaka, Toyama, Konno, 2000 ; Nonaka, Toyama, 2003) analyse la création des connaissances organisationnelles rejoint sur bien des points la façon avec laquelle la sociologie des organisations (nous pensons ici aux propositions de Norbert Alter) entend traiter le sujet : 1°) toutes deux conçoivent l'innovation organisationnelle comme un processus qu'ils décomposent en différentes séquences ; 2°) elles permettent d'expliquer comment l'innovation passe progressivement d'une dimension individuelle à une dimension collective ou publique (Dupeuble, 2006). Seulement, à l'étude des acteurs et de leurs stratégies dans l'organisation, les gestionnaires substituent l'analyse des savoirs et de leurs modes de circulation et d'administration. Ainsi, Nonaka envisage le procès innovant comme une spirale de conversion des connaissances tacites en connaissances explicites dotée de quatre temps (socialisation, explicitation, combinaison, incorporation). Chacune de ces séquences s'effectuant dans des contextes physiques ou virtuels spécifiques (appelés *ba*) : 1°) la *socialisation* renvoie au fait que c'est de leur inscription dans l'environnement social que les acteurs d'une organisation doivent d'accumuler de nouvelles connaissances tacites (la socialisation ne se résume pas aux seules interactions avec une clientèle, elle est faite de toutes les expériences sociales des membres de l'organisation, c'est un « être-au-monde » : « *By "indwelling" or "living in" the world, individuals accumulate and share tacit knowledge about customers through his/her own experience as a customer (...) This enables actors to absorb knowledge in their social environment through action and perception. Hence, the dichotomy between the environment and the organization can be synthesized in the socialization process as members of the organization accumulate and share tacit knowledge of the environment through their practical consciousness.* » [Nonaka, Toyama, *op.cit.*, p.5] ; 2°) l'*extériorisation* (ou l'*explicitation*) renvoie à une phase de dévoilement des savoirs ; cette séquence, qui peut s'effectuer sous une forme dialogique entre les membres d'un groupe de

¹⁶⁹ Profitons de cette occasion pour souligner que les notions de régulations de contrôle et autonome sont relatives : au niveau de l'organisation dans son ensemble, le sociologue viendra distinguer les stratégies de management (la régulation de contrôle) de celles des opérateurs (la régulation autonome). Pour peu qu'il choisisse de porter son regard, par exemple, sur les seules arènes d'exécution, il verra apparaître une série de nouvelles régulations autonome et de contrôle à l'intérieur même d'un groupe d'opérateurs (*i.e.*, des « sous régulations »). C'est cette plasticité qui donne sa force explicative au paradigme de la régulation en sociologie.

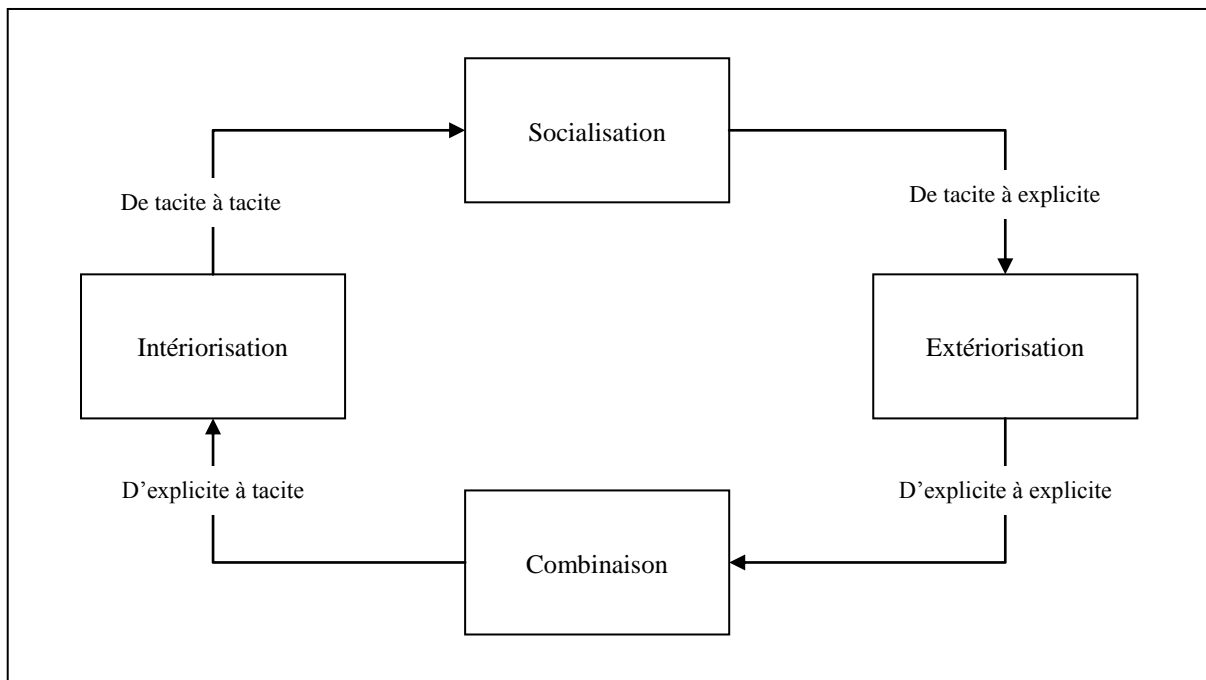
travail ou prendre une forme écrite lorsque sont rédigées des notes de présentation, va de pair avec une conceptualisation des savoirs tacites qui les rend « exportables », communicables ; 3°) la troisième étape est *la combinaison* : certaines connaissances dévoilées, certains savoir-faire conceptualisés, parce que compatibles avec les objectifs de l'organisation (et les principes de grandeur valorisés par sa direction), vont être institutionnalisés, pour reprendre là le mot de Norbert Alter, c'est-à-dire être transformés en règles, en conventions (ou plutôt en référentiels), voire en objets ; les nouveaux savoirs, par le tri, l'addition et la catégorisation, vont s'articuler aux connaissances déjà existantes, et renouveler *de facto* les répertoires d'équipements immatériels ou matériels de l'organisation (il peut s'agir de nouvelles procédures, d'un nouveau guide méthodologique, d'un prototype comme un nouveau logiciel informatique, etc.) ; 4°) enfin, l'*intérieurisation* (ou l'*appropriation*) a trait à la diffusion dans l'organisation de ces nouvelles références, de ces savoirs combinés, et à leur mise en œuvre par les acteurs (le nouveau savoir explicite redevient un savoir tacite).

Si nous portons un grand intérêt à ces études dans notre propre travail, dans la mesure où elles permettent d'insister sur ce que l'organisation doit à la circulation des savoirs, reste que certains aspects sont critiquables sur le plan sociologique¹⁷⁰. Ainsi, et nonobstant le fait que les frontières entre les différentes séquences « nonakiennes » ne sont pas toujours aisées à établir, on notera plus particulièrement que l'heuristique de la notion de socialisation — absolument centrale dans le propos car c'est par ce biais que l'« environnement » est intégré dans la firme — est assez peu caractérisée. Elle neutralise entre autres choses le statut politique des sources du savoir tacite et les enjeux de son importation dans l'organisation : qu'un management décide d'inscrire des pratiques locales ou des savoirs tacites inédits dans une forme plus générale parce qu'il juge ces derniers capables d'améliorer les performances globales de l'organisation est une chose, qu'il retranscrive dans une même forme générale des injonctions et des contraintes externes (par exemple, une nouvelle disposition législative) nous semble en être une autre. Or, dans le schéma de Nonaka, ces deux dimensions très distinctes semblent devoir être rabattues sur une simple problématique de « socialisation » (autrement dit, avec ce concept, l'origine de l'innovation devient en quelque sorte beaucoup trop distribuée entre les acteurs et l'on finit par se demander d'où elle peut bien provenir en

¹⁷⁰ Pour une vive critique de Nonaka, on pourra se référer à l'ouvrage que consacre Denis Segrestin aux « chantiers du manager » (2004). La sociologue, dans son texte, ne s'attaque pas tant à la cohérence interne du modèle (sauf peut-être à la différence peu évidente qui existe entre savoirs et informations) qu'à la place, selon lui démesurée, qu'il a prise dans les analyses contemporaines du management (ce, en compagnie d'une autre notion, celle de « communauté de pratiques ») et qui, en diffusant l'idée d'une horizontalité des rapports sociaux à l'intérieur de la firme, contribue à masquer le renouvellement des formes contemporaines de prescription qui s'effectue avec l'essor des nouvelles technologies.

réalité). En outre, Nonaka ne dit absolument rien du travail par lequel sont sélectionnés les savoirs tacites ultérieurement transformés en connaissances standard dans l'organisation : l'idée de « connaissance vraie justifiée » n'intègre pas les rapports de pouvoir, les différences de légitimité entre les acteurs qui se livrent à l'exercice d'explicitation de leurs savoir-faire ; certains sont pourtant plus aptes que d'autres à faire triompher leur point de vue, à faire en sorte, parce qu'il y ont intérêt, que leur propre connaissance soit retenue au détriment des autres savoirs pour être généralisée à l'échelle du collectif (et donc être légitimée)¹⁷¹.

Schéma n°4 : Spirale des savoirs chez Nonaka



¹⁷¹ Prenons bien soin de relativiser la critique : si les travaux de Nonaka sont devenus une espèce de point de passage obligé de la plupart des travaux d'économie de la connaissance, il n'a jamais été dans les intentions de l'auteur d'ériger un schéma universel d'explication des innovations et de la logique de formation des savoirs. Ce qu'essaie en tout premier lieu de démontrer Ikujiro Nonaka, c'est la supériorité du modèle de management japonais sur le modèle occidental (plus hiérarchique).

1.3- Essai de synthèse : les formes de régulations institutionnelles

Puisque nous nous proposons de déplacer le cadre d'analyse d'un niveau organisationnel vers un niveau institutionnel, il convient de revenir brièvement sur les légères adaptations¹⁷² que cela nécessite au regard de ce qui vient d'être énoncé afin de clarifier nos propos ultérieurs¹⁷³ :

1°) Comme la régulation organisationnelle, la régulation institutionnelle caractérise le cadre effectif de régulation d'une activité sociale issu des jeux croisés entre régulation de contrôle et régulation autonome ;

2°) La régulation de contrôle dans le domaine institutionnel renvoie à la production de références techniques afin d'encadrer l'activité d'organisations dans un champ professionnel donné ou de peser de l'extérieur sur un segment professionnel¹⁷⁴. En d'autres termes, il nous faut retenir ici trois types de régulations de contrôle : a) *la régulation publique*, qui a trait à un champ professionnel spécifique et qui concerne la production de règles de droit dans cet espace ; elle est effectuée conjointement par les pouvoirs publics et les organisations

¹⁷² Il s'agit pour nous de poser ici un cadre de lecture qui permette d'envisager la manière dont se sont peu à peu forgés les cadres procéduraux d'exercice de l'activité de remplacement sur une période d'environ trente ans. Toutefois, ce mode d'exposé qui consiste à raisonner surtout en termes d'interactions entre organisations et institutions est simplificateur et comporte des limites évidentes : ce sont les acteurs et leurs stratégies qui sont au principe du fonctionnement de l'organisation. En second lieu, si nous considérons le changement organisationnel comme l'un des principes du changement des règles du jeu institutionnel, il faut garder à l'esprit que les acteurs et leur organisation n'innovent pas seuls (nous effectuons un retour sur le travail d'organisation dans le troisième chapitre de ce mémoire afin d'envisager les effets du cadre institutionnel sur l'activité de remplacement).

¹⁷³ Pour une synthèse des débats dans le champ de l'économie institutionnaliste concernant les relations entre organisations et institutions, on pourra se référer à l'article de Bernard Chavance (2001) et à celui de Benjamin Coriat et d'Olivier Weinstein (2004).

¹⁷⁴ Il nous faut nous dégager de la tentation de regarder la régulation de contrôle uniquement comme une simple relation de pouvoir, une simple stratégie ou volonté d'une direction donnée de subordonner des exécutants à sa volonté. En fait, la régulation de contrôle, dans le domaine institutionnel, ne vise pas tant à « contrôler » au sens strict du terme (disons à diminuer le pouvoir détenu par une base, à réduire des zones d'incertitude) qu'à produire des normes qui se veulent dotées d'un certain degré d'universalité (les normes sont parties prenantes de la définition du « juste » et du « bien », circonscrivent le champ des pratiques légitimes). À la limite, le type de coercition outillant la régulation n'est pas l'essentiel dans l'affaire. Par exemple, dans cette optique, l'activité de normalisation, c'est-à-dire la production de « *soft laws* », de règles non obligatoires, est parfaitement justiciable d'une analyse en termes de régulation de contrôle (Brunsson, Jacobson, 2000 ; Borraz, 2004). Ailleurs, dans son analyse du champ des pouvoirs territoriaux, dans le même esprit, Pierre Bourdieu parle de la production réglementaire étatique comme d'un travail d'imposition de catégories de perception s'affirmant comme universelles : « *Le point de vue des fonctionnaires, qui, étant placés au sommet de la hiérarchie bureaucratique, sont censés être situés "au-dessus de la mêlée", donc être enclins et aptes à "prendre du recul" et à "voir les choses de haut", à "voir grand" et à "voir loin", s'oppose à la vision ordinaire des simples exécutants ou des agents ordinaires, que leurs "intérêts à courte vue" inclinent à des "résistances" anarchiques ou des "pressions" contraires à l'"intérêt général" (...) (la vision transportée dans et par le règlement) s'affirme comme universelle, que cette universalité soit celle des normes du "beau" ou celle des exigences de la rationalité et de la technique, ou les deux à la fois, et elle s'énonce souvent dans des propositions dotées d'un sujet collectif et impersonnel* » (2000, pp.156-157).

professionnelles au sein d'agences (formelles ou informelles) dédiées ; b) *la régulation interprofessionnelle*, infra-légale, passe elle par la conclusion de conventions de partenariat, de protocoles d'accord ou de contrat d'objectifs entre organisations professionnelles agricoles afin de régler leur coopération au sein d'un champ professionnel donné ; c) enfin, la *régulation professionnelle* proprement dit ne s'exerce que sur un segment professionnel donné (c'est la régulation qui est effectuée par les fédérations professionnelles agricoles sur leurs organisations adhérentes) ; quoique analytiquement distinctes, ces trois formes de régulations de contrôle sont évidemment dépendantes les unes des autres.

3°) La régulation institutionnelle autonome peut dès lors s'assimiler à l'ensemble des régulations locales, c'est-à-dire des régulations organisationnelles et/ou inter organisationnelles : à l'instar d'un groupe d'opérateurs à l'intérieur d'une firme, les organisations sont des acteurs collectifs qui créent des références pour s'adapter aux références de contrôle, pour pallier l'insuffisance de ces dernières, etc., et ce, dans le but de remplir leurs objectifs ; de la même manière, les organisations peuvent échanger entre elles des solutions pratiques, entretenir un commerce de références (Rizopoulos, Kichou, 2001) ;

4°) Nous assimilons toutes les régulations de contrôle (publique, interprofessionnelle et professionnelle) à des régulations conjointes ;

5°) Enfin, les processus d'innovation institutionnelle ou de changement institutionnel procèdent des deux mêmes logiques sociales que l'innovation organisationnelle : 1°) la logique d'institutionnalisation (qui est une rationalisation *ex post*) : la régulation de contrôle s'effectue sur la base d'une codification, d'une combinaison des savoirs opérationnels détenus par certaines des organisations qu'elle se donne pour tâche d'encadrer ; 2°) la logique de rationalisation (*ex ante*) : la régulation de contrôle vient cristalliser des savoirs extérieurs aux organisations dont elle assure l'encadrement.

2- L'action de l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA)

Avant 1973, une quarantaine de départements français se trouvent déjà dotés d'au moins un service de remplacement agricole. Le jeu des réseaux professionnels coopératifs, syndicaux et de développement interdépartementaux est un vecteur de diffusion de l'innovation organisationnelle : nous pouvons reprendre l'exemple du service de remplacement de l'Aveyron, au fait des expériences conduites en Franche-Comté et en Poitou-Charentes, et qui, avant d'élaborer son projet en 1969, dispose et s'inspire des statuts

et règlements intérieurs de ces tout premiers services de remplacement. Gardons-nous toutefois de songer à un modèle épidémiologique simpliste où le transit d'informations suffirait seul à susciter l'appropriation et l'activation des expériences en matière de remplacement agricole :

1°) Du côté du syndicalisme et du développement (chambres d'agriculture), les « adopteurs » sont pour l'essentiel des organisations qui peuvent s'appuyer sur un réseau professionnel local dense et entretenu (c'est-à-dire un réseau très ramifié de syndicats locaux et/ou de groupes de développement, les deux allant généralement de pair), apte à faciliter la formation du réseau socio-technique (Latour, 1992 ; Darré, 1996) au principe de la mise en œuvre du service de remplacement¹⁷⁵ ;

2°) Du côté du secteur coopératif (surtout laitier), il y a un large effet d'aubaine : les laiteries qui mettent en place un service de remplacement sont, dans leur grande majorité, celles qui bénéficient de l'aide du Fonds d'Orientation et de Régulation des Marchés Agricoles (FORMA) dédiée au remplacement dans le cadre des contrats d'équilibre lait-viande.

L'inscription, lors de la conférence professionnelle de 1972, des concepts de remplacement et de service de remplacement dans la politique de développement agricole, cristallisée par le décret du 4 janvier 1973, est redevable au travail syndical des Jeunes Agriculteurs, héritiers de l'idéologie de la Jeunesse Agricole Catholique (JAC) et, en tant que tels, promoteurs historiques des thématiques de la professionnalisation et du développement agricoles. Leur discours politique peut être résumé sous la forme d'un syllogisme : le développement agricole est un bien commun en tant qu'il doit permettre la conquête de la parité économique et sociale des agriculteurs avec les autres catégories socio-professionnelles ; le service de remplacement, parce qu'il permet aux paysans de s'affranchir de leurs contraintes incompressibles, est un outil de conquête de cette parité ; donc, le service de remplacement est lui aussi un bien commun. Dès lors, la sollicitation d'une agence ainsi que le concours du financement public doivent s'entendre comme les résultante et traduction techniques de cette mise en forme syndicale du concept de « remplacement » : la stratégie

¹⁷⁵ Tout d'abord, les travaux de traduction et d'intéressement du projet de service auprès des agriculteurs sont rendus plus aisés par le fait que la plupart des « investissements de forme » (Thévenot, 1986) ont déjà été réalisés : en d'autres mots, les entrepreneurs de cause syndicaux et consulaires disposent de relais pré-constitués de mobilisation des agriculteurs ; en second lieu, ce capital organisationnel agricole simplifie les démarches de ralliement des financeurs : il est d'autant plus faisable pour une organisation d'obtenir des subventions de la part de collectivités locales qu'elle fédère et représente un grand nombre d'adhérents susceptibles, pour les élus locaux à qui elle s'adresse, d'être ultérieurement convertis en capital politique.

d'universalisation de la prestation suppose que cette dernière soit accessible partout (ce qui suppose l'existence d'un pilotage national orchestrant sa diffusion) et pour tous (*i.e.* qu'elle s'effectue au moindre coût pour l'agriculteur). Partant, on quitte le domaine de la régulation autonome du remplacement pour investir celui de la régulation de contrôle de l'activité.

2.1- Financement du remplacement et définition de son cadre d'exercice

À la suite de la conférence professionnelle de 1972 qui s'achève au mois de septembre, le ministère de l'Agriculture ayant donné son accord pour appuyer le déploiement du remplacement en agriculture, plusieurs réunions sont organisées par la FNSEA et le CNJA entre octobre et décembre 1972¹⁷⁶ afin de soumettre à l'autorité de tutelle des propositions pour encadrer et financer les actions de remplacement. Ces rencontres entre FNSEA (service de vulgarisation), CNJA (service syndical), Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA) et Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA) — l'une d'entre elles, le 27 octobre 1972, mobilise d'ailleurs les responsables de sept services de remplacement¹⁷⁷ — débouchent sur un document de synthèse intitulé « Développement agricole et service de remplacement », adressé au Ministère et qui entend régler chacun des aspects de la prise en charge nationale. Sont ainsi définis par les organisations professionnelles 1°) l'instance apte à endosser le contrôle de cette action — ce sera l'Association Nationale pour le Développement agricole (ANDA) — et ses missions : « *Développer les services existants, aider à la création dans de nombreux départements, promouvoir l'entraide sous toutes ses formes* »¹⁷⁸ ; 2°) le contenu et la forme des conventions départementales (entre les Services d'Utilité Agricole du Développement des chambres d'agriculture et l'ANDA) établissant les conditions de réalisation des programmes d'actions de remplacement ; 3°) la nature des futurs maîtres d'œuvre du service — c'est une conception « large » qui triomphe en l'espèce : il convient de tenir compte du pluralisme des organismes professionnels locaux et de leurs besoins respectifs ; 4°) les conditions d'utilisation du service : aux maîtres d'œuvre de préciser eux-mêmes quelles sont les priorités de remplacement ; 5°) les conditions de recrutement et de formation des agents de remplacement ; deux catégories sont distinguées dans le texte : a) les « remplaçants

¹⁷⁶ Nous nous appuyons là sur trois comptes-rendus du service syndical du CNJA.

¹⁷⁷ Pour l'anecdote, puisque nous en avons rencontré certains dans notre précédent chapitre, il s'agit des services de remplacement de l'Aveyron, de la Haute-Loire, de la Marne, de la Charente Maritime, des Vosges, du Doubs et de la Haute-Saône.

¹⁷⁸ Courrier du CNJA adressé au ministère de l'Agriculture, « Développement agricole et service de remplacement », 21 novembre 1972, p.1.

permanents spécialisés » qui doivent bénéficier des mêmes avantages sociaux que les agents techniques des chambres d'agriculture et b) les jeunes agriculteurs et aides familiaux qui doivent quant eux profiter « *de mesures exceptionnelles pour leur venir en aide au moment de l'installation (dotations à l'installation augmentée, prêts à taux préférentiels, priorité dans l'attribution des terres par la SAFER, etc.) (...) les ressortissants non agricoles qui auraient été employés au titre de remplaçants et qui souhaiteraient s'installer se verraient accorder les aides sus-énoncées* »¹⁷⁹ ; 5°) les modalités de financement du service (nature de l'aide financière allouée par l'ANDA, répartition des crédits dans les départements avec une priorité pour les régions d'élevage, proposition de calendrier de paiement, proposition de la part d'autofinancement du service avec la part devant dans l'idéal rester à la charge de l'exploitant) ; 6°) les problèmes restant à régler juridiquement : la suppression du taux de TVA et la couverture sociale des salariés du service de remplacement. Et les organisations professionnelles de demander à ce que soit créé au sein de l'ANDA un groupe de travail dédié aux affaires du remplacement. Au mois de décembre 1972, le ministre de l'Agriculture, dans le courrier qu'il adressera à son collègue de l'économie, validera chacune des grandes options retenues par la Profession : « *Il est proposé au niveau national de confier la responsabilité du service de remplacement à l'ANDA ; cet organisme qui est paritaire entre la profession et l'administration aura pour tâche de définir les orientations du service de remplacement et de fixer les règles de répartition des crédits entre les départements (...) D'autre part, sous réserve d'un accord définitif sur l'ensemble de ce projet par le Président de l'ANDA, un groupe de travail est créé au sein de cette association (composé des représentants des professionnels et des administrations intéressées) pour étudier plus particulièrement les modalités pratiques de mises en œuvre, les divers canaux de financement en fonction de la nature du remplacement (vacances, maladies ou formation) et les possibilités d'évolution de ce service.* »¹⁸⁰

Quelques mots sur les caractéristiques de l'ANDA...

Instituée par le décret du 04 octobre 1966 pour coordonner les actions de développement et gérer le Fonds National du Développement Agricole (FNDA) créé en même temps qu'elle, l'ANDA est conçue comme l'instance nationale de cogestion de la politique de développement agricole : son assemblée générale est composée paritairement des représentants autorisés de la Profession (APCA,

¹⁷⁹ *Ibid.*, p.4.

¹⁸⁰ Courrier du ministère de l'Agriculture et du Développement Rural au ministère de l'Économie et des Finances, 8 décembre 1972.

FNSEA, CNJA et CNMCCA)¹⁸¹ et des représentants de l'administration (les différentes directions du ministère de l'Agriculture occupant l'essentiel des sièges ; les ministères de l'Économie, de la Recherche, de l'Aménagement du territoire, ainsi que l'INRA et le Centre National du Machinisme Agricole, du Génie Rural, des Eaux et des Forêts, dit « CEMAGREF », n'occupant pour leur part qu'un ou deux sièges) ; cette parité venant se décliner au niveau de chacune des instances de l'association : la commission d'examen des programmes chargée de la planification des actions de développement, la commission financière en charge de la programmation des crédits du FNDA, et enfin les différents groupes de travail (dénommés également « groupes d'experts ») qui discutent des orientations à donner aux dossiers de développement et préparent les décisions de la commission d'examen des programmes. Enfin, l'association dispose de services techniques mobilisant, jusqu'au milieu des années 1990¹⁸², une trentaine de chargés de mission, la plupart ingénieurs agronomes, qui assurent le suivi de chacun des programmes d'actions des organisations bénéficiaires de fonds ANDA. Un ancien chargé de mission de l'association, Jacques G., résume comme suit le rôle dévolu à ces services techniques :

« On s'occupait de l'instruction et du suivi des dossiers, et ça impliquait deux grands domaines : le suivi administratif, financier et technique des dossiers, de façon à porter au conseil d'administration de l'ANDA une expertise, la plus objective possible sur un dossier, de façon à ce que le conseil affecte le plus rationnellement possible les crédits aux programmes qu'on lui présente. Deuxièmement, ça impliquait un autre volet très important, des relations fréquentes avec les organismes qui déposaient ces dossiers. Relations à la fois pour bien les connaître et apprécier le travail qu'ils faisaient et les conditions dans lesquelles ils travaillaient ; mais également relation de conseil, nous étions les vecteurs essentiels du passage des orientations politiques de l'ANDA, en termes de conseil et de vulgarisation auprès de tous les organismes "voilà comment l'ANDA souhaite travailler, ou pourquoi on a pris telle ou telle décision et comment elle se reflète ensuite dans votre programme". Donc les deux volets : un volet instruction et expertise et un volet conseil et accompagnement des organismes (...) Forcément, il y avait beaucoup de dossiers. Donc il y avait une spécialisation géographique, on s'était réparti entre nous les régions françaises, et nous avions aussi une spécialisation par filière, parce que le suivi des organismes, des instituts, c'est par filières. Donc là il y avait une spécialisation par filière : grande culture, élevage, etc., ou bien un peu thématique : l'agronomie, le machinisme, le remplacement (...) Nos principaux interlocuteurs c'était les chefs de SUAD. Ensuite, on a suivi le mouvement de la décentralisation, donc c'est devenu régionalisé, ça a été la chambre régionale. Mais notre principal interlocuteur, c'était la chambre départementale, sachant qu'elle a toujours été pour nous un point de rassemblement des acteurs départementaux du développement, parce qu'on était dans une situation où il y avait quand même une certaine dispersion et atomisation des acteurs — il y avait beaucoup trop d'acteurs, même encore aujourd'hui — et nous souhaitons que la chambre joue le rôle d'un coordonnateur de l'activité de tous ces organismes sur le champ que nous financions. Et c'était très important pour nous cette vision là. Donc notre interlocuteur, c'était le directeur de la chambre et son chef de SUAD. Et aujourd'hui c'est le directeur de la chambre régionale ou son collaborateur direct sur l'aspect développement. »¹⁸³

Juridiquement créée en 1966, l'ANDA ne commencera à fonctionner qu'à partir de 1968, soit un an après que le FNDA aura commencé à être alimenté par la toute première taxe parafiscale, celle sur les céréales. Dans la mesure où l'organisation commune des marchés agricoles bénéficie surtout au secteur céréalier, ce mode de financement du FNDA a une portée politique et symbolique pour les responsables professionnels de l'époque : il s'agit d'assurer une solidarité financière entre les céréaliers, portés par la Politique Agricole Commune, et les filières d'élevage, vers lesquelles sera orientée la majeure partie des subventions de l'ANDA¹⁸⁴ ; par la suite, l'assiette de financement du développement sera élargie par décret à d'autres produits agricoles (les betteraves à sucres, vins et

¹⁸¹ C'est suite à la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 proclamant le pluralisme syndical que Jean Glavany, alors ministre socialiste de l'Agriculture, ouvrira l'accès au conseil d'administration de l'ANDA à la Confédération Paysanne et à la Coordination Rurale.

¹⁸² C'est au milieu des années 1990 que l'ANDA connaît une grave crise financière liée à la baisse de la taxe parafiscale sur les céréales.

¹⁸³ Entretien avec Jacques G., actuel chargé de mission au ministère de l'Agriculture, ancien chargé de mission à l'ANDA, avril 2007, pp.1-2.

¹⁸⁴ Cette visée de solidarité professionnelle se décline également sur le plan géographique : les régions agricoles les plus riches doivent financer le développement des plus pauvres.

alcools d'AOC, les oléagineux, etc.), mais la taxe étant en partie basée sur les rendements, le secteur des céréales restera pendant près de 30 ans le principal pourvoyeur de fonds de l'association. De 1968 à 1972, l'activité de l'ANDA consistera pour l'essentiel à financer d'une façon *ad hoc* la création de postes d'agents de développement dans les organisations professionnelles agricoles. C'est le « séminaire de Grignon » en 1972, mobilisant les pouvoirs publics et les représentants de la Profession qui, par souci de rendre plus efficaces les démarches locales et d'éviter une trop grande dispersion des subventions, conduira à une réforme de ce fonctionnement et imposera une logique de planification aux organisations professionnelles agricoles prétendant bénéficier des fonds du développement : désormais, les actions de ces dernières devront s'inscrire dans le cadre d'orientations présentées dans un Programme Pluriannuel de Développement Agricole (PPDA) élaboré par le Service d'Utilité Agricole du Développement de la chambre d'agriculture.

Achevons cet historique extrêmement succinct de l'ANDA¹⁸⁵ en précisant que le système d'action national du développement agricole ne s'épuise pas dans les interactions entre cette association et les chambres d'agriculture. En fait, la politique de développement qu'elle anime est faite de trois blocs distincts¹⁸⁶ :

- Le premier bloc concerne *les Programmes Pluriannuels de Développement Agricole* (PPDA) élaborés par les SUAD des chambres d'agriculture départementales¹⁸⁷ fédérées par l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA) : ces programmes consistent en une synthèse des préoccupations locales des agriculteurs en matière de développement (qu'il s'agisse de problématiques d'installation, de formation, de diversification des systèmes de production, etc.)¹⁸⁸ auxquelles viennent correspondre des types d'opérations (dans les domaines de la recherche appliquée, de la formation, du conseil individuel, des actions de groupe et de masse, etc.) que se proposent de conduire des associations professionnelles (des groupes de développement, des centres de gestion, des syndicats agricoles, des associations de promotion sociale, des groupements de producteurs, des coopératives, des services techniques de la chambre d'agriculture, etc.) ;
- Le second bloc a trait aux *programmes sectoriels* des quinze instituts et centres techniques agricoles, associations nationales (dotées de relais locaux) spécialisées par filière de production, fédérées par l'Association de Coordination Technique Agricole (ACTA), dont le rôle est d'assurer le relais entre la recherche fondamentale, son appareil public de production (INRA, CEMAGREF), et les groupes de développement locaux, ce, par le biais de la diffusion et de l'actualisation de références techniques utilisables par ces derniers, de la mise au point d'expérimentations « de terrain », etc. À compter de 1977, se greffera à ce bloc sectoriel la politique dite « *des actions prioritaires d'intérêt national* » : l'enjeu de cette politique est d'imprimer des orientations novatrices, considérées comme stratégiques à l'échelon national mais pas ou peu mises en œuvre localement ; ces nouvelles actions font

¹⁸⁵ Il n'existe pas, à notre connaissance, de travaux relatifs à l'histoire de l'ANDA ; toutefois, on pourra se référer à l'article de Georges Vedel et de Philippe Evrard (2003) pour un historique synthétique des principales évolutions de la politique de développement agricole en France.

¹⁸⁶ Nous reprenons là les catégories qu'utilise l'ANDA dans ces différents bilans d'activité.

¹⁸⁷ L'introduction d'un niveau régional de développement a lieu en octobre 1974 avec la création des Services Économiques Régionaux (SER) dans le cadre des chambres d'agriculture régionales ; ces SER ont pour rôle d'assurer la préparation et le suivi des Programmes pluriannuels de Développement Agricoles (PPDA) départementaux (même si leur modalité d'intervention varie d'une région à l'autre, allant de l'élaboration d'une charte régionale de développement définissant les axes prioritaires de réflexion dans lesquels doivent s'inscrire les PPDA à un simple appui méthodologique aux SUAD ou à la conduite d'études technico-économiques). À partir de 2002, avec la disparition de l'ANDA et la création d'un établissement public, l'Agence de Développement Agricole et Rural (ADAR), le niveau régional sera politiquement défini comme l'échelon pertinent d'élaboration des programmes de développement : les PPDA départementaux céderont définitivement la place aux Programmes Régionaux de Développement Agricole (PRDA).

¹⁸⁸ Nous renvoyons là au numéro spécial de la revue d'économie rurale consacré au « développement agricole en France » (1974).

alors l'objet d'un financement national dédié pendant trois ans ; à charge ensuite aux organisations locales, si elles y ont trouvé un intérêt, de les reprendre dans leur programme d'action et de trouver les moyens de les financer ;

- Le troisième bloc est relatif aux *programmes nationaux* : l'ANDA vient financer le travail d'appui technique et méthodologique que mènent des organismes nationaux d'action générale (à vocation syndical comme la FNSEA ou le CNJA, ou à vocation technique comme la Fédération Nationale des Associations de Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole, la Fédération Nationale des Groupes d'Études et de Développement Agricole, l'Institut National de Gestion et d'Économie Rurale, la Confédération Française de la Coopération Agricole, etc.) auprès de leurs ressortissants respectifs (disons plus prosaïquement qu'il s'agit d'un financement de l'activité de « têtes de réseaux »). Remarquons que l'ANDA prendra l'habitude, dans ses rapports d'activité, de classer les actions de remplacement dans cette catégorie des « programmes nationaux » plutôt que dans le premier bloc attaché aux Programmes Pluriannuels de Développement Agricole (PPDA) ; il est vrai que si, à partir de 1977, les programmes d'actions de remplacement s'élaborent dans le cadre des PPDA des chambres, ils continueront néanmoins à faire l'objet 1° d'un financement individualisé (la dotation des services de remplacement sera systématiquement distinguée de la dotation globale allouée aux activités mentionnées dans le PPDA) ; 2° de recommandations nationales distinctes de celles portant sur les PPDA.

Installé en janvier 1973, le groupe d'experts de l'ANDA chargé du dossier du remplacement se compose, du côté de la Profession, du chef du service vulgarisation de la FNSEA, d'un animateur du service syndical du CNJA, d'un représentant de l'APCA et d'un membre de la CNMCCA, et du côté de l'administration, de deux fonctionnaires de la Mission du développement agricole (division de la Direction Générale de l'Enseignement, des Études et de la Recherche, dite « DGER », du ministère de l'Agriculture). Un chargé de mission de l'ANDA, Jean-Marie M., ancien chargé d'études du Fonds d'Organisation et de Régulation des Marchés Agricoles (FORMA), se voit affecté à ce groupe de travail et au suivi du dossier de remplacement (il cèdera sa place en 1980 à son adjointe, Marie-Thérèse B., qui suivra le dossier du remplacement jusqu'à son départ de l'ANDA en 2001). Ce groupe de travail dispose de la trame technique élaborée quelques mois plus tôt par les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) et validée par le ministère de l'Agriculture. Toutefois, afin d'apporter d'éventuelles compléments à ces premières indications professionnelles, une vaste enquête nationale va être lancée entre février et mars 1973 auprès de tous les Services d'Utilité Agricole du Développement (SUAD) des chambres d'agriculture demandant à ces derniers de faire remonter des notes de présentation de services de remplacement fonctionnant sur leur territoire, de communiquer les statut et règlement intérieur de ces derniers. L'amorce d'une régulation publique des actions de remplacement prend la forme d'un véritable schéma d'institutionnalisation au sens où nous l'avons défini précédemment : la réglementation de l'activité de remplacement, nécessaire pour structurer l'allocation ultérieure de financements publics, s'appuie sur une phase d'explicitation — elle prend ici la forme d'une consultation

nationale passant par la transmission de notes écrites — des savoir-faire opérationnels déployés localement par les organisations, qui, dans un second temps, sont transformés et cristallisés dans des références collectives s'appliquant à tous (ou, en tout cas, à tous ceux qui prétendent élargir aux fonds du développement). L'analyse de ces différents rapports¹⁸⁹ conduira les membres à apporter deux grands infléchissements aux propositions professionnelles formulées en amont¹⁹⁰ :

- Il est distingué deux grands types d'activités dans le service de remplacement : l'activité dite « sociale » du service renvoie à son intervention sur la base des quatre motifs de remplacement énoncés dans les statuts de la plupart des services (maladies et accidents, formation, mandat professionnel et vacances), tandis que l'activité « entreprise » fait référence à la fourniture de complément de main-d'œuvre : il s'agit ici de tenir compte des concepts et des pratiques de « demandeurs en permanence » ou de « groupe support » inscrits dans les règlements intérieurs de la plupart des services locaux fonctionnant à l'époque et qui leur permettent de rentabiliser le poste de travail de leurs salariés permanents (lorsque la demande en remplacement vient à manquer, les salariés du service sont utilisés comme un simple appoint de main-d'œuvre par les exploitants, qui, la plupart du temps, sont contraints par le service d'employer l'agent) ;
- Autre inflexion : la mise en place de critères de promotion professionnelle des agents de remplacement esquissée préalablement par le groupe d'organisations professionnelles précité à la fin de l'année 1972 est abandonnée par le groupe de travail : le pluralisme des prestataires de services et la diversité des rattachements conventionnels des salariés (certains sont régis par la convention départementale des coopératives, d'autres par la convention des agents de chambres, d'autres encore par la convention départementale généraliste des exploitations de polyculture et d'élevage) rend improbable toute tentative de direction harmonisée des politiques de ressources humaines des structures.

En mars 1973, paraît la circulaire de l'ANDA intitulée « *Recommandations générales relatives aux actions de remplacement* » qui institue formellement le remplacement dans le

¹⁸⁹ Les notes de présentation des services (nous en avons récupéré une dizaine dans les archives des services et de l'ANDA) ont *grosso modo* une structure d'exposé identique : 1°) fonctionnement et organisation du service ; 2°) les remplaçants ; 3°) les financements (et tarifs pratiqués) ; 4°) les problèmes rencontrés.

¹⁹⁰ Compte-rendu de la réunion sur les services de remplacement, ANDA, 26 février 1973.

champ du développement agricole et définit le cadre général d'exercice de l'activité (Encadré n°5).

ASSOCIATION NATIONALE POUR LE DEVELOPPEMENT AGRICOLE

89, rue de Monceau, 75008 PARIS

Mars 1973

RECOMMANDATIONS GENERALES RELATIVES
AUX ACTIONS DE REMPLACEMENT

La recherche d'une meilleure qualité de vie, le besoin de sécurité, le souci de promotion font que les agriculteurs souhaitent pouvoir se dégager des travaux de leur exploitation pendant de courtes périodes.

Dans la plupart des cas, l'entraide permet et **continuera de permettre** au chef d'exploitation de faire appel à un voisin ou à un ami, en cas de besoin, pour le remplacer. L'entraide ne peut cependant pas tout résoudre. Constatant le succès d'actions expérimentales de remplacement,

gouvernement et profession ont décidé, lors de la conférence annuelle de 1972, de donner compétence à l'ANDA pour promouvoir et encourager la mise en place de services de remplacement, ce que confirme le décret du 5 janvier 1973.

Avant de préciser la nature et les modalités de l'intervention de l'ANDA, il convient de définir le cadre dans lequel doivent se situer les actions de remplacement susceptibles d'être encouragées par l'ANDA.

I. CADRE GENERAL

1. DISPOSITIONS GENERALES

- Les actions de remplacement sont entreprises par les agriculteurs groupés et sous leur responsabilité. Il leur appartient de déterminer le ou les types de structures qui leur paraissent convenir le mieux pour mener ces actions.
- Les actions de remplacement menées conformément aux recommandations de l'ANDA sont ouvertes à tous les agriculteurs qui en font la demande.
- Les remplaçants peuvent être, selon les besoins, des salariés occasionnels ou permanents. Ils n'ont pas réglementairement à justifier de qualifications particulières. Dans l'intérêt des agriculteurs, les responsables d'actions de remplacement feront appel à des personnes compétentes pour les tâches qui leur sont confiées.

2. LES ACTIONS PRIORITAIRES
DE REMPLACEMENT

L'ANDA encourage les actions de remplacement répondant aux critères suivants :

a) **Durée et nature des actions de remplacement**

Les actions de remplacement sont de courte durée. Les responsables départementaux en fixent la limite : par exemple une semaine...

L'utilisation, en période creuse, de remplaçants comme complément de main-d'œuvre ou comme intérimaires en l'absence de salariés d'exploitation n'est pas reconnue comme action

de remplacement. Elle est donc facturée au bénéficiaire à son **coût réel**.

Les organismes menant des actions de remplacement doivent donc tenir une **comptabilité séparée** :

- pour les actions de remplacement reconnues selon les critères présentés ci-dessous,
- pour les autres actions faisant appel aux remplaçants (**partie commerciale**).

b) **Bénéficiaires**

- Il s'agit exclusivement :
 - de chefs d'exploitations,
 - d'associés d'exploitations (aides familiaux),
 - d'épouses de chefs d'exploitations.

Il convient, au plan local, de tenir compte de la possibilité dont dispose chaque agriculteur demandeur d'utiliser d'autres moyens (entraide, personnel de l'exploitation, etc.).

- Priorité sera donnée aux exploitants dont le genre de travail est particulièrement contraignant (présence continue sur l'exploitation surtout pour les productions animales (producteurs de lait, naisseurs).

Les responsables départementaux déterminent les types de spéculations justifiant le recours à des actions de remplacement.

c) **Motifs de remplacements**

Quatre motifs peuvent être retenus :

- formation,
- congés (week-end, événements familiaux, vacances...),
- maladie, accident,
- exercice de mandat professionnel.

La priorité affectée à chacun de ces motifs est déterminée au plan local.

d) **Participation financière de l'agriculteur**

Pour calculer le montant de la participation de l'agriculteur aux frais de son remplacement, il convient de tenir compte :

- du rang de priorité du motif du remplacement,
- des possibilités financières de l'intéressé.

II. LES MODALITES D'INTERVENTION DE L'ANDA

L'ANDA ne peut intervenir qu'en faveur d'actions financées, pour une large part :

- par les bénéficiaires,
- par des aides diverses d'origine départementale (organismes professionnels, Conseil général, etc.).

Cette intervention de l'ANDA a un caractère **incitatif**.

1. PROCEDURE GENERALE

L'ANDA intervient en faveur d'actions de remplacement dans le cadre d'une **convention particulière** passée avec le SUAD.

Cette convention est passée pour la même durée que celle concernant les actions de développement (1).

Elle précise :

- les objectifs des actions de remplacement du département,
- le programme de leur mise en œuvre,
- les modalités de financement de ces actions,
- les modalités de contrôle.

Le Conseil de direction du SUAD est chargé de la répartition des aides provenant de l'ANDA.

A cet effet, il passe des contrats avec les maîtres d'œuvre d'actions de remplacement.

2. MODALITES DE L'AIDE DE L'ANDA

L'ANDA encourage les actions de remplacement de deux façons :

a) **Aide au lancement**

L'aide au lancement est forfaitaire. Elle est destinée à encourager le lancement d'actions nouvelles de remplacement et/ou l'expansion d'actions en cours.

Elle est attribuée au début de la mise en œuvre du programme faisant l'objet de la convention de remplacement.

Son montant est actuellement fixé à 5 000 F par département.

b) **Aide à l'expansion**

L'aide à l'expansion est **proportionnelle** au volume des actions entreprises (nombre de journées de remplacement). **Son taux est dégressif** selon des modalités prévues par la convention de remplacement.

3. APPUI METHODOLOGIQUE

L'ANDA diffusera des informations précises sur un certain nombre de types d'actions de remplacement ayant donné satisfaction aux agriculteurs qui en ont bénéficié.

(1) Elle est conclue à titre provisoire avec les départements ne passant pas en 1973 sous le régime de la convention pour les actions de développement.

Plusieurs aspects du règlement national peuvent ici être soulignés :

- Concernant les dispositions générales : 1°) une pleine liberté est laissée quant au choix de la structure porteuse du service de remplacement et de l'organisation locale de la prestation ; 2°) aucune règle de qualification n'est exigée pour les remplaçants¹⁹¹ (de son côté, la question des éventuels personnels d'animation des services est totalement évacuée)¹⁹² ;
- Concernant les actions prioritaires : 1°) le complément de main-d'œuvre est reconnu comme faisant partie du répertoire d'action du service de remplacement mais cette « partie commerciale » ne peut se voir affecter des fonds de l'ANDA ; 2°) le remplacement n'est pas limité aux chefs d'exploitation ; il est étendu aux aides familiaux et aux conjointes ; 3°) il revient aux responsables du service de déterminer la priorité entre les différents motifs mais, en tout état de cause, la prestation doit être avant tout dirigée vers les éleveurs ; 4°) il est recommandé d'élaborer une grille tarifaire en fonction des priorités politiques ;
- Enfin pour ce qui a trait à ses modalités d'intervention, l'ANDA reprend l'essentiel du cadre procédural et financier relatif aux actions de développement plus classiques : 1°) est posé le principe d'un cofinancement des actions de remplacement ; 2°) est affirmé le principe de dégressivité de l'aide financière nationale ; 3°) est exposé le principe de contractualisation des programmes de remplacement (*cf. infra*).

S'il est bien connu des sociologues des organisations que la légitimité et l'efficacité d'une régulation de contrôle sont corrélées à sa capacité à ménager des marges de manœuvre aux opérateurs, l'extrême souplesse du cadre institutionnel dressé ici par l'ANDA peut tout de même surprendre. En fait, la largesse de l'encadrement en jeu doit être rapprochée des

¹⁹¹ Depuis 1968, le financement de l'ANDA est assujéti au respect de certains critères de qualification, définis par arrêté ministériel, des agents menant des actions de développement agricole. Sans rentrer dans le détail de ces dispositions qui portent surtout sur le métier de conseiller agricole, il est possible de résumer grossièrement les choses en disant que pour bénéficier de fonds ANDA, un organisme doit, dans les années 1970, employer des agents ayant suivi un stage de préparation au métier dans un centre de formation agréé par l'État (il existe alors trois filières de formation pour les agents de développement : une pour les conseillers agricoles [concernant les employés des chambres, des établissements départementaux de l'élevage et des centres d'économie rurale], une pour les techniciens de développement coopératifs, et une dernière pour les animateurs syndicaux) ; une contrainte supplémentaire est imposée s'agissant des conseillers agricoles : être au minimum titulaire d'un brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) ou avoir réussi au concours organisé par le ministère de l'Agriculture.

¹⁹² Dans les faits, la problématique de la qualification des animateurs de services départementaux et de fédérations départementales de remplacement ne surgira véritablement qu'en 2002, avec la création de l'Agence de Développement Agricole et Rural ; entre temps, le financement de l'animation du service aura été dissocié du financement des motifs de remplacement.

principes de perception qui guident la politique de développement depuis l'origine, et font d'elle la parfaite héritière de l'épopée de la vulgarisation des années 1950 : dans cette conception, « le terrain » commande, ou, dit autrement, la justesse ne peut venir que de la « base ». Ainsi, la production d'éléments d'orientation et de procédure très généraux n'est pas propre au remplacement, elle caractérise aussi la coordination des programmes pluriannuels de développement agricole des chambres d'agriculture. Les propos de Michel Le Gouis, directeur général de l'ANDA en 1974, relatifs aux grandes orientations de l'association sont très révélateurs de ce point de vue et mettent en relief la rhétorique de la « responsabilisation » des organisations et des acteurs locaux :

« L'ANDA mise sur la responsabilité assumée au niveau le plus proche de l'action. Elle doit donner l'exemple, là aussi, en cherchant à faire faire plutôt qu'à faire directement ; en décentralisant non seulement l'exécution, mais aussi la conception et le contrôle. L'objectif est d'obtenir que les responsables ne s'engagent que sur les actions vraiment valables et que celles-là puissent être réalisées (...) En pratique, ce choix conduit à demander aux SUAD de préparer les programmes départementaux sous leur propre responsabilité ; y compris les conséquences en matière de plein emploi des conseillers et les mesures d'auto-contrôle à prévoir dès le stade de l'élaboration du programme. » (Le Gouis, 1974, p.54)

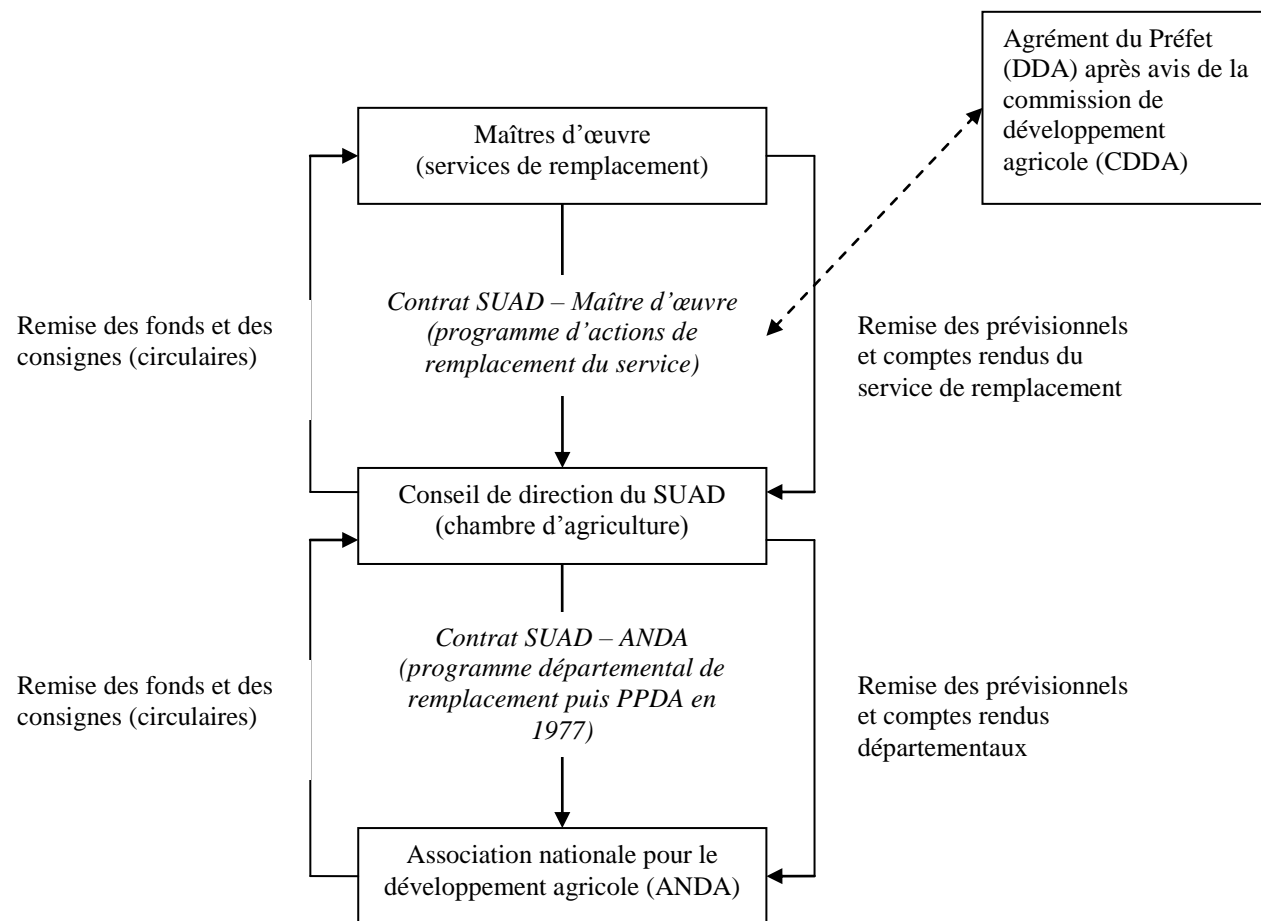
Au sein du système d'action mis en place par l'ANDA concernant le remplacement, qui reprend la plupart des traits génériques de la gestion des autres actions de développement, les rôles se répartissent comme suit : 1°) le maître d'œuvre (le service de remplacement), chargé de l'organisation du remplacement, définit annuellement un programme d'action (nombre d'adhérents actuels et prévus, nombre prévisionnel de journées, nombre de remplaçants, moyens financiers, etc.) et rend compte de sa mise en oeuvre au terme de chaque exercice ; 2°) le Service d'utilité Agricole du Développement (SUAD) de la chambre d'agriculture établit un contrat avec chaque maître d'œuvre sur la base de leur prévisionnel, rédige une synthèse de l'ensemble de ces contrats dans un programme départemental d'actions de remplacement qui sert de base à la convention avec l'ANDA¹⁹³. En outre, ce service de développement de la chambre est chargé de transmettre les comptes-rendus d'activité des services, de recevoir et de répartir la participation financière de l'ANDA, et de contrôler

¹⁹³ De 1973 à 1976, la convention entre l'ANDA et le SUAD est spécifique aux actions de remplacement. En effet, la première génération de programmes pluriannuels de développement (1973-1976) ayant déjà démarré, il apparaît politiquement et techniquement compliqué d'organiser la révision de ces derniers dans le seul but d'insérer les actions de remplacement. Ainsi, les organisations agricoles ont la possibilité de démarrer à tout moment de l'année une activité de remplacement et de bénéficier d'une façon *ad hoc* des crédits qui lui sont dédiés. En 1977, année de démarrage de la seconde génération de PPDA, la préparation des programmes d'actions de remplacement s'intègre définitivement au travail d'élaboration des programmes de développement agricole (le programme départemental de remplacement relève de la procédure de conventionnement du PPDA tout en continuant de faire l'objet d'une dotation individualisée et de recommandations distinctes).

l'exécution de l'action en collaboration avec l'administration départementale¹⁹⁴ ; 3°) l'Association Nationale de Développement, enfin, vient étudier les programmes prévisionnels, assurer le suivi techniques des actions et exécuter les décisions financières.

¹⁹⁴ Conformément à la philosophie de l'auto-gestion prônée par l'ANDA, ces contrôles sont confiés dans les départements aux ingénieurs d'agronomie intervenant dans les établissements d'enseignement agricole et officiant comme secrétaires des comités départementaux de développement agricole (il est même prévu dans le règlement du développement que ces derniers puissent faire appel à des élèves de leur lycée professionnel pour les aider dans cette tâche). Il est à noter qu'au niveau national, l'Inspection Générale de l'Agriculture peut également diligenter des contrôles auprès d'organismes émergeant au Fonds National de Développement Agricole. Toutefois, en pratique, l'engagement reste très largement « moral », il n'y a pas de réelle vérification du respect des dispositions, des objectifs, des moyens au principe de la contractualisation des acteurs du développement avec le SUAD et l'ANDA pour bénéficier des fonds du développement.

Schéma n°5 : système d'action du service de remplacement dans la politique de développement



Encadré n°6 : la structure originelle du système de financement des actions de remplacement par l'ANDA (1973-1977)

L'appui financier du Fonds National de Développement Agricole aux activités de remplacement se décline en trois grandes catégories d'aides :

1°) La catégorie des aides forfaitaires de démarrage

Il s'agit de deux aides forfaitaires de 5000 francs, respectivement dédiées au lancement de l'activité (information et animation) et à la formation des agents de remplacement. Ces subventions sont accordées à la création du service et ne sont pas renouvelables.

2°) La catégorie des aides proportionnelles au nombre de journées réalisées

Pendant les trois premières années de fonctionnement du service de remplacement, ces aides sont calculées à partir de deux éléments essentiels : 1°) un prix de référence forfaitaire de la journée élaboré au niveau national et sur la base duquel l'ANDA établit sa participation ; 2°) un taux de participation dégressif, qui diffère selon que les journées sont réalisées dans le secteur de l'élevage (50%-40%-30%) ou dans les autres secteurs de production (40%-30%-30%). À compter de 1977, afin de procéder à une meilleure péréquation des fonds et de pondérer le poids des départements « gros consommateurs », les réalisations sont financées au taux de 30% jusqu'à concurrence du quota de journées défini annuellement par l'ANDA pour chaque département (parallèlement, il existe un mécanisme national de mutualisation des crédits qui fait que la dotation « plafond » d'un département est susceptible d'être abondée en fonction des quotités non réalisées des autres départements).

Pour un service démarrant son activité en 1975, on peut illustrer comme suit l'application de ce dispositif national de financement :

Année	Coût annuel de référence	Programme réalisé	Quota	50%	40%	30%
1975	160 francs	1000 jours		1000 j x 80 frcs		
1976	160 francs	1100 jours		100 j x 80 frcs	1000 j x 64 frcs	
1977	170 francs	1150 jours		50 j x 85 frcs	100 j x 68 frcs	1000 j x 51 frcs
1978	170 francs	1175 jours	1000 jours			1000 j x 51 frcs

3°) La catégorie des primes incitatives

Des primes forfaitaires journalières sont mises en place en 1977 par l'ANDA et s'appliquent aux motifs « formation » et « développement agricole » afin d'encourager la promotion de ces actions dans les services de remplacement.

2.2- La dynamique de création de services de remplacement sur l'ensemble du territoire national : la diversité organisationnelle et juridique des formes remplacement

La politique nationale du remplacement conduite par l'ANDA produit des effets extrêmement rapides sur tout le territoire : à la fin de l'année 1973, 10 départements et autant de services de remplacement (créés avant 1972) ont passé des conventions avec elle. Au terme de l'année 1974, ce sont 66 départements qui sont sous convention. Enfin, en 1977, la quasi-totalité du territoire métropolitain est couverte avec 84 départements dotés d'au moins un service de remplacement¹⁹⁵. Jusqu'en 1972, plus de la moitié des services de remplacement non issus de laiteries coopératives et privées étaient des services locaux créés dans le cadre des réseaux de développement (ils avaient pour base professionnelle des groupes de développement agricole) ou dans le cadre de réseaux syndicaux (notamment au travers des syndicats cantonaux de la FDSEA). L'appui financier national instauré en 1973 génère des effets d'aubaine ; ainsi, la distribution du remplacement sur l'ensemble du territoire va surtout entraîner 1°) l'émergence de services strictement départementaux généralement formés par les Centres Départementaux des Jeunes Agriculteurs (CDJA) (comprendons dans la qualification « strictement départementaux » que les centres cantonaux des jeunes agriculteurs ne seront pas parties prenantes dans la mise en place du service et, sauf dans de très rares cas, n'auront aucun rôle direct à jouer dans son fonctionnement) ; 2°) la création pour le moins « diffuse » de services locaux : des coopératives, des groupements de producteurs, des CUMA, des mutuelles coups durs se saisissent de l'enjeu du remplacement, sans que cette appropriation ne fasse l'objet d'un véritable travail d'organisation départemental visant à « quadriller » l'espace : les conseillers agricoles passent l'information, aident éventuellement à la constitution des structures mais ne se préoccupent guère de la cohérence entre les différentes zones d'intervention des services et de la présence d'éventuels « doublons » sur un même secteur alors même que d'autres endroits du département demeurent sans solutions effectives de remplacement : *grosso modo*, fait du service de remplacement qui veut en faire. L'analyse synthétique des organisations du remplacement peut être réalisée à partir de deux angles : 1°) la structuration territoriale des services de remplacement ; 2°) la structuration juridique des entités.

¹⁹⁵ En métropole, les Pyrénées-Orientales créeront une structure en 1979, tandis que les Bouches-du-Rhône, les Alpes-Maritimes et le Var développeront une activité de remplacement dans le courant des années 1980. La région parisienne est dans une situation particulière : la Seine-et-Marne est munie d'un service départemental tandis qu'un service régional de remplacement couvre les besoins des trois autres départements. Enfin ce n'est que dans les années 2000 que la Corse et certains territoires d'outre-mer créeront un service de remplacement.

2.2.1- Les formes organisationnelles territoriales du remplacement

Étant donné l'objectif de diffusion des services et des pratiques de remplacement que s'est fixé l'ANDA en 1973, l'état des lieux relatif au nombre de maîtres d'œuvre par département en 1977 peut laisser perplexe l'observateur (*cf. carte n°X*) : leur nombre varie considérablement, d'un seul service dans le département à quarante-six structures (dans la Manche). Doit-on inférer de l'existence d'un nombre élevé de maîtres d'œuvre une appropriation réussie des dispositions et dispositifs nationaux ? À l'inverse, peut-on considérer que la présence d'une seule structure au niveau de tout le département est la résultante de difficultés de traduction opérationnelle des mesures de soutien national ?

Carte n°1 : nombre de services de remplacement par département en 1977 (données ANDA)



Avant d'aborder la lecture de cette carte, commençons par signaler que l'année 1976 peut être vue comme celle de l'introduction d'une seconde phase de guidage des activités de remplacement par l'ANDA. Lors de son assemblée générale en décembre 1975, l'association

décide de promouvoir dans les circulaires de nouvelles dispositions qu'elle souhaite voir mises en œuvre : « *tout service de remplacement doit compter au moins 15 adhérents et fonctionner dans un esprit d'ouverture pour répondre au maximum de demandes (...) la liaison entre le remplacement et le développement doit se traduire par l'engagement financier progressif des organisations départementales* »¹⁹⁶. En 1982, le cadre prescriptif s'étoffe lorsque l'association demande à ce qu'« *une priorité particulière soit donnée, dans l'attribution des aides du FNDA, aux motifs "Mandat professionnel" et "Formation"* »¹⁹⁷, cette inflexion supposant « *la définition d'une politique départementale claire et précise* ». Si la première génération d'orientations livrées par l'ANDA venait organiser le cadre financier et procédural de sa prise en charge tout en offrant une liberté quasi-totale aux acteurs départementaux dans la manière d'organiser et de distribuer les activités de remplacement sur leur territoire, cette seconde série de circulaires requiert, sur le terrain, l'existence de formules coordonnées de remplacement afin d'avancer dans le sens indiqué, qu'il s'agisse de mobiliser des financeurs départementaux ou d'harmoniser les politiques de remplacement des services (en orientant, comme signalé plus haut, les priorités vers la formation et le mandat professionnel). Dans la mesure où les comptes-rendus statistiques transmis par les SUAD des chambres d'agriculture sont jusqu'alors le seul support de pilotage national du remplacement et ne permettent pas d'appréhender l'effectivité de recommandations portant sur des aspects plus qualitatifs des politiques de remplacement, l'ANDA et le ministère de l'Agriculture vont passer commande auprès d'un bureau d'études de Midi-Pyrénées, le Collectif de Recherche et d'Étude pour l'Environnement et la Région (CREER), pour conduire une étude qualitative détaillée sur le fonctionnement des services de remplacement. Cette recherche, qui a pour ambition de proposer un bilan général des particularismes des services — elle s'appuie pour ce faire sur des études de cas fort détaillées des activités de remplacement dans huit départements (Aveyron, Finistère, Loire, Lot, Manche, Hautes-Pyrénées, Savoie et Tarn) —, offre les grands principes de lecture de la carte nationale des maîtres d'œuvre du remplacement en 1977 telle qu'exposée ci-dessus. *Grosso modo*, la diversité des organisations territoriales du remplacement (le nombre plus ou moins important de maîtres d'œuvre) semble pouvoir être réduite à l'existence de trois grandes classes d'arrangements politiques entre

¹⁹⁶ ANDA, Bilan des actions de remplacement 1976, p.3.

¹⁹⁷ Circulaire DP.821 330 du 30 juillet 1982 adressée aux SUAD.

Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) à l'œuvre dans les départements¹⁹⁸ : 1°) le schéma monopolistique ; 2°) le schéma décentralisé ; 3°) le schéma pluraliste.

1°) *Le schéma monopolistique* : les départements qui ne possèdent qu'un seul maître d'œuvre sont ceux dans lesquels il a été décidé de confier *le monopole de l'activité de remplacement* à une organisation professionnelle dominante dans le champ professionnel, qu'il s'agisse d'un Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs — c'est la configuration la plus fréquente —, d'une FDSEA, d'une chambre d'agriculture (SUAD) ou d'un satellite de cette dernière (Établissement Départemental de l'Élevage, Centre de Promotion Sociale, Association Départementale pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles). On trouve évidemment au principe de ce mode de gouvernance centralisé une stratégie de contrôle politique des actions de remplacement (et plus généralement des actions de développement) par les représentants de la Profession agricole (la distribution des rôles entre ces trois tenants de positions de pouvoir professionnel est ensuite fonction de plusieurs compromis politiques locaux : par exemple, pour une FDSEA, céder la responsabilité d'une politique de remplacement à un Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs constitue un investissement politique rentabilisé sur de l'assez court terme : en contrepartie de leur concession, les élus de la fédération pourront compter sur la mobilisation des jeunes lors des élections professionnelles ; d'une certaine manière, cette transaction est perçue comme un « gage » de l'alliance entre le syndicat jeune et le syndicat aîné dont les rapports ne sont pas toujours exempts de tensions, le premier cherchant fréquemment à préserver une marge d'autonomie vis-à-vis du second ; quant aux arrangements entre les chambres d'agriculture et les FDSEA dans la distribution des responsabilités, ceux-ci viennent généralement sanctionner un état donné des rapports de forces entre les deux organismes dans leur lutte locale pour le monopole de la représentation de la paysannerie : il n'est ainsi pas rare de voir d'anciens présidents de FDSEA qui, une fois élus à la présidence de la chambre d'agriculture, s'évertuent à conquérir des segments d'activités qui étaient par le passé la « propriété », communément [politiquement] admise comme telle, du syndicalisme)¹⁹⁹.

¹⁹⁸ Étant entendu que, comme dans toute typologie, il existe de remarquables exceptions à ces configurations génériques que nous nous proposons de dresser. Les données de ce rapport combinées aux informations présentées par le CNJA dans plusieurs documents de synthèse sur le remplacement vers la fin des années 1970 et aux quelques éléments d'archives sur les autres départements récupérés au fil de nos enquêtes en Midi-Pyrénées, en Franche-Comté et dans le Finistère nous permettent d'avoir un aperçu grossier de la situation d'une quarantaine de départements à l'orée des années 1980 en matière d'organisation des activités de remplacement.

¹⁹⁹ Les histoires de la vulgarisation et du développement agricoles sont, dans la littérature politiste, régulièrement saisies au travers de ce prisme que fut la lutte d'influence entre le syndicalisme majoritaire et les chambres d'agriculture (Coulomb, Nallet, 1980 ; Muller, 1984).

Au-delà d'un seul maître d'œuvre, la correspondance entre un nombre donné de maîtres d'œuvre et un type donné d'arrangement perd toute régularité ; ce sont des configurations décentralisées ou pluralistes qui sont en jeu, l'activation de tel ou tel scénario devant alors être rattachée à un contexte socio-politique local spécifique.

2°) *le schéma décentralisé* : ce type d'agencement que l'on rencontre dans la Manche et ses 46 associations cantonales et intercommunales de remplacement, la Loire, le Doubs, la Mayenne, la Meuse, renvoie à l'existence d'un réseau de services de remplacement locaux, gérés par des bénévoles, dotés de statuts identiques, ayant un fonctionnement harmonisé (notamment au niveau des tarifs) et coordonnés par une fédération départementale. Comme nous l'avons précédemment observé, ce type de schéma est généralement corrélé à l'existence d'un réseau préalable de groupes de développement agricole et (donc) d'un réseau de syndicats locaux étoffé. La création de services locaux est imputable à une entreprise syndicale départementale, souvent conduite par la FDSEA²⁰⁰, qui s'appuie sur les comités de développement et sur ses syndicats cantonaux et/ou communaux pour mobiliser et organiser le bénévolat agricole autour de la gestion de ces structures locales de remplacement (les réseaux organisés de services locaux étaient d'ailleurs pour la plupart, nous l'avons déjà évoqué, en voie de constitution avant 1973 : dans un sens ascendant, le réseau professionnel dense organise l'expression d'aspirations et de besoins en matière de remplacement et favorise la légitimation de ces dernières [puisque la représentation professionnelle départementale est, du fait de la structuration de l'organisation, intimement connectée à sa base] ; dans un sens descendant, il œuvre comme réseau socio-technique pré-formaté, autorise, à moindre frais, la mobilisation d'agriculteurs bénévoles pour gérer l'activité de remplacement). D'une certaine façon, les FDSEA sont au schéma décentralisé ce que les CDJA sont au schéma monopolistique : il y a, dans les deux cas, une volonté politique du syndicalisme de réguler l'activité de remplacement, de maîtriser l'évolution de son organisation.

3°) *Le schéma pluraliste* : C'est sans doute le schéma de répartition de la maîtrise d'œuvre du remplacement le plus fréquemment rencontré après 1973. En règle générale, deux

²⁰⁰ La Meuse fait toutefois partie des quelques exceptions notables : dans ce département, c'est l'Union Laitière de la Meuse (ULM) qui a la première lancé des actions de remplacement (elle embauche un premier vacher permanent de remplacement en avril 1972) et contribué par la suite à la structuration du réseau de services locaux : à partir de 1979, ce n'est pas le syndicalisme mais l'ULM qui va s'employer à constituer des groupes cantonaux utilisant à temps plein un remplaçant permanent ; c'est également elle qui assumera le rôle de pôle fédérateur en confiant à l'un de ses techniciens, dénommé agent-coordonateur, le soin d'appuyer techniquement les agriculteurs bénévoles des services cantonaux et d'organiser l'offre de remplacement dans les cantons dépourvus de services.

moments doivent être distingués dans la naissance de cette configuration : a) dans un premier temps, la création de plusieurs structures de remplacement sur le territoire résulte d'un effet d'aubaine ; contrairement au schéma décentralisé, la genèse d'activités de remplacement s'opère de façon anarchique : des coopératives, des groupements de producteurs, des groupes de développement, etc., se saisissent les premiers de l'opportunité que constituent pour eux l'aide de l'ANDA pour satisfaire les besoins de remplacement de leurs propres sociétaires ; aussi, à son origine, l'accès au service de remplacement est très largement « réservé » (la majeure partie des règlements intérieurs de ces organisations dédient explicitement le service à leurs membres). Toutefois, cette réserve s'adoucit assez rapidement : une association de remplacement produite par tel ou tel groupement de producteurs laitiers, bien qu'apparemment (statutairement) cantonnée à satisfaire les seules demandes de remplacement de ses adhérents, ne refusera pas pour autant de répondre marginalement aux sollicitations de paysans extérieurs à ce groupe, pour peu que ces derniers soient localisés à l'intérieur du périmètre géographique associé au groupement. En d'autres termes, la seule réserve absolue est souvent de nature territoriale (seuls peut-être les services internes des coopératives ont tendance à ne pas vouloir déborder du cadre de leurs coopérateurs) ; b) dans un second temps, est formé un service « ouvert », c'est-à-dire avec un rayon d'intervention départemental et dont l'offre n'est pas conditionnée à un type donné d'affiliation institutionnelle (ces entités se mettent souvent en place à l'initiative d'un CDJA²⁰¹, mais il peut aussi s'agir d'un service de

²⁰¹ La différence qu'il y a entre le CDJA du Doubs qui, en 1962, dédie le remplacement à ses seuls sociétaires au détriment du reste de la base paysanne, et les CDJA d'après 1973 qui endossent une activité de remplacement à destination de l'ensemble des agriculteurs du département résulte de deux grands changements : 1°) un changement politique : le remplacement est constitué en un enjeu professionnel national par le CNJA ; aussi, la consigne est adressée aux syndicats départementaux de jeunes agriculteurs de constituer un service de remplacement avec une vocation départementale là où ce dernier fait défaut ; 2°) une évolution plus prosaïque mais tout aussi importante est le moindre rationnement financier du service : il faut souligner que si les jeunes agriculteurs doubsiens étaient, au début des années 1960, contraints de limiter le remplacement aux seuls motifs de formation et de mandat professionnel et aux seuls « encartés » (souvent les membres plus importants), c'est en raison de la nécessité qu'il y avait de contourner a) l'allocation du peu de financements locaux qui facilitaient l'accès (sur un plan tarifaire) au service de remplacement ; ainsi, si les politiques de remplacement développées par les CDJA après 1973 tendent à s'écarter d'une forme de « bien club » pour se rapprocher d'une forme de bien collectif au sens où l'ensemble de la communauté professionnelle agricole départementale devient destinataire du service, c'est parce que la « manne » nationale de l'ANDA offre la capacité de subventionner un nombre de journées nettement plus important (ne croyons pas que les services produits par les CDJA dans les années 1970 abandonnent tous la priorité politique qu'accordaient leurs prédécesseurs aux questions de formation ou de responsabilité professionnelle pour se préoccuper essentiellement des « coups durs », c'est tout simplement qu'au final le total des journées de remplacement pour « formation » ou « mandat » ne vient amputer que faiblement le stock de dotations financières devant appuyer la stratégie d'universalisation de la prestation et sauvegarde *in extenso* des marges d'intervention dans les domaines de la maladie et de l'accident) ; b) l'allocation du peu de salariés de remplacement ; or, du fait de cette même aide financière nationale, une partie plus grande du temps d'activité des animateurs syndicaux, parce que financée plus aisément (*et donc* n'alourdisant pas excessivement le coût de journée, *et donc* n'abîmant pas trop rudement la prétention publique du service), peut désormais être consacrée au recrutement de salariés de remplacement, rendant de ce fait un peu moins aigu le problème de rareté de la main-d'œuvre.

chambre d'agriculture ou d'une FDSEA). Ces organismes départementaux se donnent régulièrement pour tâche de combler les « zones blanches » du département (en matière de remplacement) et/ou d'offrir une alternative en cas de congestion d'un service local (par exemple, dans le Cantal, l'Association de Remplacement des Agriculteurs du Cantal formée par le CDJA collabore activement en ce sens avec les services de remplacement d'un comité de développement, d'une coopérative laitière et d'une coopérative de producteurs de porcs ; *idem* dans la Savoie où la chambre d'agriculture s'est résolue à créer une structure de remplacement départementale au vu du petit périmètre couvert par les quatre associations locales de remplacement qui lui préexistaient). Toutefois, il est aussi des cas où la collaboration est inexistante : par exemple, dans le Lot, le CDJA créé en 1975 conçoit son développement indépendamment du modeste service interne de la coopérative Centre-Lait mis en place en 1973 dont les ressorts territoriaux sont trans-départementaux, attachés à ses bassins de collecte (nord du Lot et sud du Cantal) et qui ne travaille qu'avec un ou deux aides familiaux, projetés sur les fermes des coopérateurs uniquement en cas de maladie et d'accident. Il en va de même dans le Tarn-et-Garonne, où le CDJA instaurera son service départemental sans qu'aucune relation de travail ne soit jamais établie avec les services du groupement de producteurs et du comité de développement qui le précédaient (l'on peut, dans ce dernier cas de figure, supposer raisonnablement que l'échelon départemental fut même contre-productif du point de vue de l'émergence d'une politique départementale de remplacement supposant une coordination entre les structures : il est ainsi probable que le service départemental fut, pour certaines structures locales, l'occasion d'exporter l'effort de remplacement et de resserrer davantage l'offre de service autour de leurs sociétaires). Enfin, puisqu'il s'agit de brosser ici un tableau sommaire de la situation des services de remplacement à la fin des années 1970 et au début des années 1980, soulignons que plusieurs départements voient éclore des structures de remplacement aux rayons d'action très limités territorialement sans disposer encore de solutions départementales, à vocation publique, proposées par le syndicalisme ou la chambre d'agriculture. Si, dans certains cas, l'absence du syndicalisme ou de la chambre d'agriculture n'est que provisoire (ces derniers n'interviennent que dans le courant des années 1980), dans d'autres cas, cette situation est tributaire d'un véritable choix politique comme l'illustre le cas de la région Bretagne : dans le Finistère, les Côtes d'Armor, l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan, tant les chambres d'agriculture que le syndicalisme restent (et resteront par la suite) à l'écart des affaires de remplacement en agriculture, majoritairement attachées à la coopération agricole. Par exemple, dans le Finistère, parmi les 19 maîtres d'œuvre du remplacement recensés en 1977, on trouve 9

organisations professionnelles de type économique (coopératives, groupements de producteurs, sociétés d'intérêt collectif agricole), 3 syndicats d'entraide créés auprès de laiteries privées et 7 associations ou syndicats locaux d'entraide formés par des groupements de vulgarisation agricole. La situation est fort semblable dans les trois autres départements bretons (la différence la plus notable se situant peut-être dans les Côtes d'Armor et le Morbihan où existent deux grandes associations de remplacement, respectivement dénommées « le Service d'aide en élevage et culture [SDAEC] » et « le Service de remplacement du Morbihan [SEREMOR] », chacune issue d'un partenariat entre plusieurs coopératives agricoles. S'agissant de ces deux services, il est à noter a) qu'ils évolueront rapidement sur un registre « industriel » au regard des milliers de demandeurs potentiels qu'il leur faut d'emblée gérer ; b) que, parce qu'étant des associations distinctes de leurs organismes de portage originels, ils ouvriront l'accès du remplacement à l'ensemble de la population agricole départementale et non aux seuls coopérateurs ; c) qu'ils réaliseront l'écrasante majorité des journées de remplacement produites dans leurs départements respectifs). Encore une fois, cette configuration bretonne est, comme toutes les autres configurations qui existent, dépendante d'un arrangement politique spécifique lui-même associé au contexte socio-politique régional. En Bretagne, l'année 1972 est connue comme étant celle de la « grève du lait » au cours de laquelle s'affrontèrent les coopératives laitières bretonnes et le syndicalisme agricole ; les premiers étant accusés par les seconds de privilégier la rationalité économique et de s'abandonner, comme les firmes privées, à la logique économique libérale au détriment des intérêts de la masse paysanne, et les seconds étant accusés par les premiers de remettre en cause un outil qui avait jusque-là permis de structurer (dans une optique corporatiste) le monde agricole, de lui « donner de la voix » en permettant aux paysans de participer aux décisions économiques qui les concernaient²⁰². À la suite de cet affrontement interne au monde agricole est créé en 1973 le Groupement d'Intérêt Économique (GIE) Lait-Viande de Bretagne, organisme interprofessionnel administré conjointement par les organisations économiques (coopératives et industriels) et syndicales ;

²⁰² Dans la postface de son célèbre ouvrage consacré à l'histoire de l'Office Central de Landerneau (1975), Suzanne Berger revient en ces termes sur ce conflit : « (Lors de la bataille du lait de 1972) *des milliers de cultivateurs firent la grève des livraisons de lait pendant des semaines. Pour barrer la route aux briseurs de grève, ils immobilisèrent les camions des coopératives tout comme ceux des entreprises privées, envahirent les bureaux de la Coopérative des agriculteurs de Bretagne, à Landerneau, en exigeant que le prix d'achat du lait couvre son prix de revient (...). Aux yeux des coopératives, le syndicat avait trahi la cause commune et menacé la survie même d'une institution dont dépend la prospérité des campagnes. Et, pour plus d'un partisan des coopératives, les militants syndicaux étaient des gauchistes, manipulés par des forces étrangères aux campagnes (...)* (de leur côté, les syndicats) *croient désormais que, dans une économie libérale, les coopératives sont soumises aux mêmes lois économiques, aux mêmes contraintes financières que n'importe quelle autre firme et ne peuvent donc être meilleures.* » (pp.314-315).

les administrateurs de cet établissement, conçu comme l'un des outils de reconquête de la paix sociale dans les campagnes, vont alors aborder le remplacement agricole comme un moyen pertinent d'apaiser les tensions professionnelles : c'est d'un commun accord entre le syndicalisme et la coopération que mandat est donné au GIE de promouvoir la création de services de remplacement auprès des coopératives et des laiteries privées. Par ce biais, il s'agit d'offrir à ces dernières l'opportunité de démontrer (en acte) à l'endroit des producteurs que leurs préoccupations ne sont pas exclusivement tournées vers la quête d'une plus grande rentabilité et qu'elles se soucient tout autant du bien-être de leurs sociétaires.

Ces différents dispositifs pluralistes de remplacement tendront par la suite à évoluer dans deux directions opposées : dans certains départements, l'activité du service départemental érigé par le syndicalisme ou la chambre d'agriculture viendra « cannibaliser » celle des quelques services locaux présents sur leur territoire et entraînera la disparition progressive de ces derniers ; dans d'autres départements, à l'inverse, les maîtres d'œuvre syndicaux ou consulaires choisiront d'adopter une posture fédérative et travailleront à développer le réseau de services locaux (sans se déposséder pour autant de leur activité de fourniture [alternative] de remplacement, et ce, à cause du caractère généralement incomplet de leur maillage de l'espace en matière de remplacement).

2.2.2- Les formes juridiques du remplacement

Les services de remplacement s'encastrent, nous l'avons vu, dans toute une série de groupes et de réseaux professionnels : les groupes syndicaux et les groupes de développement, les coopératives, les chambres d'agriculture ou quelques-uns de leurs satellites. Ils sont également saisis au travers d'une grande variété de formats juridiques, comme l'attestent les statistiques de l'ANDA en 1976²⁰³ (Tableau n°4).

²⁰³ Nous avons choisi de présenter les statistiques nationales de l'année 1976 (et non de l'année 1977) parce que ces dernières sont les seules à proposer un croisement entre le type de maître d'œuvre et le volume d'activité de remplacement par motif ; toutefois, ce léger décalage d'un an n'introduit aucun biais significatif dans l'exposé qui a pris pour référence l'année 1977 : en effet, en 1976, le nombre de maîtres d'œuvre en France est de 362 contre 364 en 1977.

Tableau n°4 : répartition et importance relative des maîtres d'œuvre en 1976

Nature des maîtres d'œuvre (M.O)	Nombre de M.O	% des M.O	% des bénéficiaires	% des réalisations
Associations	207	57%	33%	46%
Syndicats	35	10%	14%	12%
Coopératives	70	19%	18%	15%
C.d.j.a	24	7%	20%	14%
F.d.s.e.a	12	3%	8%	7%
E.d.e	8	2%	5%	4%
Divers (chambres d'agriculture, ADASEA,...)	6	2%	2%	2%
TOTAL	362	100%	100%	100%

Source : Bilan des actions de remplacement, ANDA, 1976.

Ce tableau appelle plusieurs commentaires :

1°) S'agissant de l'interprétation des données : les statistiques de l'ANDA font apparaître deux catégories d'acteurs : d'un côté, des services de remplacement qui ne se distinguent pas juridiquement de leur organisation de portage initiale (le service de remplacement est alors une section du CDJA ou de la FDSEA ; un service intégré à la coopérative généralement géré par le secrétariat de cette dernière ; un service technique supplémentaire d'une chambre d'agriculture, souvent confié au secrétariat du SUAD) ; de l'autre côté, représentant l'écrasante majorité des maîtres d'œuvre en exercice, des associations ou des syndicats, autrement dit des entités juridiquement autonomes, indépendantes « sur le papier ». Toutefois, nous l'avons précisé auparavant, cette autonomie n'est souvent qu'illusoire, le statut d'association ou de syndicat ne marque en rien une émancipation politique, un détachement véritable du service de remplacement d'avec les organisations qui l'ont inspiré : le syndicat est souvent un statut juridique employé par les CDJA, les FDSEA, mais aussi par certaines laiteries privées pour gérer l'activité de remplacement dans un cadre défiscalisé (non soumis aux impôts commerciaux) ; il résout en même temps le problème de l'incompatibilité éventuelle de l'activité de remplacement avec les statuts de l'organisation de portage. Il en va de même pour le statut d'association, majoritairement utilisé par les comités et groupes de développement agricoles afin d'éviter toute problématique de refonte statutaire (la forme associative rencontre, à notre connaissance, un moindre succès dans le monde coopératif qui privilégie le service « interne » : nous avons en fait rencontré des associations à chaque fois que le service de remplacement était le produit du partenariat entre plusieurs coopératives agricoles, par exemple en Charente-Maritime, dans les Côtes d'Armor, dans le Morbihan). Est-ce à dire que les formes juridiques ne livrent aucune véritable indication sur la politique des services de remplacement en question ? Rien n'est moins sûr, les statuts d'association ou

de syndicat sont des artefacts juridiques qui, en brisant l'affiliation d'origine avec un groupe professionnel spécifique, instaurent dans le même temps un nouveau principe d'adhésion et offrent un signal d'ouverture aux agriculteurs potentiels : il n'est nul besoin d'être préalablement membre de tel ou tel syndicat, ou de tel ou tel groupe de développement pour prétendre à bénéficier du service de remplacement ; en d'autres mots, le choix de ces statuts participe aussi de la volonté de constituer symboliquement le service comme bien commun.

2°) S'agissant de la sélection de la forme statutaire : l'extrême hétérogénéité des formats juridiques utilisés pour former un service de remplacement est un merveilleux révélateur de l'absence de coordination nationale ou locale sur le sujet du remplacement : ni le CNJA, ni la FNSEA, ni l'APCA, ni même l'ANDA ne préconisent des formules types qui se révéleraient plus adaptées que d'autres pour abriter l'activité de remplacement. Le choix de la formule ne fait même pas l'objet d'un procès d'imitation véritable entre les services à l'intérieur d'une même région et/ou d'un même réseau : par exemple, lorsque nous observons la naissance des services de remplacement de Midi-Pyrénées, nous nous apercevons que les structures de remplacement impulsées par les Jeunes Agriculteurs ne sont pas toutes du même acabit : dans le Gers ou le Lot, on choisit la forme syndicale ; dans le Tarn ou le Tarn-et-Garonne, on lui préfère le statut d'association. Au principe de la sélection, on retrouve souvent les mêmes motifs : elle est le fruit des discussions avec le juriste de la chambre d'agriculture ou de la FDSEA, elle relève d'une préférence pour le statut qu'au final on connaît le moins mal. Cette incertitude se retrouve au niveau du choix de la convention collective, facteur déterminant dans la fourniture de la prestation en tant qu'elle commande la politique de gestion de la main d'œuvre des services : selon le département dans lequel on se trouve, voire à l'intérieur même d'un département, les salariés de remplacement sont placés sous l'égide de la convention collective des coopératives, sont rattachés à celle des personnels techniques des chambres d'agriculture ou à la convention plus généraliste des exploitations de polyculture et d'élevage ; chacune d'entre elles prescrivant des règles distinctes de rémunération, de condition de travail et de promotion.

Le volume de l'activité de remplacement par motif associé à chaque grand statut juridique (Tableau n°5), bien qu'il ne manque pas de poser également des problèmes de lisibilité au regard du « flou » associé aux catégories « associations » et « syndicats » – se cache derrière eux différents types d'organisations professionnelles –, permet lui aussi de formuler plusieurs remarques.

Tableau n°5 : part des motifs de remplacement par catégorie de maître d'œuvre

	Associations	Syndicats	Coopératives	C.d.j.a	F.d.s.e.a	E.d.e	Divers
Formation	7%	6%	6%	16%	6%	2%	9%
Mandat professionnel	11%	5%	5%	23%	13%	2%	28%
Congés	51%	67%	61%	25%	55%	70%	23%
Maladie-accident	31%	22%	28%	36%	26%	26%	40%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Bilan des actions de remplacement, ANDA, 1976.

L'on peut ici constater qu'au statut d'associations, surtout mobilisé par les groupes de développement, ou aux coopératives et aux FDSEA, correspond une large prédominance des journées de remplacement pour « coups durs » et « congés » ; de leur côté, les CDJA sont, entre toutes les organisations, ceux dont la part des journées pour « mandat professionnel » et « formation » est la plus élevée dans le volume d'activité de remplacement. Ces distinctions sont en fait imputables aux priorités politiques de chaque groupe professionnel quant à l'allocation des ressources humaines et financières de remplacement. Si nous avons jusque là défendu l'idée d'un service de remplacement comme bien (ou plutôt comme service) collectif en tant que ce dernier était généralement conçu sous la forme d'une prestation à destination de la communauté professionnelle locale²⁰⁴, ces données nous permettent de revenir sur les imperfections les plus patentes de cette dimension collective : le financement national de l'ANDA contribue certes, en diminuant le coût d'accès à la ressource salariée de remplacement, à rendre cette dernière plus accessible financièrement aux populations paysannes d'un département – le « ticket modérateur » restant à la charge de l'adhérent s'entend essentiellement à l'époque comme un facteur de « moralisation » de son comportement de consommation ; toutefois, la priorité accordée à tel ou tel motif de remplacement, en subordonnant l'allocation de financements (et de salariés, souvent peu nombreux au démarrage d'un service), subordonne également son caractère public puisque le degré d'accessibilité au remplacement varie souvent selon le motif en jeu. Par exemple, dans un service local de remplacement issu d'un groupe de développement, le remplacement pour cause de « formation » se révélera moins universel qu'il ne prétend l'être lorsqu'il s'agit

²⁰⁴ Il n'en reste pas moins que, dans certaines situations – celles qui relèvent du schéma pluraliste décrit plus haut – le service est monopolisé par quelques « clubs » (coopératives, syndicats d'entraide des laiteries industrielles, etc.) ; dans son rapport de 1976, l'ANDA indique que « dans une dizaine de départements subsistent des groupes qui comptent moins de 15 adhérents. L'analyse détaillée des motivations de ces départements à maintenir de telles structures confirme l'idée selon laquelle il est indispensable que les modalités d'application et d'attribution des aides soient définies au niveau du département. En effet, au-delà d'un chiffre facile à vérifier, il convient surtout de s'assurer de l'état d'esprit du fonctionnement des organismes qui bénéficient de ces aides. Et cette opération, seuls de responsables locaux peuvent l'effectuer » (ANDA, Bilan des actions de remplacement, 1976, p.10).

d'intervenir sur une ferme en cas de survenance d'un accident (parce que les tarifs seront moins subventionnés, que les rares salariés seront déjà mis à disposition, etc.) ; le phénomène sera assez inverse pour les services des CDJA. Autrement dit, à chaque groupe et réseau professionnel est corrélée une définition spécifique du bien commun qui s'exprime dans le rapport politiquement puis techniquement établi entre le motif de remplacement et le degré d'accessibilité (particulièrement tarifaire) de la prestation de service.

Cette carte de France du remplacement en 1977 nous a ici permis de revenir sur l'amplitude des jeux autonomes des organisations ; amplitude qui n'est pas synonyme d'anarchie puisqu'il est possible d'associer assez systématiquement à une organisation territoriale donnée du remplacement un type d'arrangement politique entre organisations professionnelles agricoles locales. Là où l'autonomie est certainement la plus génératrice d'incertitude, c'est en matière juridique, dans la sélection du statut et surtout de la convention collective appropriée à la pratique du remplacement.

Pris dans leur globalité, les services de remplacement se retrouvent donc encadrés dans les groupes professionnels, qui définissent eux-mêmes la « bonne manière » de faire du remplacement (c'est-à-dire à qui accorder la priorité, comment gérer les salariés et les subventions, etc.). Toutefois, cette dispersion, ou plutôt cette distribution de l'activité de remplacement dans les réseaux professionnels existants — l'absence de coordination professionnelle nationale est alors totale sur la plupart des questions « pratiques » — n'a pas que des inconvénients : dans l'ensemble des départements où la gestion bénévole du service de remplacement par les agriculteurs eux-mêmes n'est pas de mise, le fait, pour une structure de remplacement, de dépendre d'une organisation professionnelle syndicale, coopérative ou consulaire est fréquemment la condition *sine qua non* de son existence. Lorsque, par exemple, nous observons les débuts des services de remplacement de Midi-Pyrénées, l'on s'aperçoit que leur volume d'activité ne dépasse généralement pas les 600 journées les premières années. Autrement dit, le niveau d'activité est très largement insuffisant pour permettre auxdits services de s'autofinancer, ou plus exactement, de financer le poste de l'animateur qui s'occupe de gérer le service. Sur cette base, on peut raisonnablement estimer que si des coopératives, des CDJA ou des chambres d'agriculture n'avaient pas accepté de consacrer certains de leurs moyens (administratifs notamment) au fonctionnement du service de remplacement, et nonobstant l'aide de l'ANDA, un grand nombre de structures de ce type n'auraient probablement jamais vu le jour à l'époque.

2.3- L'évolution du cadre d'exercice des services de remplacement dans le champ du développement : le cas du remplacement des salariés agricoles

De 1973, date de la création d'un cadre national d'exercice du remplacement dans le champ du développement, à 1991, année qui marque le recentrage de l'action de l'ANDA sur les seuls financements de l'animation des services et des journées de remplacement pour mandat professionnel et formation, la production normative nationale qui emprunte la forme de « recommandations » aux SUAD et d'incitations financières diverses a connu plusieurs grandes inflexions (Tableau n°6). Ces différentes transformations des dispositifs de cadrage et de financement nationaux du remplacement doivent être appréhendées d'une façon très critique : les normes pratiques que délivrent à l'époque le groupe d'experts de l'ANDA ne sont assorties d'aucune espèce de procédure serrée de contrôle et d'évaluation ; la croyance largement partagée par les acteurs, ceux des instances nationales comme ceux des organisations locales, que la justesse vient de la base, que « le terrain ne ment pas », expose assez systématiquement les directives nationales au risque d' « aléas moral ». Entre toutes ces évolutions, la plus substantielle concerne sans doute l'intégration des salariés agricoles dans le public éligible aux actions de remplacement et à l'aide de l'ANDA : 1°) cette mesure n'est pas le fait du fameux groupe d'experts « remplacement » dont nous avons parlé jusqu'à maintenant ; 2°) contrairement aux toutes premières mesures nationales de cadrage réglementaire de l'activité, elle n'est pas le fruit d'une institutionnalisation des pratiques pré-existantes des services de remplacement ; elle relève de ce que nous avons appelé antérieurement une innovation *ex ante*, tributaire donc des seuls décisions, savoirs et volontés des responsables nationaux du développement agricole : il s'agit de définir et d'orienter les comportements des acteurs, indépendamment de l'expérience qu'ils ont acquise.

Tableau n°6 : synthèse des contenus des circulaires de l'ANDA de 1973 à 1991

1973	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Création et financement nationaux des actions de remplacement avec 4 motifs retenus : formation, mandat, maladie-accident, congés-événements familiaux ; prestation dédiée aux exploitants, à leurs conjointes et aux aides familiaux.
1975	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attribution d'une aide financière journalière complémentaire pour le motif formation.
1977	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Détermination d'un quota plafond de journées financées par département pour atteindre une meilleure répartition des aides du FNDA (il s'agit d'éviter que les départements "gros consommateurs" ne monopolisent l'enveloppe).
1981	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extension de l'aide journalière complémentaire "formation" au motif "mandat", à destination des jeunes agriculteurs et des conjointes d'exploitants ; ▪ Élargissement du public destinataire du remplacement : les salariés d'exploitation doivent pouvoir bénéficier de la prestation.
1984	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Priorité affirmée pour les motifs "formation" et "mandat", mise en place d'un financement en deux parties : une enveloppe départementale globale pour le financement des actions de remplacement (journées de remplacement et frais d'animation) et une aide forfaitaire journalière pour les motifs de formation et de mandat professionnel ; ▪ Volonté nationale, indiquée aux SUAD, de freiner le financement du motif maladie-accident ; demande adressée aux organisations professionnelles de trouver des relais de financement ; ▪ Demande de mise en place d'une instance de coordination départementale (Comité de Pilotage) suite au rapport de 1982 du bureau d'études CREER.
1988	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recentrage des interventions de l'ANDA sur les motifs formation et mandat professionnel ; ▪ Arrêt du financement pour le motif maladie-accident ; ▪ Mise en place d'une enveloppe globale par département (et non plus un financement en deux parties) et affirmation de la volonté de donner une plus grande responsabilité aux départements pour gérer les crédits ANDA dans le cadre du comité de pilotage.
1991	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arrêt du financement du motif "congés-événements familiaux" ; l'enveloppe nationale n'est plus dédiée qu'au financement 1°) des activités de remplacement sur le mandat professionnel et la formation; 2°) de l'animation des services.

Au 1^e juillet 1981, l'Assemblée Générale de l'ANDA décide d'étendre le bénéfice des activités de remplacement aux salariés agricoles, et non plus aux seuls actifs non salariés de l'exploitation.

« En ce qui concerne les salariés d'exploitation agricole, leur accès aux actions de remplacement est pris en fonction du décret du 4 janvier 1973. L'objectif recherché est de permettre au salarié de partir plus librement, soit en formation, soit pour exercer un mandat professionnel, sachant que l'employeur a la possibilité d'utiliser les services de remplacement pour effectuer les travaux sur l'exploitation (...) Les aides de l'A.n.d.a sont accordées aux agriculteurs, employeurs de main d'œuvre, à condition que : 1°) l'employeur fasse appel à un remplaçant en cas d'absence de son salarié pour l'un des deux motifs retenus ; 2°) le salarié ne subisse pas de perte de salaire ; 3°) les aides départementales soient attribuées selon les mêmes modalités que pour le remplacement des exploitants agricoles, définies par la politique départementale de remplacement (...) Compte-tenu de ces nouvelles dispositions concernant les salariés d'exploitation agricole, nous vous demandons de bien vouloir adapter votre politique de remplacement dans ce sens en liaison avec les organismes de développement concernés, notamment l'Association des Salariés Agricoles pour la Vulgarisation et le Progrès Agricole (A.S.A.V.P.A) si elle existe dans votre département. »²⁰⁵

Cette mesure diffère de celles, plus classiques, constitutives de la régulation nationale de la politique de remplacement pour deux raisons :

1°) Elle n'est pas directement le fait du groupe d'experts de l'ANDA en charge du dossier du remplacement mais émane d'un autre collectif de travail, associant à sa réflexion la Fédération Nationale des Associations de Salariés Agricoles pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (FNASAVPA) qui travaille depuis le milieu des années 1970 à sensibiliser les acteurs politiques et professionnels aux problématiques du salariat agricole, et dont l'objectif est de faciliter la participation des salariés d'exploitation aux activités de développement dont ils sont largement écartés. Sur le plan politique, cette disposition peut être interprétée comme s'inscrivant dans le cadre de la préparation des États Généraux du Développement de 1982 voulus par le gouvernement socialiste et au cours desquels une large place sera faite aux représentants des salariés agricoles (d'ailleurs, quelques mois après cette conférence nationale qui permettra à la FNASAVPA de se faire connaître et reconnaître comme porte-parole officieux des salariés de l'agriculture, le ministre de l'Agriculture confiera à cette dernière une mission d'étude sur la place des salariés agricoles dans l'agriculture à venir) (Bourquelot, 1991).

2°) Les acteurs de l'ANDA ont à l'époque parfaitement conscience de proposer une rupture dans la façon qu'ont les responsables professionnels de concevoir l'activité de

²⁰⁵ Circulaire ANDA n°DP/81.0310 du 25 septembre 1981, pp.1-3.

remplacement et ses destinataires ; c'est la raison pour laquelle il est décidé d'inscrire cette disposition dans le cadre de la politique nationale d'actions prioritaires de l'Association Nationale de Développement Agricole : l'enjeu est de révéler une demande de remplacement par le biais d'une incitation financière conséquente²⁰⁶ s'étendant sur une période de trois ans ; ce financement *ad hoc* disparu, à charge ensuite aux organisations professionnelles agricoles d'intégrer cette action dans leur programme courant et de trouver eux-mêmes les moyens de la financer.

« Dans le cadre général de l'ANDA, il avait été constaté que les salariés, avec les ASAVPA, bénéficiaient relativement peu du financement de l'ANDA. Et il y a eu à ce moment là un groupe de travail qui s'est mis en place pour essayer d'aider les ASAVPA à émerger et à s'inscrire dans des actions de développement... et à se faire reconnaître aux niveaux départemental et national. Donc le remplacement est apparu pour un certain nombre de responsables nécessaire pour aider les salariés à exercer des responsabilités au niveau des ASAVPA et à quitter plus facilement leurs exploitations vis-à-vis de leurs employeurs. Et donc cette proposition a été acceptée pour démarrer dans quelques départements, et parallèlement, l'ANDA suivait quelques autres départements sur un plan plus général d'appui à l'action des ASAVPA. Le remplacement a été un moyen pour aider les responsables des ASAVPA à exercer leurs responsabilités professionnelles et à aider les adhérents des ASAVPA à se former. Parce que les ASAVPA étaient restées complètement en marge du développement agricole (...) C'est la FNASVPA qui a pas mal poussé pour ça et puis aussi au sein même de l'ANDA, où on (*les chargés d'études*) s'apercevait que les salariés étaient exclus, qu'il y avait très peu d'actions présentées dans les programmes des départements (...) Ensuite, c'est rentré dans les faits et on n'a plus ressorti la mesure en tant que telle. Ça s'inscrivait dans les démarches qu'on appelait des actions incitatives d'intérêt national comme l'aide technique sur certaines productions, les aides sur l'installation des jeunes, la mise en place d'un réseau de référence sur l'élevage. C'était des actions et des financements de courte durée, d'une durée de trois ans, qui permettaient de lancer quelque chose et après elles étaient prises en charge dans le cadre normal du schéma de développement, par les départements eux-mêmes. Donc à partir de 1985, ça a été réintégré dans le cadre de l'enveloppe remplacement globale, mais c'est resté peu utilisé en règle générale (...) »²⁰⁷

En mai 1983, il est fait le constat du peu de prise de la mesure dans les départements : sur l'exercice 1981, 11 départements ont mobilisé la mesure pour un total national de 194 jours de remplacement réalisés au bénéfice de 41 salariés. Sur l'exercice 1982, ce sont les services

²⁰⁶ L'aide au remplacement des salariés se compose 1°) d'une aide journalière de 135 francs par jour (soit 50% du coût de référence national de la journée de remplacement en 1981) ; 2°) d'une prime complémentaire incitative de 60 francs par jour pour les deux motifs retenus. Les journées de remplacement réalisées au profit des salariés ne sont pas comprises dans le *quota* départemental et ne viennent donc pas amputer la dotation départementale standard de remplacement.

²⁰⁷ Entretien avec Marie-Thérèse B., agent technique en charge du dossier « remplacement » à l'ANDA de 1981 à 2001, mars 2007, pp.3-4.

de 17 départements qui ont remplacé 65 salariés pour un total de 373 journées²⁰⁸. En 1984, l'ANDA décide de confier une nouvelle enquête au bureau d'études toulousain CREER afin d'identifier les différents freins au développement de cette nouvelle activité de remplacement. Cette étude est pilotée par un comité technique composé de la FNASAVPA, du Fonds d'Assurances Formation des Salariés d'Exploitation Agricole (FAFSEA), de l'APCA, du ministère de l'Agriculture et de l'ANDA. Sur la base de leur enquête dans quatre départements (le Gard, la Marne, le Maine-et-Loire, et les Côtes d'Armor), faite d'entretiens auprès de responsables d'organismes professionnels départementaux, d'employeurs et de salariés, plusieurs facteurs de blocage sont mis en avant par les auditeurs de CREER : 1°) des facteurs démographiques (le faible nombre de salariés, avec, souvent, une moyenne d'âge élevée n'incitant pas au départ en formation) ; 2°) le manque d'organisation des salariés (pas d'ASAVPA) empêchant la diffusion de l'information et le démarrage de l'action ; 3°) les réticences des salariés à partir se former et des employeurs à accepter de payer un agent de remplacement pour permettre à leur salarié d'exercer un mandat professionnel ; 4°) une participation financière trop importante demandée aux employeurs. Néanmoins, la conclusion que tire l'ANDA de cette étude quant à la capacité des services de remplacement à fournir ce genre de prestation est que :

« L'organisation du remplacement des salariés n'est pas insurmontable sur le plan technique. Financièrement, le recours au remplacement est intéressant pour les exploitants compte-tenu des aides actuelles de l'ANDA, méconnues sur le terrain. Pour les salariés, le remplacement s'avère être une nécessité s'ils veulent pouvoir assumer leurs mandats professionnels et accéder plus facilement à certaines sessions de formation (...) Dans la situation actuelle, la question du remplacement commence tout juste à être posée. Dans les systèmes d'élevage où existent des services de remplacement pour les exploitants, le développement du remplacement pour les salariés se trouve objectivement favorisé. Aucun obstacle technique ne s'oppose à l'extension de l'action de ces services pour les salariés. Pour les autres secteurs, il s'agit au contraire de créer de toutes pièces ces services, mais de toute façon le remplacement des salariés doit s'organiser en liaison avec celui des exploitants, là où les besoins s'en font sentir. Il ne saurait être question de développer des services parallèles. »²⁰⁹

Et les administrateurs de l'ANDA d'opter pour prolonger cette démarche : il est proposé d'entreprendre dans quatre départements, entre l'automne 1985 et l'hiver 1986, un travail expérimental d'animation et de suivi, effectué avec les organisations professionnelles

²⁰⁸ Compte-rendu du groupe de travail « actions de remplacement » sur les salariés d'exploitation agricole, 18 mai 1983.

²⁰⁹ Procès-verbal de la Commission d'Examen des Programmes, propositions pour l'exercice 1985-1986, 10 juillet 1985, p.3.

agricoles départementales et visant à développer les actions de remplacement en direction des salariés. Cette tâche, une nouvelle fois confiée à l'agence CREER, ne produira pas de résultats beaucoup plus concluants que les premiers. Au fil des circulaires nationales suivantes, la problématique du remplacement des salariés disparaîtra peu à peu ; toutefois, bien que totalement inusitée, la possibilité pour les services de remplacer des salariés n'en restera pas moins une caractéristique acquise.

Dans son autopsie de l'échec d'une innovation technique, celle du métro automatisé *Aramis*, Bruno Latour (*op.cit.*) avait montré que c'est faute d'« amour » — entendons par là faute d'avoir donné lieu à un travail d'intéressement de la part de ses promoteurs et d'avoir mobilisé, disons de s'être attaché, suffisamment de relais humains et non humains — que le projet avait échoué, et que la technologie, aussi innovante et efficace soit-elle, ne s'imposait jamais d'elle-même. Sans doute est-ce aussi faute d'« amour » que la mesure relative au remplacement des salariés ne put produire les résultats escomptés par ces auteurs — s'il est un constat imposant que nous pouvons faire, c'est celui de l'absence totale de mention de cette mesure dans les rapports d'activités des différents services de remplacement dont nous avons pu étudier l'histoire —, mais la carence affective dont il est ici question a, de notre point de vue, une connotation encore plus structurale que celle analysée par le sociologue des sciences. L'échec du remplacement des salariés peut en effet s'expliquer bien plus en amont, par les conditions sociales de réception de ladite mesure : en un mot, ici, les obstacles à l'implémentation du dispositif n'étaient pas tant techniques — les responsables nationaux avaient raison sur ce point — que symboliques, et c'est par faute de n'avoir pas ajusté à des croyances solidement ancrées, formant autant d'obstacles, des moyens et une temporalité adéquates autorisant leur franchissement que cette disposition novatrice resta à l'état de ce qu'Alter appelle une « invention dogmatique ». Examinons cela.

Comme nous l'avons observé auparavant²¹⁰, l'agriculture moderne s'est constituée sur la base d'un modèle qui lui préexistait : celui de l'exploitation familiale, et ce, bien qu'elle ait dû pour cela renouveler certains de ses anciens termes et références (en travaillant, par exemple, à la substitution de la référence patrimoniale par la référence entrepreneuriale) ; modèle dans lequel 1°) l'unité de production est la famille ; 2°) il n'y a qu'un seul producteur économique reconnu, le chef d'exploitation, les autres membres de la famille n'accédant à un statut que sous l'angle du rapport familial qui les relie à ce même chef d'exploitation, et voyant ainsi leur contribution sur la ferme assimilée à un travail domestique (non susceptible, donc, de

²¹⁰ Cf. chapitre 1.

donner lieu à une rémunération en tant que telle, à l'instar de celle qui préside à l'instauration des rapports de travail marchands). Alice Barthez (1982) a montré la prédominance et la force de ce schéma de perception légitime des rapports de production — la sociologue parle de « rapports familiaux de production » — lorsqu'elle analyse la conversion de ce dernier en catégorie statistique officielle.

« L'unité de production en agriculture étant la famille, c'est elle qui effectue les travaux agricoles d'où il résulte un produit vendu sur le marché (...) (*d'après les services statistiques du ministère de l'Agriculture*) l'exploitation agricole est "une unité de production qui produit des produits agricoles, qui a une certaine dimension, une gestion unique et un siège d'exploitation unique". Celui qui assure cette gestion unique est "le chef d'exploitation". Il n'est compté qu'un seul chef d'exploitation par unité de production (...) Allant au-delà de cette simple désignation qui isole l'un des membres de la famille comme seul producteur, le ministère de l'Agriculture retrouve la notion d'exploitation familiale ou de production familiale en reconnaissant le travail des autres membres actifs de la famille et en les désignant : aides familiaux. Pour l'analyse statistique, l'équipe de travail de chaque unité de production familiale se compose d'un chef d'exploitation et d'aides familiaux. Ce chef d'exploitation qui dans la terminologie de la Comptabilité Nationale est pourtant chef d'entreprise, ne dispose pas d'une main d'œuvre salariée ; il est dans une entreprise « familiale », les travailleurs qui l'entourent sont nommés à partir de la référence familiale signifiant le caractère non productif de leur participation. » (*Ibid.*, pp.14-15)

La définition que donne l'ANDA du remplacement en 1973 s'appuie sur une reproduction de ce principe de perception dominant de l'activité productive agricole : 1°) les bénéficiaires potentiels du service sont les membres constitutifs de l'unité familiale de production : le chef d'exploitation et ses aides familiaux ; 2°) en permettant l'accès au remplacement aux conjointes et aux fils et filles d'exploitants aides familiaux, la circulaire de l'ANDA de mars 1973 reconnaît *de fait* la participation de ces derniers aux travaux productifs ; toutefois, dans le même temps, conformément au schème légitime, elle leur dénie toute autonomie professionnelle et économique : le chef d'exploitation est le seul à pouvoir adhérer au service de remplacement ; une épouse ou un fils d'exploitant ne peut prétendre au remplacement qu'à la condition que l'exploitant soit lui-même sociétaire du service (d'ailleurs c'est généralement lui qui fait la demande de remplacement ; c'est aussi lui qui se voit facturer la journée). De la même manière que le salariat agricole ne s'interprète que comme une « parade » à la défaillance de ce modèle d'exploitation familiale²¹¹ — il s'impose techniquement sans s'imposer symboliquement, sans pouvoir accéder à une position légitime sur des exploitations

²¹¹ En 1981, sur 2,7 millions d'actifs agricoles, il n'y a que 233 000 salariés, soit moins de 10% de la population active (Graph Agri 81, cité in Barthez, *op.cit.*, p.49).

qui ne s'organisent qu'au travers du prisme familial²¹² —, par effet d'homologie, il n'y avait aucune raison qu'il trouve plus de grâce aux yeux de responsables professionnels de services de remplacement, qu'il parvienne davantage à revendiquer une place au sein du public destinataire de la prestation : dans un premier temps, la mesure « expérimentale » accompagnée d'une incitation financière sur trois ans (1981-1983) ne rencontra guère de succès dans les départements faute, pour des responsables nationaux croyant dans les vertus intrinsèques de leur idée, d'avoir prévu en amont des dispositifs locaux d'intéressement et d'enrôlement suffisamment efficaces²¹³.

²¹² Alice Barthez écrit que le travail du salarié : « dépend plus du rapport entre les membres de la famille que de sa qualification (...) Le salarié est employé comme "soudure" dans le cycle des générations c'est-à-dire pendant la période où les enfants du chef d'exploitation sont trop jeunes pour participer au travail agricole. Dans les exploitations qui n'ont pas ce problème, l'utilisation de la main-d'œuvre salariée permet aux membres de la famille de ne se consacrer qu'aux tâches les plus délicates de la production : semis, traitement, moisson et battage tandis que les travaux de manutention, de curage, de labours, de transport sont réservés au travailleur salarié. Il s'agit d'une division du travail non reliée à une spécialisation des tâches mais au rapport familial qui est ici le principe de la répartition du travail. » (*Ibid.*, p.38).

²¹³ En 1985, concernant ce problème d'intéressement, la faille fut, nous l'avons dit, partiellement comblée ; l'on aurait pu escompter que le bureau d'études toulousain CREER réussisse à faire davantage émerger la mesure concernant le remplacement des salariés grâce à son travail d'animation, lui aussi expérimental, dans quelques départements (comprenant des réunions avec les OPA départementales, le suivi technique, les bilans mi-parcours, etc.), mais il n'en fut rien. Sans rentrer dans les détails de ce travail de mobilisation, il est possible d'imputer ce nouvel échec à l'incapacité pour les tenants de la mesure de stabiliser des relais socio-techniques sur le long terme. Parmi les éléments les plus contrariants de ces tentatives situées de performance, l'on peut citer pêle-mêle : 1°) le choix (finalement assez incontournable) de confier la maîtrise d'ouvrage locale des actions de remplacement dédiées aux salariés agricoles à un attelage « syndicalisme majoritaire – Asavpa », par trop composite idéologiquement et socialement (puisque associant des organisations paysannes, plutôt conservatrices, très dominantes dans le champ professionnel agricole, qu'il s'agisse des CDJA ou des FDSEA, avec des organisations de salariés très dominées) et donc peu prompt au tissage de compromis quant à la part de crédits financiers ou de ressources humaines à allouer au remplacement de salariés ; 2°) la trop grande brièveté de ce travail — une seule année —, combinée à la fois au caractère épisodique des rencontres entre CREER et les diverses plate-forme de pilotage départementales, ainsi qu'au contexte national du remplacement (et notamment la diminution progressive de l'effort budgétaire de l'ANDA et l'incertitude quant à la pérennité de ce soutien — ce faisant, le principal souci à l'époque n'était pas tant, pour des agriculteurs tenants de position de pouvoir politique dans les services de remplacement, de trouver les moyens de financer le remplacement des salariés que de continuer à faire financer celui de leurs pairs). Sans doute aurait-il fallu aux porteurs initiaux de cette démarche innovante accepter d'inscrire leur politique d'incitation financière et d'animation dans une perspective bien plus longue que celle arrêtée pour espérer parvenir à changer substantiellement la conception traditionnelle du remplacement (en initiant pour ce faire, et l'on voit bien sur ce point l'ampleur de la tâche, le changement de la conception, elle aussi traditionnelle, de la place du salariat sur l'exploitation) ; à défaut, c'est en refusant que le remplacement du salariat d'exploitation fasse l'objet d'un véritable service dédié (par exemple, confié aux ASAVPA) que l'ANDA échoua à convertir ce concept dans les pratiques courantes du remplacement agricole.

Section 2- Genèse du remplacement pour maternité : l'entrée des services dans le champ de l'assurance sociale agricole

Jusque là assimilée à une activité de développement agricole, l'action de remplacement va intégrer le champ de l'assurance sociale agricole avec le décret du 27 juin 1977 qui crée l'allocation de remplacement pour les congés de maternité des agricultrices : de par cette disposition réglementaire, explicitée et précisée dans une circulaire de la Direction des affaires sociales du ministère de l'Agriculture²¹⁴ et dans une circulaire des Caisses Centrales de la Mutualité Sociale Agricole (au titre de la Caisse Centrale de Secours Mutuels Agricoles)²¹⁵, les agricultrices (qu'elles soient chefs d'exploitation, aides familiales, associées de GAEC, conjointes d'exploitant, conjointes d'aides familiaux ou conjointes d'associés d'exploitation) acquièrent le bénéfice d'un congé de remplacement d'une durée maximale de 14 jours et dont les frais sont pris en charge à hauteur de 75% par le Fonds Complémentaire d'Action Sociale (FOCOMA), alimenté par une cotisation additionnelle à la cotisation complémentaire due par les chefs d'exploitation et les aides familiaux assujettis à l'Assurance Maladie des Exploitants Agricoles (AMEXA), dans la limite d'un plafond fixé à 200 francs par jour²¹⁶. Dans ce nouveau cadre, le décret et les circulaires instaurent un monopole des services de remplacement en agriculture qui sont les seules entités habilitées à remplacer l'agricultrice²¹⁷. Le recours direct à un salarié n'est autorisé que sous réserve que l'intervention du service de remplacement ne soit pas possible. Ajoutons que plusieurs améliorations vont être apportées au motif entre 1977 à 2000²¹⁸ : 1°) le taux de prise en charge atteint 85% en 1979 et 90% en 1980 ; 2°) la durée maximale d'attribution est portée à 28 jours (au lieu de 14 jours) en 1979 et à 56 jours en 1986²¹⁹.

²¹⁴ Circulaire ministérielle DAS n°7077 du 22 juillet 1977.

²¹⁵ Circulaire CCMSA n°125 (AMEXA n°50) du 04 août 1977.

²¹⁶ Le pourcentage de prise en charge et le montant maximum des frais de remplacement auquel il s'applique sont fixés par arrêté conjoint du ministère de l'Agriculture et du ministère de l'Économie et des Finances.

²¹⁷ Ce principe du monopole des SRA en matière de remplacement maternité disparaîtra en 1985.

²¹⁸ Nous traitons de la réforme de l'année 2000 dans la section 5 de ce chapitre.

²¹⁹ Parallèlement, diverses modifications du décret de 1977 vont permettre l'allongement de la durée maximale de remplacement dans les cas de grossesse pathologique, de naissances multiples ou d'accouchement par césarienne (deux décrets de 1982 et de 1985 prévoient l'attribution de 14 jours de remplacement supplémentaires applicables à chacune de ces situations ; ces durées pouvant être cumulées le cas échéant).

Ce nouveau motif de remplacement mérite d'être commenté sous trois angles différents : dans un premier temps, il nous faut observer à la fois les caractéristiques du champ social dans lequel vient s'inscrire cette politique de remplacement inédite ainsi que le type (relativement) nouveau de régulation qui lui est corrélé ; il convient dans un second temps de replacer l'émergence du motif « maternité » dans le contexte social de l'époque (le combat pour la reconnaissance sociale d'un métier d'agricultrice) ; enfin, nous reviendrons sur les effets substantiels de cette évolution du cadre d'activité du remplacement sur les services eux-mêmes.

1- Fonctionnement du champ de l'assurance sociale agricole

Nous traiterons brièvement ici de l'organisation et des modalités de définition de la politique sociale agricole dans lesquelles va se retrouver prise l'activité de remplacement en agriculture avec la création du « congé maternité ».

Quelques éléments d'histoire de la politique sociale en agriculture

On doit, pour saisir les type et mode de régulation de la politique sociale agricole — et donc du congé de maternité —, revenir un instant sur l'histoire heurtée de l'organisation mutualiste de la protection sociale des agriculteurs (Bonneau, Malézieux, 1963 ; Chalmin, 1987 ; Comité d'histoire de la Sécurité Sociale, 1991 ; Michard, 2004 ; Saint-Jours, 1984). Comme nous l'avons évoqué dans notre précédent chapitre, les formes séminales de mutualisme assurantiel en agriculture ont surtout été mises en place pour couvrir des risques économiques (le risque de mortalité du bétail d'abord, ce, dès le Moyen-Âge, puis, à l'aube du 20^e siècle, le risque incendie ; il sera suivi quelques années plus tard par le risque grêle). S'agissant de la protection sociale, rappelons aussi ce point, s'il existe bel et bien dès le 19^e siècle des formes organisées de mutualisme au travers des sociétés de secours mutuels, sociétés dont le Second Empire encouragera (en l'encadrant) fortement le développement, celles-ci se créent surtout dans les villes et assez peu à la campagne (les principales populations paysannes qui usent à l'époque de ce type de solution sont les cultivateurs ; cependant, à la différence du mode d'intervention usuel des sociétés de secours qui consiste en une indemnisation des frais médicaux et pharmaceutiques et en un versement d'une indemnité journalière, les sociétés de « travailleurs de la terre » sont fondées sur le principe de l'aide mutuelle : lorsqu'un cultivateur adhérent est malade ou accidenté, les paysans membres de la mutuelle s'engagent à le *remplacer* dans ses tâches quotidiennes). La situation évolue quelque peu à la toute fin du 19^e siècle et au début du 20^e s'agissant de la place et du rôle que tiennent ces structures mutualistes de nature sociale dans les campagnes françaises (Saint-jours, *op.cit.*) : 1°) en 1901, sur 1 500 000 travailleurs adhérent à des sociétés de secours mutuels, la population agricole ne représentait que 2% des membres ; en 1908, sur un total de 4 250 000 adhérents, environ 7% sont des paysans ; 2°) le mode d'action des sociétés de secours mutuels a grandement évolué sous l'effet de la loi du 1^e avril 1898 qui a élargi la gamme de prestations : les pensions de retraites ainsi que des allocations en cas de chômage sont des offres nouvelles qui s'ajoutent aux motifs plus classiques d'intervention tels que l'accident, la maladie ou le décès ; il s'ensuit une plus grande financiarisation de l'aide (elle réside de plus en plus dans le versement d'indemnités ; dans les sociétés paysannes de secours se met en place une plus grande mixité des prestations : on combine l'aide en espèces et celle « en nature » au travers du travail de remplacement).

Ainsi, si l'on devait en quelques mots présenter la situation du mutualisme assurantiel au début du 20^e siècle, l'on pourrait dire qu'il se divise en deux parties assez distinctes : d'un côté, les assurances mutuelles agricoles attenantes aux risques économiques (bétail et incendie, avant qu'elles ne se chargent de la grêle) régies par la loi du 4 juillet 1900 — l'on parle de la « Mutualité 1900 » —, qui

commencent à organiser la réassurance (*i.e.*, les échelons régionaux et nationaux)²²⁰ ; de l'autre, les sociétés de secours mutuels, locales, relatives aux risques sociaux (retraites, maladies, accidents) fonctionnant sous l'empire de la loi de 1898. Chacune de ces entités étant prise dans le conflit syndical et idéologique entre la conservatrice Société des Agriculteurs de France et la Société Nationale d'Encouragement à l'Agriculture, d'inspiration républicaine. Ce n'est véritablement qu'après 1918 que la mutualité sociale va connaître son impulsion du fait des réglementations successives visant en premier lieu la protection sociale des salariés de l'agriculture :

- La loi du 15 décembre 1922 étend à tous les salariés agricoles la législation sur les accidents du travail à l'œuvre depuis 1898 dans le secteur de l'industrie et du commerce ; si elle n'oblige pas les employeurs à s'assurer, elle les y incite fortement puisque ceux-ci sont juridiquement responsables des accidents survenant à leurs salariés pendant leur travail. Il va s'ensuivre un mouvement de création de caisses « accidents » par les mutuelles 1900 comparable à celui qui avait présidé à la création des caisses « incendies »²²¹. Selon Jacques Bonneau et Raymond Malézieux : « *Ce texte se révèle d'une grande importance, car il marque le passage de la mutualité purement économique (garantie contre les risques d'épizootie, grêle, incendie...) à la mutualité sociale agricole. En organisant ainsi l'assurance contre les accidents du travail, les mutuelles agricoles introduisaient dans le monde paysan la notion de charges sociales à laquelle, jusque-là, l'agriculture n'était pas accoutumée* » (*op.cit.*, p.55) ;
- Un deuxième pas significatif est franchi dans la construction de la mutualité sociale à partir du 30 avril 1930. À cette date, la loi du 5 avril 1928 instituant les assurances sociales (assurances maternité-maladie, décès) au profit des salariés du commerce et de l'industrie fut appliquée au secteur agricole. Deux principaux éléments structurants sont à retenir ici : 1°) le législateur confia la gestion des assurances sociales agricoles à la mutualité 1898 (caisses de secours mutuels) et non à la mutualité 1900 (caisses d'assurances mutuelles agricoles qui géraient déjà les accidents du travail). Toutefois, dans la mesure où la loi disposait que la société de secours devait être composée exclusivement d'assurés des professions agricoles, les tenants de la mutualité 1900 se saisirent de l'occasion pour former leurs propres caisses d'assurances sociales agricoles (dans le cadre de la législation de 1898 — notons que le risque vieillesse des salariés va être géré à part, dans le cadre de caisses agricoles autonomes, toujours constituées en application de cette loi de 1898) ; c'est à cette occasion que vont se tisser les liens étroits entre le mutualisme économique (futur Groupama) et le mutualisme social agricoles, qui perdurent de nos jours ; 2°) Le 30 octobre 1935 est pris un décret-loi contribuant à renforcer l'indépendance du régime agricole en donnant une « prime » aux sociétés de secours mutuels quant à l'affiliation des agriculteurs (en effet, la loi de 1930 ne donnait aucun monopole des assurances sociales agricoles aux dites sociétés gérées par les mutualistes 1900, un agriculteur pouvait parfaitement s'affilier à la section agricole de la caisse départementale [usons ici de l'adjectif anachronique de « générale »] d'assurances sociales dépendante du ministère du Travail, désireux quant à lui de créer une caisse départementale unique pour tous les salariés) ; de plus, au vu de la complexification croissante de la réglementation et de l'importance des mouvements de fonds, ce décret supprima l'échelon local pour ne conserver que les échelons départementaux et national ;
- Enfin, avec le décret du 05 août 1936 sont instituées les caisses d'allocations familiales agricoles qui s'organisent en utilisant comme cadre les caisses d'assurances sociales

²²⁰ Du côté de la SAF, la caisse centrale incendie est formée en 1906, la caisse centrale bétail en 1907 et la caisse centrale grêle en 1923 ; la SNEA instaure quant à elle une caisse nationale incendie et bétail en 1912 et une caisse nationale grêle en 1923.

²²¹ Cette loi de 1922 donnait en effet la possibilité aux mutuelles constituées sous le régime de la loi de 1900 de couvrir les risques de mort et d'incapacité permanente. La SNEA créa la Caisse nationale des accidents en 1923 et la SAF met en place une caisse centrale accidents en 1924. Dès 1926, il existe donc deux caisses nationales de réassurance pour les accidents, une quarantaine de caisses régionales et plus de 5000 caisses locales.

départementales ou régionales (d'abord réservé aux salariés agricoles, le bénéfice des prestations familiales sera étendu aux exploitants en juillet 1939).

Les principales bases de la mutualité sociale agricole sont donc jetées avant 1940. Les événements ultérieurs verront les branches constitutives de la sécurité sociale agricole s'unifier politiquement et se démarquer définitivement du régime général :

- Avec le régime de Vichy et la période de la Corporation Paysanne, les caisses de mutualité sociale agricole sont soumises au même processus de fusion que les caisses d'assurances mutuelles. Disparaissent ainsi les traces organisationnelles du conflit syndical entre les conservateurs et les républicains : en premier lieu, il ne doit plus exister qu'une seule caisse gérant un risque donné sur une circonscription (généralement, le département) ; en second lieu, l'application des lois sociales est confiée définitivement à la mutualité agricole (sont donc supprimées les sections agricoles des caisses « générales » d'assurances sociales) ;
- Après-guerre, et plus spécifiquement à partir des années 1950, l'idéologie jaciste et la volonté de conquête d'une parité avec les salariés conduisent à l'extension de la couverture sociale des exploitants : la loi du 10 juillet 1952 met en place une assurance vieillesse des exploitants qui sera améliorée dès 1955 (avec la création d'une retraite proportionnelle aux cotisations versées) ; la loi du 5 janvier 1961 établit l'assurance maladie-maternité et invalidité obligatoire des exploitants (AMEXA)²²² puis celle du 22 décembre 1966 fonde le régime obligatoire d'assurance « accidents » (AAEXA)²²³ ; en 1972, l'assurance des accidents du travail des salariés devient elle aussi obligatoire, les contrats gérés jusque là par les caisses d'assurances mutuelles passent à la MSA.

Terminons ce très bref historique de la politique sociale agricole française en soulignant que l'année 1960 est particulièrement importante dans la trajectoire de la mutualité sociale : 1°) au vu des problèmes structurels de financement des retraites et des prestations familiales agricoles (liés à la déprise démographique des campagnes et à l'impossibilité d'imposer des charges sociales trop importantes vu le revenu agricole moyen), le gouvernement crée le Budget Annexe des Prestations Sociales Agricoles, dit « BAPSA », financé par des cotisations, des taxes sur certains produits agricoles et une intervention de l'État²²⁴ ; 2°) le décret du 12 mai 1960 vient réformer la structure organisationnelle des caisses de la MSA (ces traits n'évolueront qu'au début des années 1990) : tout d'abord, les caisses mutuelles d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse agricoles sont fusionnées à l'échelon départemental dans un organisme unique dénommé « Caisse de Mutualité Sociale Agricole » — chacun des risques devient géré par une section de cette caisse

²²² Comme l'expose Yves Tavernier (1962) l'élaboration de cette loi généra une vive opposition entre la FNSEA, tenante d'une thèse conservatrice, considérant l'assurance maladie comme relevant de la responsabilité personnelle de l'agriculteur (et non de la responsabilité professionnelle) et désireuse de voir cette protection sociale se limiter au strict minimum au vu du risque de charges sociales trop importantes, et un courant modernisateur incarné par le CNJA, souhaitant quant à lui que le financement de l'assurance maladie englobe le plus grand nombre de risques possible et plaidant donc pour un système de double cotisation (la loi de 1961 donnera raison à la FNSEA puisque l'assurance n'inclura que les « gros » risques tels que la maternité, les interventions chirurgicales et quelques rares maladies).

²²³ Tant dans le cas de l'AMEXA que de l'AAEXA, à la demande de la FNSEA, le choix de l'assureur resta libre. Un accord politique, en 1960, entre les deux piliers de la mutualité aboutit à confier l'AMEXA à la MSA, déjà en charge de l'assurance maladie des salariés, et à laisser l'AAEXA aux assurances mutuelles agricoles s'occupant depuis le début du siècle des caisses « accidents » (il faut attendre 2002 pour que cette dernière assurance ne devienne une nouvelle branche de la sécurité sociale agricole : la création de l'assurance accidents du travail des exploitants agricoles, dite « ATEXA », permet en effet aux exploitants de bénéficier d'une couverture obligatoire contre les accidents fonctionnant sur le modèle du régime général).

²²⁴ Depuis 1963 les prestations sociales des salariés agricoles sont exclues du BAPSA et financées par les caisses du régime général de sécurité sociale ; elles restent néanmoins gérées par la Mutualité Sociale Agricole.

départementale²²⁵ ; en second lieu, au niveau national, sont maintenues des caisses centrales distinctes par nature d'activité ayant leur propre personnalité civile et financière et dont le rôle est de coordonner l'action des caisses départementales ainsi que d'assurer la compensation des charges : la Caisse Centrale de Secours Mutuels Agricoles (pour les assurances sociales des salariés, et l'assurance maladie, maternité et invalidité des exploitants), la Caisse Centrale d'Allocations Familiales Mutuelles Agricoles (pour les salariés et les exploitants) et la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse Mutuelle Agricole (pour la retraite des exploitants).

La Mutualité Sociale Agricole apparaît dans les années 1970, décennie au cours de laquelle est créé le congé maternité des agricultrices, comme une structure dotée de deux grands échelons administratifs : au niveau départemental, 85 caisses de mutualité sociale assurent l'affiliation et le recensement des actifs agricoles, déterminent et tiennent à jour l'assiette des cotisations sociales, encaissent les cotisations et versent les prestations. À l'échelon national, les trois grandes caisses centrales, *qui disposent d'une direction générale et d'un conseil d'administration unique*²²⁶ (composé de membres élus par les délégués de chacun des trois collèges — exploitants, salariés et employeurs — des caisses départementales) assurent la représentation de l'institution auprès des pouvoirs publics et offrent un appui technique et une expertise aux caisses départementales, sans disposer pour autant d'un pouvoir de contrainte sur ces dernières²²⁷. Contrairement aux caisses du régime général qui bénéficient du statut d'établissement public, l'institution « MSA » est un organisme de droit privé, de statut mutualiste, qui gère un service public sous la tutelle du ministère de l'Agriculture (et non du ministère chargé de la sécurité sociale)²²⁸. La MSA conserve des liens techniques et politiques multiples avec la branche économique de la mutualité agricole. Cette proximité s'incarne de deux manières : au travers de l'Union des Caisses Centrales de la Mutualité Agricole (UCCMA) qui symbolise l'unité institutionnelle des caisses centrales de la MSA et des AMA (elle représentent leurs intérêts communs auprès

²²⁵ De plus, le décret de 1960 donne la possibilité aux caisses départementales de (re)créer des échelons locaux (communaux et cantonaux) – les caisses locales avaient été supprimées en 1935 — ayant essentiellement un rôle de vulgarisation, et d'en fixer les règles de fonctionnement.

²²⁶ Quoiqu' distinctes juridiquement, les caisses centrales n'en sont pas moins unifiées politiquement et symboliquement : l'on parle « des CCMSA » et non de telle ou telle caisse centrale (il existe un logo unique pour les trois caisses).

²²⁷ Françoise Manderscheid, qui analyse le fonctionnement de la mutualité sociale agricole (et plus spécifiquement de ses caisses départementales) dans une perspective de sociologie des organisations, remarque à propos des relations entre les services parisiens et les caisses départementales que : « *les caisses centrales, qui n'ont ni pouvoir de tutelle, ni pouvoir hiérarchique, ni pouvoir d'orientation ou de gestion avec les caisses départementales souveraines, s'imposent à ces dernières par l'étendue des services qui leur sont rendus. Les CCMSA n'ont qu'un pouvoir de proposition et qu'un outil, la persuasion.* » (1989, p.191)

²²⁸ Quoiqu'il faille tout de même pondérer l'apparent hermétisme des deux systèmes : la direction de la sécurité sociale et son ministre de tutelle sont ainsi co-signataires des textes réglementaires et législatifs les plus importants concernant la sécurité sociale agricole.

des pouvoirs publics), et la Fédération Nationale de la Mutualité Agricole qui représente politiquement les caisses locales²²⁹.

Depuis leur création, les caisses centrales de la Mutualité Sociale Agricole (qui fusionneront en une seule et même caisse centrale de la mutualité sociale agricole en 1994) ne disposent d'aucune prérogative de puissance publique. Cette situation reflète deux volontés politiques : 1°) le ministère de l'Agriculture a toujours fait valoir qu'étant donné la concurrence entre organismes d'assurance au sein de plusieurs branches de la sécurité sociale agricole, il était le seul habilité à assurer la tutelle globale tant des caisses départementales de la MSA que des assureurs privés, bien qu'il ne dispose pas à l'égard de ces derniers du même pouvoir de contrôle *a priori*. C'est donc à la Direction des Affaires Sociales (qui deviendra la Direction des Exploitations, de la Politique Sociale et de l'Emploi, dite « DEPSE », à la fin des années 1980²³⁰) que revient la tâche d'élaborer les textes réglementaires relatifs à la protection sociale agricole ; 2°) les caisses départementales de la MSA ont quant à elles toujours été très soucieuses de préserver leur autonomie et se sont donc souvent montrées rétives à une plus grande centralisation du pouvoir²³¹. Est-ce à dire que la politique sociale agricole fonctionne avec un État omnipotent, presque à l'inverse, donc, de la politique de développement, dans laquelle les pouvoirs publics, pourtant présents au niveau de toutes les instances de l'ANDA, ont à maintes reprises essuyé le reproche d'abandonner leurs prérogatives au profits des dirigeants paysans ?²³²

²²⁹ La fédération nationale et l'UCCMA fusionneront en 2003.

²³⁰ La DEPSE fera elle-même l'objet d'une fusion en 2003 avec la direction de l'espace rural et de la forêt pour donner la Direction Générale de la Forêt et des Affaires Rurales (DGFAR).

²³¹ F. Manderscheid (*op.cit.*) constate que la MSA est une organisation « fédérative, pyramidale où la base contrôle le sommet grâce au mécanisme électif » (p.185).

²³² Dans les rapports publics de 1972, de 1985 et de 1999 qu'elle consacre au fonctionnement de l'ANDA et au financement de la politique de développement agricole, la Cour des comptes déplorera vigoureusement l'absence de véritable tutelle étatique, accusant le ministère de l'Agriculture de laisser toute l'initiative des mesures à la profession agricole. Dans la littérature scientifique, les jugements sur la cogestion sont plus partagés : reprenant les travaux et théories des principaux auteurs ruralistes s'étant penchés sur l'élaboration des politiques agricoles, Jean-Paul Billaud (1990) montre que si certains, comme Claude Servolin, suivent une ligne d'analyse marxienne et ne voient dans la co-gestion qu'une technique de légitimation auprès des agriculteurs de la politique élaborée par les pouvoirs publics, d'autres, parmi lesquels on trouve Pierre Muller et Bruno Jobert ainsi que Pierre Coulomb et Henri Nallet, interprètent cette situation comme l'expression d'un néo-corporatisme paysan dans lequel les groupes professionnels agricoles cherchent à faire valoir leurs intérêts spécifiques en investissant les instances de décision étatiques et en s'attribuant certaines compétences initialement échues à l'appareil d'État. Sans doute convient-il ici de se dégager d'une posture trop structurale pour privilégier une lecture contextualisée des faits (prenant en compte, à un temps « t », les types d'instances de cogestion et de politique en question, les personnalités tant politiques que syndicales aux affaires, la conjoncture politique et économique nationale et internationale, l'état des rapports de force syndicaux, etc.), à l'instar de ce qu'essaie de faire Jean-Louis Marie dans son ouvrage de synthèse sur les agriculteurs et la politique lorsqu'il écrit que : « la cogestion en matière agricole n'est ni l'expression d'une forme achevée et exemplaire de néo-corporatisme ni une pure stratégie de

En fait, la politique sociale est bien, comme celle du développement, objet de cogestion, même si cette dernière est moins visible puisque les caisses centrales, contrairement à l'ANDA, n'ont pas de conseil d'administration ou de comités techniques paritaires État-profession (si l'on exclue le commissaire du gouvernement, il n'y a pas de représentant de l'État dans les instances dirigeantes des CCMSA). Le regard doit ici se déplacer et se porter sur un organisme consultatif officiel, le Conseil Supérieur des Prestations Sociales Agricoles (CSPSA), et sur les arènes de délibération créées en son sein et autour de lui. Cette instance, qui ne se réunit guère plus d'une fois par an, créée et présidée par le ministre de l'Agriculture, composée de parlementaires, de représentants de la MSA, des organisations professionnelles agricoles, des différents ministères intéressés ainsi que du conseil économique et social, est chargée d'émettre un avis sur les problèmes généraux d'application de la loi et sur l'exécution du BAPSA. L'aspect le plus intéressant de cette organisation réside en fait dans ses sections, au nombre de quatre (1° les prestations sociales agricoles ; 2° la section des assurances sociales ; 3° la section de l'assurance maladie, maternité, invalidité et de l'assurance vieillesse des non salariés ; 4° la dernière section constitue le comité de gestion du BAPSA) dans lesquelles nous retrouvons les commissions administration-profession.

Les différentes réformes du congé maternité vont, de 1977 à 1991, transiter par la section de l'assurance maladie-maternité du CSPSA. Il ne faut toutefois pas exagérer l'importance de cette instance officielle de consultation dont l'essentiel du rôle consiste à avaliser les propositions de groupes de travail *ad hoc*, beaucoup plus informels, qui se mobilisent à sa demande (mais sur la base de problématiques soulevées très en amont, dans le cours de l'activité « permanente » de liaison entre le Ministère et la Profession) pour faire des propositions quant aux réformes à apporter à la politique sociale agricole et assurer le suivi des décisions. D'ailleurs, au cours des années 1990, seule la section budgétaire du conseil restera active ; pour le reste, la majeure partie des orientations de la politique sociale se construira dans les coulisses du Ministère, par l'entremise de réunions de travail avec le syndicalisme et la CCMSA, sans plus passer par l'étape « commission ».

Jusqu'au début des années 1990, les réformes réglementaires du congé de maternité mettent en relation trois grands types d'acteurs²³³ : la Direction des affaires sociales du

contrôle et d'intégration maîtrisée par un État souverain. Elle procède selon les moments d'une combinatoire variable de ces deux modèles. » (1994, p.75)

²³³ Nous nous appuyons là sur les quelques procès-verbaux et notes techniques récupérés dans les archives personnelles de Philippe M., sous-directeur à la CCMSA, en charge de ces questions depuis plus d'une quinzaine d'années.

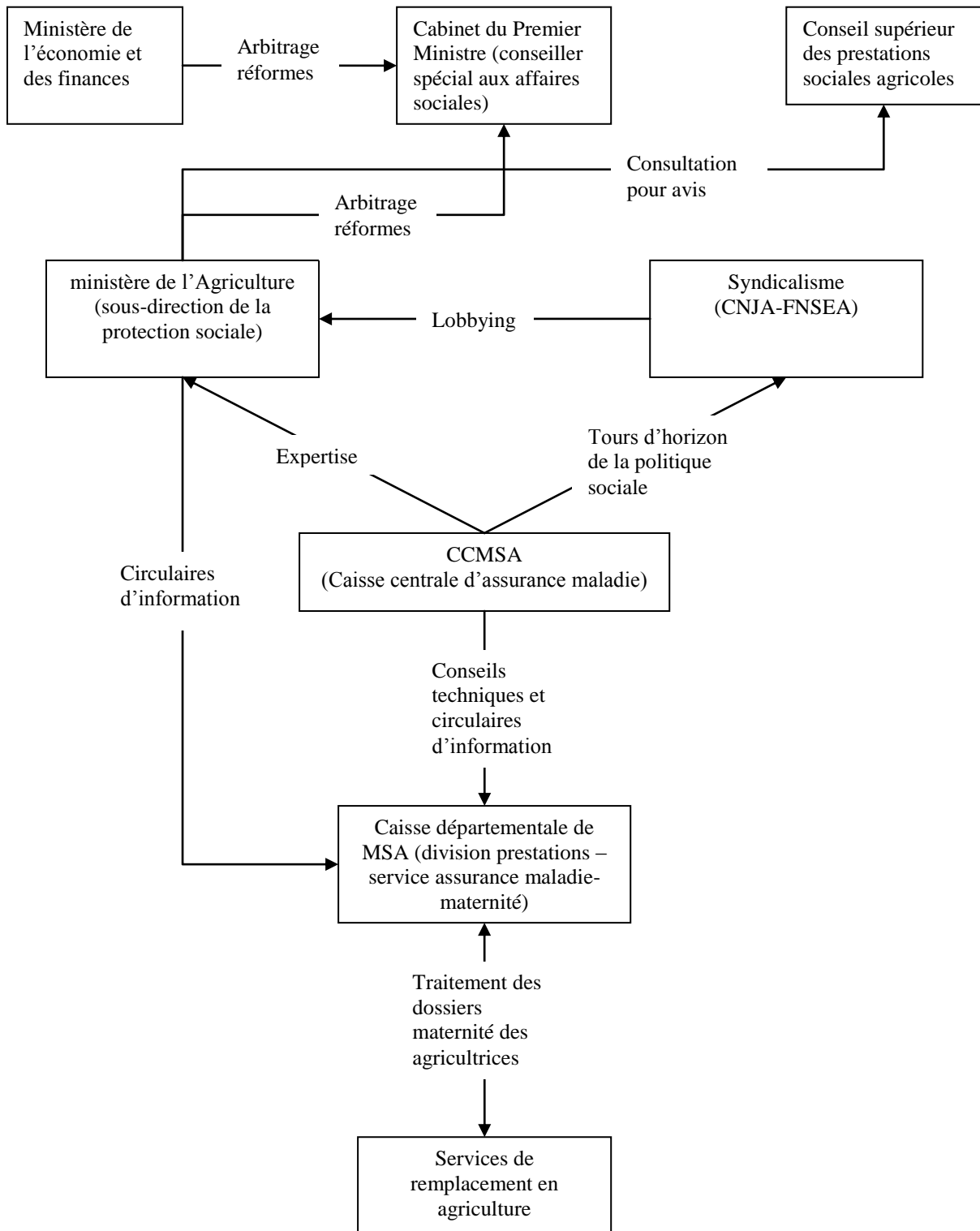
ministère de l'Agriculture (et plus spécifiquement, des agents de la sous-direction de la protection sociale qui se divise elle-même en « bureaux » spécialisés par grand risque), des membres des services techniques de la Caisse Centrale de Secours Mutuels en charge de la réglementation, et des représentants du syndicalisme jeune et âgé (il peut aussi arriver que des tiers soient mobilisés à l'occasion de certaines réformes : en 1984, l'ANDA est associée aux réunions de travail sur la refonte de la réglementation sur le congé maternité au vu des problèmes que rencontrent beaucoup d'agricultrices pour se faire remplacer ; ces travaux se solderont d'ailleurs par la disparition du monopole d'intervention des services de remplacement²³⁴). En *simplifiant* ce système d'action au principe de la production des mesures réformatrices, l'on peut faire apparaître trois grandes interactions (Schéma n°6) : 1°) une relation d'expertise entre le ministère de l'Agriculture et les services techniques des CCMSA (qui sont les seuls à disposer d'un certain nombre d'informations statistiques nécessaires à l'action publique : le fichier des cotisants, le nombre de maternités, les masses financières concernées, etc.) ; il n'est toutefois pas rare que leur relation soit ensuite, en aval de la production des textes réglementaires, grosse de tensions quant à l'interprétation à donner aux mesures gouvernementales (cette « compétition » passe notamment par la rédaction de circulaires distinctes adressées aux caisses départementales de la MSA)²³⁵ ; 2°) une démarche de « lobbying » conduite par un syndicalisme majoritaire soucieux de légitimer sa position de pouvoir syndical qui trouve sa contrepartie dans le clientélisme des autorités politiques (étant entendu que la tradition française de cogestion fait apparaître aux yeux des deux parties cette transaction comme parfaitement « naturelle ») — signalons toutefois que le conseil

²³⁴ Procès-verbal de la réunion du 3 janvier 1984 sur l'allocation de remplacement de maternité des agricultrices, 6 janvier 1984. Nous revenons dans notre section 5 sur cette affaire.

²³⁵ Philippe M., responsable des prestations d'assurance maladie à la CCMSA depuis 1989 évoque en ces termes le travail de vulgarisation mené auprès des caisses départementales : « *La MSA ne se contente jamais de la circulaire du ministère de l'Agriculture et fait sa propre circulaire également, ou pour communiquer celle du Ministère, ou bien généralement elle la fait avant celle du Ministère parce que nos équipes sont sans doute plus complètes pour le faire, mais il n'y a jamais eu une circulaire du Ministère qui arrive seule, ou c'est rare, il y a souvent une circulaire qui l'accompagne de la CCMSA... qui rentre plus dans les détails de gestion des caisses, de l'application informatique quand il y en a besoin... (...) une fois que le texte est sorti, que ce soit un texte législatif ou réglementaire, la CCMSA... elle peut même faire une information entre le législatif et le réglementaire en disant "voilà les dispositions générales qui vont s'appliquer", qu'elles sont soumises à un décret d'application et qu'on ne manquera pas de les informer quand le décret sortira... donc une fois que le décret sort, le dispositif est donc applicable, et on détaille parfaitement le dispositif de façon à ce que les caisses puissent gérer le dispositif et qu'elles ne se posent pas de questions. Quelquefois on a besoin des interprétations du Ministère, qui nous les donne, on lui pose des questions pour résoudre des problèmes qui se posent par l'interprétation de ce texte. Une fois que tout ça est fait, cette circulaire est rédigée, ici, dans les services techniques, elle est signée par le directeur responsable de la santé en ce qui nous concerne ou de la protection sociale, et elle est envoyée aux caisses, et les caisses ensuite la digèrent et peuvent éventuellement ensuite nous poser des questions, et on peut faire après des compléments d'informations par rapport à des questions posées par des caisses qui peuvent être pertinentes et dont les réponses méritent d'être exposées à l'ensemble du réseau pour pouvoir régler les problèmes de mise en place. » (Entretien avec Philippe M., septembre 2007, p.4)*

d'administration des CCMSA peut également prendre position en amont sur des questions de politique sociale par le biais de résolutions transmises au ministère de l'Agriculture pour qu'il y donne suite (ou pas) ; 3°) enfin, entre les CCMSA et les syndicats existent des relations d'information : par exemple, la direction des CCMSA procède très régulièrement à un « tour d'horizon de la politique sociale » auprès des principales organisations professionnelles agricoles.

Schéma n°6 : système d'action de la politique sociale agricole (congé de maternité)



2- Genèse du congé de maternité des agricultrices : élément d'une reconnaissance sociale d'un métier ?

Toutes choses étant égales par ailleurs, on constate une analogie entre l'émergence du motif « maternité » des agricultrices et celle des autres motifs de remplacement institutionnalisés en 1973 : de la même manière que les tout premiers motifs de remplacement viennent traduire les aspirations de la base paysanne (révélées au travers des groupes de développement agricole pris au sens large : CETA, GVA, GDA) à bénéficier des mêmes conditions de vie que les salariés des autres secteurs d'activité, le congé « maternité » est lui aussi la concrétisation d'une demande sociale, notamment exprimée par les groupes de développement féminins²³⁶, relayée au niveau national par la commission féminine de la FNSEA, visant à obtenir les mêmes droits que les salariées des autres catégories socio-professionnelles. Lors de la conférence annuelle de 1976, deux principales raisons sont avancées par le groupe « agricultrices » pour justifier la création de ce remplacement : 1°) participer au maintien des conjointes sur la ferme en favorisant l'alignement de leurs droits sociaux sur ceux des salariées ; 2°) parer aux risques sanitaires liés au fait de travailler en étant enceinte. Toutefois, la forme à donner à ce droit pose problème. S'il est relativement aisé d'indemniser une femme salariée en congé de maternité — c'est le revenu d'activité qui sert de base au calcul de l'allocation —, il en va autrement du cas de la conjointe de l'agriculteur : 1°) comment songer à donner une forme monétaire à l'allocation dès lors que le revenu agricole est soumis, on le sait, à de très amples variations et se compose à la fois du produit de la vente et de subventions publiques (que convient-il alors d'inclure dans l'assiette du calcul de l'allocation ?) ; 2°) surtout, comment donner une valeur monétaire à une contribution dont on a du mal à évaluer la part exacte dans l'activité productive et dans la constitution dudit revenu d'exploitation (tout simplement, parce que ce travail est largement « invisible ») ?

La solution proposée par le ministère de l'Agriculture aux organisations agricoles va alors être d'instaurer un équivalent « en nature » : la prestation de remplacement en agriculture. Par ce biais, les représentantes de la FNSEA obtiennent, en creux, une reconnaissance politique de leur participation aux travaux de l'exploitation. Mais est-elle d'une grande solidité ?

²³⁶ Pour une réflexion sur les liens entre innovation sociale (développement) et genres en agriculture, on pourra utilement se référer au mémoire de DEA de Julie Labatut (2004).

Lorsqu'on songe à la création en 1909 du tout premier congé maternité (non rémunéré) de 8 semaines à destination des salariées (la législation attenante à ce congé sera améliorée entre 1914 et 1918), l'on est d'emblée tenté d'en déduire un retard considérable pris en agriculture. Or, à bien y regarder, et les travaux d'histoire de la condition féminine sont là pour nous le rappeler, cette évolution sociale que l'on pourrait croire précoce agit largement en « trompe l'œil » : en effet, la création du congé de maternité en 1909 a trait à la gestion d'une situation de fait par les pouvoirs publics — le travail des femmes —, mais cette politique est loin de constituer une légitimation politique de cet état. La participation des femmes à l'activité économique est peu valorisée socialement et, dans un contexte où continuent de dominer les thématiques nataliste et familialiste, le modèle idéal reste celui de l'épouse au foyer, de la conjointe inactive (Cova, 1997). On trouve le pendant de cette idéologie familialiste en agriculture : dans son analyse de la presse destinée aux adhérentes de la Jeunesse Agricole Catholique Féminine, Martyne Perrot (1987) montre que le discours militant des tenantes de la JACF, des années 1930 jusqu'aux années 1950, tend à magnifier la place et le rôle de la femme au foyer. Tout l'enjeu pour cette génération jaciste est de contourner le mode de vie des aînées : tandis que les mères consacraient une part non négligeable de leur temps aux travaux des champs, les filles assimilent désormais ce labeur à une source de désordre familial et moral. Par conséquent, l'épouse d'agriculteur (l'agricultrice) doit se dédier quasi-exclusivement aux travaux ménagers, à l'entretien de l'espace domestique. Elle doit veiller à maintenir la quiétude du foyer, à assurer la reproduction de la force de travail de l'époux et/ou du fils. Le service domestique est politiquement conçu par cette génération comme un bien commun.

C'est après 1945 que cette conception de la conjointe d'exploitante comme « gardienne du foyer » connaît de profondes inflexions. En effet, l'après-guerre voit l'activité professionnelle féminine s'imposer comme un schème légitime dans le champ social et l'on assiste à une progression substantielle des droits des femmes en général, particulièrement dans les années 1960 et 1970, dans le domaine social (par exemple, en 1945, est institué un congé maternité obligatoire de 8 semaines — deux semaines avant l'accouchement et six après — indemnisé à hauteur de 50% ; sa durée passera à 14 semaines en 1966 puis à 16 semaines en 1970 ; son indemnisation sera portée à hauteur de 90% du salaire de référence en 1970), dans le domaine économique (en 1972, une loi pose le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égal ; cette législation sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes sera améliorée en juillet 1983 avec la loi dite « Roudy »), et enfin

dans le domaine civil (avec, entre autres choses, en 1965, la réforme des régimes matrimoniaux qui marque la fin de la tutelle maritale ; en 1970, la notion d'autorité paternelle est remplacée par la notion d'autorité parentale, etc.). Parallèlement aux évolutions des droits des femmes dans la société, au sein du monde agricole, le discours des militantes jacistes change également après 1945 : dès l'amorce des années 1950, le renouvellement des cadres militantes aidant, les agricultrices (au sens large du terme) tendent à revendiquer une place sur l'exploitation qui ne se cantonne plus à la sphère domestique ; elles aspirent à une reconnaissance professionnelle de leur participation à la production agricole. C'est bien dans ce contexte que doit être interprétée l'instauration du congé maternité des agricultrices en 1977. Toutefois, cette avancée du droit social qui vient présumer le rôle actif de la femme sur l'exploitation (comme le faisait d'ailleurs le premier règlement du remplacement édicté par l'ANDA en 1973 qui permettait aux aides familiales et conjointes d'exploitants d'accéder à la prestation par l'entremise du chef d'exploitation)²³⁷ ne doit pas non plus être sur-interprétée : Rose-Marie Lagrave et Juliette Caniou (1987) écrivent au sujet des droits civils des femmes (*i.e* l'égalité juridique entre époux) que ceux-ci n'ont évolué qu'en raison de leur statut de mère : « *les femmes, en gérant les fractures de l'institution matrimoniale et en rendant visibles leurs pesanteurs juridiques, ont progressivement amené le législateur à réaffirmer dans l'intérêt de l'enfant, et non dans celui de la mère, la solidarité sociale et parentale.* » (p.117) *Ceteris paribus*, la mise en place d'une allocation de remplacement pour la maternité des agricultrices (et plus généralement des femmes) présente la même ambivalence : on reconnaît bel et bien la part non domestique de l'activité de la femme sur l'exploitation, mais, dans ce cadre, on lui octroie un droit en raison de son statut familial, de son rôle de mère.

La conception troublée du remplacement des agricultrices délivrée à l'époque se révèle être un précieux révélateur de la conception d'un métier d'agricultrice et des difficultés d'appréhension qui lui sont inhérentes. En 1977, la caisse départementale de la Mutualité Sociale Agricole de l'Allier adresse à la direction générale des CCMSA un courrier qui interroge cette dernière sur l'applicabilité de la réglementation sur le congé maternité en raison de l'interprétation restrictive qu'en donnent les caisses centrales :

²³⁷ À la différence près qu'avec le congé maternité en agriculture 1°) nous avons affaire à un « droit » et non plus à une possibilité ; 2°) il s'agit d'un droit propre de l'agricultrice dont l'activation n'est, en théorie, pas conditionné à la demande ou à l'autorisation du mari. Cependant, en pratique, il est difficilement envisageable pour une conjointe d'exploitante ne disposant d'aucune autonomie financière de faire une demande de remplacement sans l'accord de son mari vu que 25% des frais du remplacement restent à la charge du bénéficiaire.

« Pour déterminer les agricultrices qui auront droit au remplacement, le décret précise qu'elles doivent participer d'une manière constante à plein temps, ou à temps partiel, aux travaux de l'exploitation ou de l'entreprise agricole, les autres travaux et notamment ceux qui concernent la tenue du ménage familial n'étant pas pris en considération. Pour la définition des travaux de remplacement, le texte énonce clairement qu'il s'agit des travaux effectués sur l'exploitation ou dans l'entreprise mais ne semble pas exclure expressément les travaux relatifs à la tenue du ménage familial. Par contre, la note technique annexe à la circulaire CCMSA est plus restrictive dans la mesure où elle précise qu'il s'agit d'un remplacement ayant pour objet l'accomplissement des travaux réalisés par la bénéficiaire, à l'exclusion des travaux ménagers (...) Les mesures prises semblent viser des personnes dont l'absence momentanée pose un problème en fonction du rôle important qu'elles jouent dans l'exploitation, mais aussi bien par leur participation directe à la mise en valeur de l'exploitation que par la tenue du ménage. C'est le cas des conjointes des chefs d'exploitations de polyculture de moyenne ou petite dimension, et qui représentent d'ailleurs la majorité des agricultrices de nos régions. Or, si le remplacement de ces personnes est en règle générale assuré sans difficultés pour les travaux ayant trait à la mise en valeur de l'exploitation (traite, élevage et surveillance des ovins et caprins, travaux de basse-cour, vendanges, etc.), soit par un accroissement des tâches accomplies par les autres membres de l'exploitation, soit par un recours à l'entraide, il soulève de nombreuses difficultés quand il s'agit des travaux ménagers, surtout en présence d'enfants en bas âge. Dès lors, si les travaux effectués lors du remplacement doivent se limiter à ceux accomplis habituellement par le bénéficiaire, à l'exclusion des travaux ménagers, un grand nombre de personnes se verront exclues du champ d'application des mesures prises, et en particulier celles pour lesquelles elles auraient apporté une solution difficile à résoudre »²³⁸

Ici, la problématique du remplacement soulevée par la caisse locale de Mutualité sociale Agricole rejoint la problématique politique à laquelle se trouve confrontée une génération d'agricultrices aspirant à voir son activité professionnelle reconnue (par l'obtention de droits, notamment sociaux, identiques à ceux de leurs conjoints mais aussi par le biais d'une rémunération individualisée de leur travail) : la mécanisation de l'agriculture a eu pour effet d'exclure les femmes d'un certain nombre de tâches productives auxquelles elles pouvaient participer (la motorisation les a éloignées du travail du sol, les round-ballers leur ont interdit de s'occuper de la fenaison, etc.) et les ont contraintes 1°) à s'occuper d'activités périphériques, ingrates, peu valorisées (par exemple, les démarches administratives, la comptabilité ou les travaux de nettoyage) ; 2°) à investir des sphères de production caractérisées par leur faible mécanisation et la modestie des investissements préalables à leur mise en place, qu'il s'agisse de petits ateliers d'élevage hors-sol (veaux, volailles, etc.) ou de cultures très intensives (fraises ou tabac)²³⁹. Plusieurs travaux d'ergonomie et de sociologie (Berlan, 1980, 1983 ; Berlan, Painvain, 1981 ; Nicourt, 1984 ; Nicourt, Filippi, 1987a, 1987b)

²³⁸ Courrier de la MSA de l'Allier aux CCMSA, 7 septembre 1977, p.2.

²³⁹ Pour une revue de littérature sur les spécificités du travail agricole féminin, on pourra consulter le rapport de Michel Blanc (1985).

ont montré qu'une des principales caractéristiques du travail féminin agricole résidait dans le chevauchement des séquences domestiques et professionnelles au cours d'une journée de travail : « *Même si les agricultrices opèrent une distinction entre des activités à connotation plus domestique ou plus professionnelle, il n'y a pas, à proprement parler, de coupure délimitant les deux sphères ; alors que les hommes séparent le temps de travail sur l'exploitation et le temps de non-travail* » (Nicourt, Filippi, 1987b, p.49). Cet impératif de conjugaison de la sphère domestique avec la sphère professionnelle explique en grande partie que les femmes d'agriculteurs se soient lancées dans des activités de production agricole temporellement et matériellement compatibles avec leurs activités ménagères quotidiennes et incontournables²⁴⁰ (compatibles en ce sens 1°) qu'elles peuvent être réalisées à proximité de la maison comme c'est le cas des élevages hors sol ; 2°) qu'elles sont largement une « exportation » de compétences domestiques — le soin aux animaux en constitue pour les ergonomes l'illustration la plus exemplaire — et qu'elles s'inscrivent dans des séquences courtes de travail et/ou qui peuvent être interrompues et s'intercaler avec d'autres activités comme préparer les repas, s'occuper des enfants, etc.).

En soulignant l'entrelacement du domestique et du professionnel inhérent à l'activité des conjointes d'agriculteurs, la MSA de l'Allier pointe le caractère relativement inadapté de la politique de remplacement qui leur est proposée : l'on exclut du champ d'éligibilité de l'allocation de remplacement l'ensemble des travaux ménagers qui constituent pourtant l'un des pans du travail féminin pour n'y inclure que les tâches ayant trait à la mise en valeur de l'exploitation ; et la MSA de l'Allier de proposer plus loin dans son courrier de mobiliser dans

²⁴⁰ Alice Barthez (*op.cit.*) remarque qu'une des principales motivations des femmes qui travaillent à l'extérieur de l'exploitation consiste justement dans la recherche de la reconnaissance sociale de leur capacité de production dans le monde du travail, d'une identité professionnelle autonome, distincte de celle de leur époux exploitant. En effet, par ce biais : 1°) les temps de vie professionnelle et familiale sont nettement distincts (leur activité économique ne peut plus être confondue avec une contribution domestique comme c'est le cas des épouses non salariées d'exploitants) ; 2°) elles disposent d'une rémunération individuelle (susceptible, lorsque cette main-d'oeuvre féminine vient à faire défaut, d'être réinvestie sur l'exploitation, notamment dans le salaire d'un ouvrier agricole ; ainsi la valeur marchande du travail féminin agricole est reconnue indirectement, par l'entremise de sa professionnalisation extérieure). Le législateur tiendra compte de cette dimension en créant, en 1999, le statut de conjoint collaborateur. Ce nouveau statut, remplaçant celui de « conjoint participant aux travaux » introduit par la loi d'orientation de 1980 et qui n'était qu'une légère amélioration de l'ancienne condition d'« aide familiale » de l'épouse (notamment sur le plan de la retraite forfaitaire), abolit sa position d'ayant droit de l'époux (la conjointe bénéficie désormais de droits sociaux propres comme un droit personnel à la retraite, à des prestations en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles, à une pension d'invalidité) et, surtout, rend compatible ce statut avec l'exercice d'une activité salariée (et ce, sans quota d'heures ; pour profiter de ce statut, la conjointe doit participer aux travaux de la ferme et ne pas être rémunérée). Notons cependant que si ce nouvel acquis social fut interprété comme une victoire par la commission des agricultrices de la FNSEA, sociologiquement, cette « liberté » donnée à la femme sous statut de travailler à l'extérieur sonne paradoxalement comme un demi-échec : il cristallise l'impuissance de la conjointe à obtenir, directement, sans passer par la médiation de l'activité salariée, une reconnaissance professionnelle de sa qualité de travailleur de l'agriculture.

le cadre du remplacement les travailleuses familiales et les aides ménagères à domicile (ce à quoi les CCMSA opposeront une fin de non recevoir²⁴¹ en conseillant à la caisse d'envisager ce type de soutien dans le cadre de leur politique [et donc de leur budget propre] d'action sanitaire et sociale). Mais cette indivision relative du travail ménager et productif a aussi des effets plus politiques : il participe à l'invisibilité du travail féminin en agriculture²⁴².

« Le processus qui confine les femmes dans les tâches peu mécanisées contribue, dans le même mouvement, à les rejeter partiellement à la périphérie du processus de travail, en dehors de son noyau dur et modernisé. Elles font ce qui ne se voit pas, réalisent “ l'envers de la production ”. Ce caractère fantôme du travail des femmes est renforcé par le fait que leurs tâches manuelles peuvent être plus souvent interrompues que celles mécanisées de l'homme dont la réalisation suppose la mise en route des machines ou d'installations qu'il est ensuite plus difficile d'arrêter tant que l'opération en cours n'est pas achevée » (Blanc, 1985, p.43).

D'une certaine façon, le congé maternité des agricultrices va être le parfait prélude à la progression pleine de tensions et d'ambivalence des droits des femmes en agriculture : au cours des années 1980 et 1990, l'acquisition de nouveaux droits sociaux et/ou professionnels ne se réalisera qu'à l'aune de l'appartenance au groupe familial sans qu'il soit jamais question d'un véritable statut professionnel, sauf à quitter la cellule familiale pour intégrer une forme sociétaire (Groupement agricole d'Exploitation en Commun²⁴³ ou Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée²⁴⁴) ou à n'être pas ou plus mariée, quoique, dans la plupart de ces situations (le célibat mis à part), le concept d'autonomie ne soit toujours pas de mise, la

²⁴¹ Courrier des CCMSA à la Caisse de MSA de l'Allier sur l'allocation de remplacement maternité, 3 octobre 1977.

²⁴² Remarquons que ce type d'imbrication n'est pas le seul ressort des difficultés que connaissent les agricultrices pour se voir reconnaître un statut professionnel à part entière et des droits équivalents à ceux de leurs époux. Ainsi, Lagrave et Caniou (*op.cit.*) viennent identifier trois autres facteurs de blocage : 1°) la tiédeur du syndicalisme quant à la défense d'un statut professionnel autonome pour les femmes d'agriculteurs ; les tenants du syndicalisme restent en effet majoritairement attachés aux notions d' « exploitation familiale » et de « métier de couple », relativement antinomiques avec l'idée d'un statut individualisé pour chacun des conjoints ; 2°) les femmes intériorisent très largement ce discours syndical et « *taisent fréquemment leur intérêt individuel au nom de l'intérêt de la famille-exploitation qu'elles reconnaissent comme étant leur intérêt propre* » (p.140) ; à cela s'ajoute le fait que les éventuelles avant-gardistes ne disposent pas, dans le champ syndical, de structures de représentation suffisamment solides pour faire progresser le débat sur leur statut professionnel ; 3°) enfin, des considérations purement financières et comptables contribuent à l'enterrement de la problématique : au titre du principe de compensation démographique (baisse du nombre d'actifs agricoles), le régime de sécurité sociale agricole est en partie financé par les budgets du régime général, or : « *reconnaître comme actives les agricultrices — puisqu'elles bénéficieraient de droits propres — donc augmenter le nombre des actifs agricoles, signifierait diminuer l'aide du régime général au régime agricole* » (*Ibid.*, p.141).

²⁴³ Le GAEC est une formule où deux chefs d'exploitation mettent leurs moyens de production à disposition de leur société commune ; il est à noter que la loi d'orientation agricole du 4 juillet 1980 n'a autorisé l'association dans ce type de société qu'entre frères ou entre parents et enfants (Gaec père-fils/fille ou mère-fils/fille), et a interdit la constitution d'un GAEC entre époux.

²⁴⁴ Instituée en 1985, l'EARL caractérise la fusion de l'exploitation du mari et de celle de son épouse — tous deux bénéficiant alors de la qualité de chef d'exploitation — en une seule société.

position professionnelle de la femme restant fréquemment fonction de celle du conjoint ; l'une et l'autre continuant de toute façon d'être ancrées dans la logique patrimoniale²⁴⁵ (c'est-à-dire d'être tournées vers la sauvegarde et la transmission des biens).

« Quelles que soient les situations juridiques (...), le statut professionnel des conjointes se définit au regard de la famille et non au regard des relations de travail. C'est le lien aux biens qui définit la relation. La femme n'a pas de reconnaissance professionnelle claire. En France, dans le cas des EARL, elle est chef d'exploitation, mais cette dernière est mise en commun avec celle du mari. Dans le cas des GAEC, elle est agricultrice, mais ses droits sont limités : elle n'a droit qu'à une demi-part sociale et reste sous la tutelle du chef d'exploitation. Elle est également chef d'exploitation lorsque son mari est en retraite ou décédé. C'est donc bien la position d'épouse qui détermine le statut professionnel des conjointes. Leur activité est définie à partir de leur situation matrimoniale (le mariage). En effet, dans le cas de l'agriculture, mari et femme ne sont pas établis comme deux agriculteurs mais comme un couple d'agriculteurs, avec un chef d'exploitation. L'accent a été mis sur le couple comme unité professionnelle et non sur les individus qui le composent. Ces évolutions juridiques concernent la gestion des biens patrimoniaux et non les droits professionnels des femmes (...) L'agriculture a ceci de particulier qu'elle relève, non pas du droit du travail (qui définirait les relations entre les personnes travaillant sur l'exploitation comme des relations de travail), mais du droit de la famille. Elle est réglementée par deux piliers du code civil : le patrimoine et la famille. Historiquement, ce sont le droit de la famille et les régimes matrimoniaux qui règlent les relations de travail et les statuts entre les membres de la famille qui travaillent sur l'exploitation » (Cardon, 2004, pp.46-47).

3- Ce que le congé de maternité des agricultrices fait au remplacement en agriculture

L'avènement du motif de « maternité » n'est pas seulement marquant en raison du tout nouvel environnement institutionnel dans lequel il inscrit l'activité de remplacement et ses services, son rôle va également être primordial dans l'initiation du vaste et long procès de différenciation sociale dont nous essayons ici de rendre compte. Si nous observons en tout premier lieu le volume que représente ce motif dans le remplacement en agriculture (Tableau n°7), l'on est frappé de voir qu'il connaît depuis sa création — et plus spécifiquement à partir de 1979 — jusqu'à 1988 une progression constante (tant sur le plan numérique que sur le plan

²⁴⁵ Annie Rieu (2004) constate néanmoins qu'il existe un processus d'autonomisation qui, bien que silencieux et toujours confronté à la résistance masculine, n'en reste pas moins en marche (en témoigne le nombre de femmes chefs d'exploitation ou co-exploitantes qui est en progression constante) ; ce dernier est lié pour l'essentiel au fait que les femmes 1°) si elles restent moins bien formées que les hommes sur le plan de l'enseignement technique agricole détiennent aujourd'hui un niveau d'études générales supérieur à celui de leurs conjoints leur permettant de mieux négocier que par le passé leurs place et fonction sur l'exploitation ; 2°) investissent, avec l'émergence de la notion de multifonctionnalité de l'agriculture, de nouveaux espaces productifs (liés notamment au « tourisme vert ») leur permettant d'affirmer davantage leur professionnalité (en leur offrant la possibilité de reconvertir leurs compétences domestiques dans ces activités en pleine expansion telles par exemple que les gîtes ruraux).

de la part qu'il représente dans l'activité totale de remplacement) tandis que la part qu'occupent les autres motifs de remplacement dans le volume d'activité national du remplacement a tendance à stagner (c'est le cas de la formation ou du mandat professionnel) ou à régresser (comme les congés ou les coups durs) sur la même période.

Tableau n°7 : nombre de journées de remplacement par motif en 1976, 1980, 1984 et 1988

	1976		1980		1984		1988	
Formation	7000 j	7%	7400 j	4%	11 300 j	5%	23 100 j	6%
Mandat professionnel	10 000 j	10%	10 600 j	6%	17 700 j	7%	33 200 j	9%
Congés-événements familiaux	56 800 j	54%	57800 j	35%	65 200 j	27%	65 700 j	18%
Maladie-accident	25 900 j	25%	53900 j	33%	71 700 j	29%	84 400 j	23%
Maternité			29600 j	18%	67 400 j	28%	148 100 j	41%
Divers	5000 j	4%	6000 j	4%	10 900 j	4%	11 900 j	3%
TOTAL	104700 j	100%	165 300 j	100%	244 200 j	100%	366 400 j	100%

Source : statistiques ANDA, 1988

Le congé maternité peut être analysé comme l'étape importante d'introduction de deux dynamiques au cœur du remplacement : la dynamique de formation de « métiers » du remplacement et, surtout, le procès de *différenciation institutionnelle* des motifs (que nous appellerons aussi *différenciation externe*).

3.1- La transformation progressive des postes salariés du remplacement en « métiers »

Pour la plupart des animateurs ou responsables de services départementaux de remplacement en poste à la fin des années 1970, l'instauration du motif de congé maternité s'apparente à un événement marquant : il inaugure, pour reprendre leur mot, le « décollage » de leur service sur le plan du niveau d'activité. Et les conséquences de cette hausse d'activité vont être importantes dans l'entame de « carrières » du remplacement au sein des structures départementales en charge de cette activité. Comme nous l'avons signalé auparavant, au milieu des années 1970, l'espace social du remplacement se divise *grosso modo* en trois parties : un réseau (souvent en cours de constitution) de services locaux impulsés par des groupes de développement, créés autour de la maladie et de l'accident (quelques fois des congés), et animés par des agriculteurs bénévoles (ces services locaux sont quelques fois regroupés dans une fédération départementale) ; un tissu de services également tournés vers les coups durs et produits par la coopération agricole (sous une forme intégrée ou externalisée) ; et, enfin, des services départementaux souvent mis en place par les CDJA. Ces derniers, parce que motivés par la responsabilité professionnelle et la formation, fonctionnant souvent parallèlement à des services de remplacement beaucoup plus territorialisés (recoupant

les périmètres d'action des laiteries ou des groupements de producteurs les ayant créés), ne voient guère leur activité dépasser en moyenne les 500 ou 600 journées par an. Ce sont à l'époque, les efforts contributifs du syndicalisme jeune (le plus souvent en tout cas) qui permettent à ces structures de fonctionner : la secrétaire ou l'animateur de leur syndicat est mis à disposition du service de remplacement pour un quart de son temps de travail, souvent à titre gracieux (le poste continuant d'être assumé financièrement par le CDJA en question, puisque les administrateurs conçoivent le remplacement comme un prolongement « naturel » de l'activité syndicale) ; quant à la composition du personnel salarié de remplacement, elle est souvent identique d'un service à l'autre : une dizaine de salariés vacataires, fils d'agriculteurs connus des administrateurs du syndicat et/ou du service, assurent les remplacements tout au long de l'année ; parfois, mais pas systématiquement, on trouve un salarié permanent²⁴⁶ dans la structure. Avec le motif « maternité », après 1979, la prise en charge par le service de quelques maternités (mettons quatre) et ce sont plus d'une centaine de jours qui sont « garantis » pour la structure de remplacement. L'on comprend à quel point ce motif va venir changer la donne : 1°) le motif « maternité » vient financer le développement du remplacement en finançant (indirectement) le poste des animateurs des services, ce qui veut dire qu'au lieu d'être considérée comme une activité périphérique traitée, lorsqu'on en a le temps, entre deux affaires syndicales, on peut désormais lui consacrer plus d'heures de travail : parce que l'activité dégage ses propres ressources de fonctionnement (le nombre de journées permettant désormais de rentabiliser un véritable poste d'animation — sinon un temps plein, en tous les cas plus d'un mi-temps), son titulaire peut désormais passer davantage de temps à communiquer sur le remplacement auprès de la population agricole, à recruter de nouveaux salariés, à chercher de nouvelles sources de financement pour le service en montant des dossiers, etc. ; c'est en ce sens qu'elle permet à l'animation du service départemental de devenir le principal métier²⁴⁷ de ceux qui en sont chargés — le « métier »

²⁴⁶ Dans les années 1970, la notion de « salarié permanent » doit être considérée avec beaucoup de précaution : beaucoup d'agents considérés comme des permanents sont dépourvus de contrat de travail en bonne et due forme. On les désigne ainsi parce qu'ils tirent la plus grande partie de leur revenu de l'activité de remplacement et que le service fait souvent appel à eux (sachant qu'ils répondront favorablement à toutes les sollicitations de ce dernier).

²⁴⁷ Si, reprenant sur ce point la traduction que Jean-Michel Chapoulie fait du travail d'Everett C. Huges (*op.cit.*), nous utilisons le terme de « métier » pour transcrire le concept sociologique américain d'« *occupation* », il nous faut garder à l'esprit que la sociologie des professions (française) mobilise généralement ce terme dans un tout autre sens, pour désigner un capital de savoir-faire inhérent au travail artisanal, et plus généralement aux travaux dits « manuels » (le concept de profession étant davantage réservé aux activités dites « intellectuelles »), qui se transmet par apprentissage et est organisé dans le cadre de corporations (Zarca, 1988 ; Piotet, 2002). Dans notre perspective, le processus de professionnalisation suppose le passage progressif du métier (comme « *occupation* ») à la profession (compétences techniquement fondées, formation longue, déontologie, etc.) (Goode, 1961)

étant entendu ici comme « *occupation* », au sens anglo-saxon du terme (Hugues, 1996), c'est-à-dire comme un travail d'où les acteurs tirent leurs moyens de subsistance (et qui repose sur des compétences individuelles²⁴⁸) —, et ce d'autant plus que les motifs de remplacement commencent leur phase de différenciation, renforçant par là même les contraintes bureaucratiques inhérentes à l'activité (cf. propos *infra*) ; 2°) en second lieu, c'est à cette époque que ce sont signés la plupart des CDI d'agents de remplacement dans les services départementaux, pour les mêmes raisons là encore : quelques remplacements « maternité » dans l'année et le temps plein du salarié est assuré (dans l'hypothèse où il y aurait insuffisamment de demandes inspirées par les autres motifs). C'est au cours de cette période de la fin des années 1970 que la structure actuelle des ressources salariées de remplacement dans la majorité des structures départementales va se former : au volant de quelques salariés en CDI dont le remplacement devient *de facto* le métier répond un nombre croissant de salariés vacataires — puisque l'animateur, matériellement en capacité de gérer un « turnover » plus important que par le passé, peut se spécialiser dans l'enrôlement de ce type de main d'œuvre — mobilisé lors de pointes d'activités et/ou dans les cas d'indisponibilité

²⁴⁸ Nous parlons de compétences individuelles car les animateurs de services de remplacement officiant à la fin des années 1970, souvent en provenance du milieu syndical, parlent tous d'une gestion « en bon père de famille » : ils mobilisent leur expérience professionnelle antérieure, usent des services juridiques du syndicalisme ou de la chambre d'agriculture pour traiter au mieux les affaires du remplacement dans un contexte d'incertitude dans bon nombre de domaines, vu que le remplacement apparaît à l'époque comme un objet associatif mal identifié du point de vue du droit social. Sylvie R., devenue animatrice de l'association départementale de remplacement du Tarn en 1977 après avoir été employée comme secrétaire du CDJA revient en ces termes sur son travail de l'époque : « *C'est-à-dire que quand j'ai commencé par rapport à tout ça, on faisait pas du tout de contrats de travail pour les salariés, c'était uniquement les bulletins de paye. Je me basais sur tout ce que j'avais appris en bahut... les payes, je l'avais appris, on avait appris ce qu'était un bulletin de salaire. Mais par rapport à maintenant, ce qu'il faut se dire, c'est que c'était juste une ligne. Il n'y avait rien à faire pour un bulletin de salaires à l'époque. Donc tous les mois, j'avais des carnets à souche. Alors je répétais toutes les cotisations, je les savais par cœur à force de les répéter. Et c'est vrai que les dernières années, quand j'ai vu qu'on commençait à avoir pas mal d'agents de remplacement au niveau du service, on a essayé d'avoir un logiciel qui puisse nous faire les payes, et donc on a fait appel à une société sur Albi, à une société informatique. Sinon, auparavant, il m'arrivait de prendre les bulletins de paye à la maison pour arriver à faire les salaires aux remplaçants. Mais je te dirais qu'avant les payes, pour moi, c'était très très simple par rapport à ce qui se fait maintenant. Maintenant, entre la paye et les dossiers administratifs, financiers et tout, c'est très très laborieux maintenant par rapport à avant, à ce qu'il fallait faire il y a encore une quinzaine d'années quoi (...). Je le faisais toute seule, mais c'est vrai que c'était pas le même nombre de journées que ce qu'on a maintenant. Et les dossiers de financement qu'on avait, c'était rien à faire. C'était pas laborieux quoi. Donc à partir du moment où les tâches ne sont pas laborieuses, la routine aidant, tu fais les choses assez vite quoi. Moi ce que je trouve maintenant, c'est que par rapport à ce que j'ai connu ces premières années, c'est beaucoup plus fastidieux parce qu'il y a quand même derrière en plus l'aspect contrôle qui fait un petit peu peur (...)* (sur les contrôles de l'administration) *on nous en parlait peut-être un peu moins et on y pensait peut-être un peu moins... mais bon, les dossiers étaient tellement simples que c'était facile à faire quoi... les comptes-rendus, ça n'avait rien à voir... avant t'avais deux ou trois chiffres à mettre... enfin un peu plus, mais aujourd'hui, tu dois passer plusieurs journées à contrôler et à re-contrôler, et ça devient vraiment fastidieux quoi... »* (Entretien avec Sylvie R., animatrice du SRA 81, décembre 2006, p.2). Ce qui nous intéresse dans ce travail est le passage des compétences individuelles aux compétences collectives (où savoirs et savoir-faire sont codifiés, inscrits dans des formations, transmissibles aux praticiens présents et futurs inscrits dans l'activité concernée, etc.) constitutifs du procès de professionnalisation cité plus haut.

des permanents. Pour finir de démontrer l'impact de ce motif, illustrons son effet sur l'activité de remplacement au travers du cas du service départemental du Tarn (Tableau n°8) : créé en 1975 par le CDJA autour de la responsabilité professionnelle et de la formation des jeunes agriculteurs, la structure départementale voit son volume de journées augmenter singulièrement à partir de 1979 (le nombre de journée augmente de 31% par rapport à 1978) grâce au congé maternité ; deux années plus tard, en 1981, on constate que ce motif a continué de prendre de l'importance, l'activité totale a augmenté de 56% dans l'intervalle et le congé maternité représente plus de la moitié des journées réalisées par le service²⁴⁹.

Tableau n°8 : nombre de journées réalisées par le SRA 81 entre 1976 et 1981 et part des motifs dans le volume d'activité

	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Formation	26 j (7%)	57 j (13%)	178,5 j (27%)	209 j (22%)	156 j (14%)	415 j (28%)
Mandat professionnel	64 j (17%)	56 j (12%)	116,5 j (18%)	162 j (17%)	177 j (16%)	134 j (9%)
Maladies-accidents	205 j (55%)	281 j (63%)	178 j (27%)	124 j (13%)	211 j (19%)	102 j (7%)
Congés	80 j (21%)	54 j (12%)	29,5 j (5%)	86 j (9%)	61 j (5%)	29 j (2%)
Maternité			147,5 j (23%)	372 j (39%)	520 j (46%)	800 j (54%)
Divers (remplacement salariés)						4 j
TOTAL	375 jours	448 jours	650 jours	953 jours	1125 jours	1484 jours

Source : rapports d'activité (1976-1981) du SRA du Tarn

Nous ne saurions trop insister dans cette sous-section sur le caractère très progressif de la dynamique de formation des métiers d'animation que nous évoquons là. Les rares structures de remplacement qui disposent dès le début des années 1980 d'une plate-forme technique entièrement dédiée à la gestion du remplacement sont les services issus du partenariat entre plusieurs coopératives et qui, peu de temps après leur démarrage, en sont déjà à produire plusieurs milliers de journées de remplacement chaque année. Dans la plupart des autres services départementaux, tout cela est plus progressif : le caractère « accaparant » de l'activité d'animation s'affirme à mesure que la gestion se complexifie techniquement, que le travail de médiation s'intensifie (étant entendu que la dynamique de professionnalisation ne doit pas

²⁴⁹ Dans le rapport de l'assemblée générale de 1981, on peut lire le commentaire suivant concernant la maternité : « Depuis leur création, on constate une progression régulière de ces remplacements. Il faut reconnaître que les premiers remplacements ont produit un effet boule de neige. Les agricultrices hésitent peu à pendre un remplaçant lorsque leur voisine ou une agricultrice de leur connaissance a déjà utilisé le service (...) Nous devons également attribuer le développement de ce type de remplacement à l'effort de vulgarisation auprès des agricultrices réalisé tant par les assistantes sociales de la Mutualité Sociale Agricole que par le syndicalisme agricole (...) Pour 1981, 33 agricultrices ont utilisé le service, 14 d'entre elles ont proposé elles-mêmes leur remplaçant ou remplaçante, ce qui a permis au service de faire face aux demandes de remplacement qui sont prioritaires. En général, les agricultrices prennent la totalité de la durée qui leur est accordée. En moyenne, cela représente 24 jours par agricultrice » (rapport d'AG du SRA 81, 17 avril 1982, pp.3-4).

être uniquement appréhendée comme la résultante mécanique d'un procès d'ajustement de l'offre à l'évolution de l'environnement institutionnel et/ou de la demande, même si c'est un aspect fondamental ; il ne faut pas omettre la volonté politique qui anime alors de nombreux dirigeants de services de développer l'activité de ces derniers et d'investir pour ce faire dans une politique d'animation plus dense participant à la révélation des besoins en remplacement des agriculteurs — d'où l'importance de la « rente » financière procurée par le congé maternité qui permet de financer un temps de travail d'animation plus conséquent. D'une certaine manière et pour le dire autrement, la professionnalisation conditionne la professionnalisation : une animation plus intense fournit les conditions techniques de construction de partenariats financiers et de promotion du service qui, en retour, soutiennent la croissance de la demande tout complexifiant le traitement de cette dernière, rendant par là même la gestion du service de plus en plus « absorbante » et spécifique. La remarque vaut aussi pour les fédérations départementales de services de remplacement en charge d'accompagner les services locaux (fédérations départementales dont la création est elle-même très progressive et connaît plusieurs vagues — *cf.* développements *infra.*). L'assistance technique aux agriculteurs bénévoles ne se transformera en un véritable « métier » du remplacement (occupant la totalité ou l'essentiel du temps de travail de ses tenants) que très graduellement : les animateurs des premières fédérations départementales, souvent mis à disposition par la FDSEA ou la chambre d'agriculture, ont d'abord en charge de créer ou de compléter un réseau de services locaux sur l'ensemble du territoire départemental. Par la suite, l'office principal de ces personnels sera la constitution et l'entretien des partenariats financiers destinés à relayer le financement national de l'ANDA. Dans le courant des années 1980, devant la croissance de l'activité des SRA locaux et sa formalisation grandissante, on assistera à une externalisation de certaines tâches administratives (comme la gestion des payes) jusque-là assumées directement par les agriculteurs bénévoles vers les fédérations départementales. Mais c'est surtout la création d'une fédération professionnelle nationale des services et la mise en œuvre d'une politique de normalisation des pratiques de gestion (impliquant par exemple la mise en place de formations à destination des salariés) — nous traitons de ces aspects ultérieurement — qui rendront nécessaire la création de postes d'animateurs à plein temps (ou quasiment) dans les fédérations départementales dans le but de relayer les actions de l'instance nationale.

Ces quelques remarques nous amènent à essayer de caractériser le processus de différenciation institutionnelle des motifs de remplacement qui commence avec la création du congé maternité des agricultrices.

3.2- Différenciation interne *versus* différenciation externe des motifs de remplacement : le congé maternité comme première manifestation de la dynamique de différenciation institutionnelle

Dès l'origine, les services de remplacement se sont livrés à un travail de différenciation de leurs motifs de remplacement ; comme vu précédemment²⁵⁰, dans les premiers règlements intérieurs de services datant des années 1960, on trouve trace de mécanismes distincts d'allocation de la main d'œuvre et des financements selon le motif en jeu dans le remplacement. Toutefois, cette différenciation a une spécificité, elle est de nature *interne* : ce sont les administrateurs du service de remplacement qui, en fonction de priorités politiques données (les jeunes agriculteurs choisissent le mandat professionnel et la formation, les groupes de vulgarisation préfèrent donner la priorité aux coups durs, etc.), choisissent d'avantager tel ou tel type de remplacement (en diminuant le tarif, en allongeant sa durée, etc.). Dans ce cadre, les financeurs (chambres d'agriculture, conseil général, coopération, crédit agricole, etc.) n'exercent pas d'influence directe sur la régulation du service : leur intervention se fait au nom du rôle social qu'endosse la structure de remplacement dans le département et sert leur stratégie de communication auprès du monde agricole. Avec l'ANDA, les choses changent peu puisqu'on a pu voir plus haut que les recommandations qu'elle livre régulièrement aux services de remplacement définissent un cadre, sinon très flou, en tout cas d'une grande largesse : ses orientations s'apparentent à des principes très généraux dont l'application est, en dernier ressort, laissée entièrement à l'appréciation de ses destinataires, considérés par elle comme seuls juges des actions appropriées à mettre en œuvre.

L'établissement du remplacement « maternité » vient étreindre un nouveau type d'encadrement à plusieurs niveaux : 1°) les règles d'allocation de financements, et donc, plus généralement, d'allocation de remplacement (main d'œuvre), si l'on veut bien considérer que les financements viennent subordonner presque totalement la mise à disposition de salariés en solvabilisant la demande de remplacement, sont définies *en dehors* du strict cadre du conseil d'administration du service de remplacement : l'attribution de l'aide est assujettie à la stricte observance de procédures établies par et négociées avec d'autres acteurs que le SRA, censées en premier lieu assurer la coordination locale entre, d'un côté, le service technique ou la

²⁵⁰ Cf. Chapitre 1.

structure en charge du financement et, de l'autre côté, le service de remplacement chargé d'octroyer la main d'œuvre, et devant en second lieu garantir la bonne utilisation des fonds (des instances de contrôle tierces — dans le cas de la maternité, il s'agit du service départemental de l'inspection du travail — peuvent se mobiliser ou être mobilisées dans ce cadre) ; 2°) ces règles et ces financements sont dédiés à un motif de remplacement spécifique — la régulation de contrôle se diversifie en se sectorisant : l'on ne finance plus l'activité de remplacement prise dans sa globalité comme c'est le cas avec l'ANDA (avec une grande latitude laissée aux acteurs pour établir leurs priorités dans l'utilisation des crédits de remplacement) mais l'on se consacre au fonctionnement d'un motif, à la régulation d'une demande de remplacement particulière (ici, les conjointes d'agriculteurs et les agricultrices enceintes). Les répercussions du procès de différenciation externe des motifs qui commencent avec la maternité sont notables à trois niveaux :

1°) L'économie du remplacement en agriculture acquiert des caractéristiques de plus en plus procédurales. Par exemple, et sans entrer dans tous les détails de la mesure, bénéficier d'un remplacement pour congé de maternité suppose le respect de plusieurs conditions : le service doit avoir signé une convention type avec la caisse de MSA de son département ; l'imprimé de demande d'allocation doit être transmis à l'organisme assureur 20 jours au moins avant la date d'interruption d'activité, ce dernier ayant ensuite 10 jours pour faire connaître sa décision à l'intéressée et au service de remplacement qui, lui, doit dire à l'agricultrice et à la MSA s'il pourvoit ou non au remplacement, et motiver sa demande en cas de refus ; le paiement de l'aide au service intervient ensuite sur présentation d'une pièce justificative de la durée du remplacement signée par le bénéficiaire et le remplaçant, de la facture correspondant à ces frais et de l'accord de l'organisme assureur AMEXA, etc. Si l'on veut bien considérer le fait que le motif « maternité » n'est, comme nous l'avons souligné, que le prélude à un mouvement de différenciation qui s'étendra, les années suivantes, nous y revenons un peu plus loin, aux autres motifs (la maladie et l'accident d'abord, le mandat professionnel et la formation ensuite, le congé pour finir), l'on comprend aisément que la gestion du remplacement se complexifie en se spécialisant. Elle prend de plus en plus de temps et devient de moins en moins une affaire de « bon père de famille » : gérer le remplacement des agriculteurs (recrutement, appariement, etc.) se double de la nécessité de maîtriser convenablement des règles au principe de l'octroi de fonds, de se tenir au courant de leur actualité : les effets du changement ne se feront pas ressentir qu'au niveau des postes d'animateurs départementaux qui deviendront des métiers à part entière du développement

agricole, ils seront également perceptibles dans les services locaux de remplacement animés par des agriculteurs : les dimensions procédurales grandissantes de l'activité contribuant à abîmer l'élan bénévole motiveront en retour l'adoption de nouvelles stratégies d'organisation locales qui, pour la quasi-totalité d'entre elles, prendront la forme de fédérations départementales de services de remplacement pourvues d'un personnel administratif en charge d'accompagner lesdits bénévoles dans leurs actes courants de gestion (en les tenant informés de l'évolution de la réglementation, en les aidant dans les tâches comptables, en prenant en charge les négociations politiques avec la MSA pour la maternité ou pour le motif « maladie », avec la caisse régionale des assurances mutuelles agricoles pour les contrats d'assurance remplacement attenants aux accidents, etc.)²⁵¹ ;

2°) Si l'institutionnalisation par l'ANDA des premiers motifs de remplacement et la mise en place d'un financement national « global » destiné à soutenir la création et l'activité des SRA a entraîné un puissant effet de révélation des besoins des exploitants en la matière, ce dernier se trouve freiné par la politique de contingentement des aides décidée devant le succès grandissant (et de plus en plus coûteux) de l'action « remplacement » ; la différenciation institutionnelle comme procès de spécialisation des financements par grand motif de remplacement va alors permettre de prolonger cet effet, voire de l'amplifier²⁵², de soutenir le développement de la demande, et d'inciter par là même les animateurs des services à consacrer plus de temps à développer de l'offre de remplacement ;

3°) Enfin, la différenciation institutionnelle a également des conséquences plus politiques : le fait que la plupart des règles de gestion soient construites en dehors du seul cadre des services impose l'émergence de « politiques extérieures » du remplacement, adaptées à chaque interlocuteur (financeur) et à chaque motif, destinées à infléchir l'allure desdites règles, là où n'existait jusque-là qu'une « politique intérieure » cristallisée dans le règlement intérieur et à destination des adhérents. En d'autres mots, la dynamique de différenciation externe suppose la formation d'entreprises politiques associées au remplacement (accompagnées de stratégies d'organisation régionale et, surtout, nationales — *cf. infra.*), distinguant de plus en plus cette activité des autres styles d'entreprises qui l'hébergeaient : parce que doté d'enjeux politiques et techniques propres, le remplacement est

²⁵¹ Signalons que les dimensions procédurales de l'activité vont s'accroître à la fin des années 1990 et au début des années 2000 du fait de l'avènement d'une économie de l'« accountability », du « compte-rendu », dans le champ professionnel agricole : les structures de remplacement seront de plus en plus contraintes de rendre compte de la manière la plus précise possible de l'utilisation des fonds publics leur étant octroyés au titre des différents motifs de remplacement.

²⁵² Nous pensons ici à la mise en place des contrats d'assurance collectifs pour les « coups durs » (*cf. infra.*).

de moins en moins abordé par ses responsables professionnels comme par ses animateurs comme la simple extension naturelle d'une activité syndicale, coopérative ou de développement.

3.3- Ce que le congé maternité n'a pas fait au remplacement : le cas de la (non) féminisation de la main-d'œuvre des services

Dans le courrier de la MSA de l'Allier, que nous mettons un peu plus haut en exergue s'agissant de la part réservée aux travaux domestiques dans le remplacement « maternité » des agricultrices, l'une des problématiques soulevées concerne la féminisation du travail de remplacement qui semble, pour ses auteurs, aller de soi au regard du motif impliqué :

« Dans beaucoup de départements, les services de remplacement sont de création récente et se sont orientés vers le remplacement de la main-d'œuvre masculine en général, et des chefs d'exploitation en particulier. C'est le cas du département de l'Allier, dans lequel les services de remplacement n'ont pas de main-d'œuvre féminine ou spécialisée dans les travaux effectués habituellement par les femmes. Dans cette mesure, est-il souhaitable que les caisses de mutualité sociale agricole envisagent de créer elles-mêmes, à partir de structures telles que les centres sociaux ruraux, les groupements féminins de développement, *etc...* de véritables services qui se spécialiseraient uniquement dans le remplacement des agricultrices, ou bien doivent-elles attendre que les services de remplacement actuellement en place soient en mesure de répondre à la demande ? »²⁵³

La logique exposée ici est qu'à la spécificité de l'activité féminine agricole — nous en avons vu plus haut les principaux traits — doit répondre la spécificité de la main-d'œuvre censée assurer son remplacement. Dans sa réponse, la direction des CCMSA, quoique déconseillant l'installation de structures parallèles aux services existants, abondera également dans le sens de cette spécialisation :

« Il apparaît en effet que la plupart des services de remplacement ne dispose pas encore de personnel féminin susceptible d'effectuer, dans les meilleures conditions, le remplacement des agricultrices. Néanmoins, l'institution de cette allocation est encore trop récente pour préjuger de la politique que suivront les services de remplacement dans ce domaine. Il n'est pas douteux que ces services saisiront rapidement l'intérêt d'offrir aux agricultrices une main-d'œuvre qualifiée pour leur remplacement et qu'ils œuvreront dans le sens d'une amélioration de la qualité de leurs prestations (...) Il paraît même souhaitable qu'un tel personnel féminin soit recruté de préférence à un salarié masculin afin d'éviter l'inconvénient du manque de qualification et peut-être aussi d'intérêt pour des tâches habituellement réservées aux femmes. »²⁵⁴

Dans l'esprit des responsables des CCMSA, la montée en puissance du motif « maternité », son appropriation par les agricultrices, doit logiquement se traduire par la mise

²⁵³ Courrier de la MSA de l'Allier aux CCMSA, 7 septembre 1977, pp.2-3.

²⁵⁴ Courrier des CCMSA à la Caisse de MSA de l'Allier sur l'allocation de remplacement maternité, 3 octobre 1977, pp.3-4.

en place de personnels féminins de remplacement dans les services ; or, si l'on considère que congé de maternité devient, dans la première moitié des années 1980, le premier motif de remplacement (en termes de volume d'activité) des services de remplacement départementaux, et, au niveau national, le second motif le plus générateur de journées derrière la maladie et l'accident, un fait s'impose : la dynamique de féminisation de la main-d'œuvre est, statistiquement, très loin d'avoir accompagné le développement du motif (Tableau n°9).

Tableau n°9 : évolution du nombre de salariés hommes et femmes, permanents et vacataires dans les services de remplacement entre 1977 et 1984

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Permanents								
Hommes	288	330	324	331	354	374	423	409
Femmes	6	4	4	10	12	23	26	30
Pourcentage des femmes salariées	2%	1,2%	1,2%	2,9%	3,2%	5,8%	5,8%	6,8%
Vacataires								
Hommes	1322	1514	1661	2172	2746	3373	3564	4089
Femmes	90	86	125	155	222	302	382	431
Pourcentage des femmes salariées	6,3%	5,3%	7%	6,6%	7,4%	8,2%	9,7%	9,5%

Source : données statistiques ANDA (1977-1984)

Bien que la part des salariées dans les effectifs d'agents de remplacement augmente régulièrement entre 1977 et 1984, celle-ci reste marginale, tant du côté des personnels permanents que des personnels vacataires ; il nous paraît objectivement difficile de parler d'une véritable « féminisation » du salariat de remplacement, d'un « effet maternité » en ce domaine. Les raisons de ce décalage entre l'importance prise par le motif « maternité » dans la vie de beaucoup de services de remplacement et l'élévation (plus que modérée) du degré de féminisation de l'activité sont de deux ordres :

- Concernant le recrutement d'agents de remplacement permanents (CDI), la maternité apparaît davantage comme un moyen de rentabiliser des postes de travail salariés que comme un facteur de féminisation. En d'autres mots, pour les responsables professionnels et administratifs de services de remplacement, le motif « maternité » n'est pas une (bonne) raison d'embaucher des femmes en CDI ; il motive plutôt le recrutement de personnels masculins dont on (pré)juge qu'ils seront à même d'exercer tous les types de travaux, des plus techniques aux plus physiques ; souvent, les gestionnaires de services font le raisonnement suivant : faute de pouvoir positionner la main-d'œuvre sur des congés ou des coups durs, là où l'expérience capitalisée par le permanent est la plus précieuse, les journées de remplacement pour maternité seront

toujours là pour pourvoir au temps plein de ces salariés et éviter ainsi de « perdre » des journées (c'est-à-dire, pour le dire plus prosaïquement, de payer le salarié « à rester chez lui ») ;

- C'est sans doute du côté des agents vacataires que la faiblesse du mouvement de féminisation peut sembler la plus étonnante : les salariées représentaient 6,3% du total des agents en 1977 contre (seulement) 9,5% sept années plus tard. Les raisons de cette relative atonie sont à rechercher cette fois-ci du côté de la rationalité des agricultrices, dans la demande de remplacement qu'elles adressent aux services : hier comme aujourd'hui, les conjointes d'agriculteurs demandent très fréquemment que leur soit mis à disposition un agent de remplacement masculin, et non féminin. En effet, avec leurs époux, ces dernières anticipent le fait qu'à défaut de pouvoir mobiliser la main d'œuvre de remplacement sur des tâches domestiques, cette dernière, après s'être occupée des travaux dévolus à l'épouse en temps normal (généralement, le soin aux animaux, soit une à deux heures de travail en matinée et/ou en soirée), et plutôt que d'en prendre congé²⁵⁵, devra être occupée à autre chose, et cette « autre chose » consiste à effectuer des travaux pénibles physiquement, généralement réservés aux hommes, que les chefs d'exploitation répugnent à faire eux-mêmes : il peut s'agir de planter des kilomètres de clôture, de ramasser les pierres dans le champ, de réparer la toiture de la grange, d'effectuer des travaux de maçonnerie, etc²⁵⁶.

On nous permettra de terminer cette partie consacrée à la maternité et à la place des femmes dans le remplacement par une anecdote²⁵⁷ : au début des années 1980, le remplacement va accoucher de *son seul et unique service de remplacement strictement féminin* (encore en fonctionnement aujourd'hui), dénommé « La Providence », mis en place pour des raisons n'ayant rien à voir avec le motif « maternité » qui nous a occupé jusqu'ici.

²⁵⁵ Ce qu'impose normalement la réglementation sur le motif maternité, soit un remplacement limité aux travaux dont se charge habituellement la conjointe sur l'exploitation. Toutefois, l'on perçoit d'emblée ce que le respect scrupuleux de cette disposition aurait de ruineux pour toutes les parties : la multiplication de temps partiels pour les salariés (entraînant des difficultés de recrutement supplémentaires pour les services), la perte de rentrées financières pour les services de remplacement et la perte de journées de travail à (très) bas prix pour le couple d'agriculteurs ; dans ces conditions, la pratique majoritaire qui s'est imposée (avec l'accord tacite de l'administration de tutelle et des caisses de MSA, parfaitement conscientes des contraintes que nous avons évoquées), consiste, pour l'agricultrice, à déclarer travailler une journée pleine sur l'exploitation (8 heures) et avoir besoin d'un remplacement en conséquence.

²⁵⁶ La majeure partie des salariés de remplacement vacataires que nous avons interrogés au fil de nos enquêtes dans les départements ont une attitude très ambivalente au sujet des maternités : d'un côté, ce motif leur assure une période de travail souvent plus conséquente que celles inhérentes aux autres cas de remplacement ; d'un autre côté, ils appréhendent de se voir confier des travaux pénibles, rebutants, que personne d'autre ne veut faire.

²⁵⁷ Quoique le statut d'anecdote n'ait ici rien d'anecdotique sociologiquement.

En effet, en 1983, une quinzaine d'agricultrices spécialisées dans l'élevage caprin (s'occupant pour la plupart de minuscules troupeaux n'excédant pas une dizaine d'unités dont le lait est destiné à la fabrication fromagère à la ferme), devant les difficultés qu'elles rencontraient pour partir se former et trouver des remplaçants adéquats dans une région dominée par l'élevage de bœufs charolais, négocièrent l'installation d'une section spécifiquement féminine au sein du service de remplacement cantonal de Paray le Monial ; ces dernières s'occuperont elles-mêmes de gérer cette section en n'employant que des agents féminins pour effectuer les remplacements (dans les productions de petite taille type chèvres, volailles, etc.). À la fin des années 1990, la section féminine se transformera en un groupement d'employeurs autonome à vocation de remplacement²⁵⁸ (comptant une quarantaine d'adhérentes dans ses rangs et deux ou trois salariées à temps complet ou à mi-temps), intervenant, au vu de sa spécialité, d'une façon transversale à l'action des autres services locaux « masculins » présents dans le sud du département (le service féminin couvrant un rayon d'environ 45 kilomètres autour de son canton originel d'implantation) pour un total d'activité d'environ 1000 journées de remplacement par an.

Section 3- La construction de la régulation professionnelle du remplacement et la production des frontières juridiques

Passée la conséquente parenthèse de la maternité — nous retrouverons ce motif assez hétérodoxe dans notre dernière section —, effectuons ici un retour dans le champ du développement pour continuer d'analyser la trajectoire nationale des services (de leur organisation) et de leurs motifs. Comme vu avant, l'intervention de l'ANDA en matière de remplacement se double d'une contrainte forte : une politique de financement dégressive (50%-40%-30%), rapidement suivie en 1977 d'une politique de quotas de journées subventionnables²⁵⁹, qui, voulant inciter à la diversification financière des structures et à la meilleure répartition des crédits entre les départements, n'en sont pas moins vecteurs de troubles et d'inquiétudes dans l'ensemble des services de remplacement français. Ceux-ci, éparpillés comme nous l'avons vu dans toute une série d'entités et de réseaux professionnels différents, vont d'abord innover localement pour parer aux baisses successives des financements nationaux ; dans un second temps, va s'organiser une réponse politique de la

²⁵⁸ Voir les développements *infra*. au sujet du statut du remplacement.

²⁵⁹ Voir l'encadré n°2 exposé p.22 du présent chapitre.

Profession passant par l'échafaudage d'une association professionnelle nationale spécifique à l'activité de remplacement.

1- Le jeu des régulations autonomes : l'invention de solutions locales pour gérer l'incertitude (financière)

La fin des années 1970 et le début des années 1980 correspondent à la montée des incertitudes dans tous les services de remplacement français : d'un côté, ils prennent de l'ampleur sur le plan du volume d'activité ; de l'autre côté, aucune des interrogations qui étaient les leurs à l'origine n'a trouvé de solution (quelle convention collective pour les salariés ? Quels statuts pour quels cadres fiscaux ? Quels types de contrats de travail pour se mettre à l'abri du risque contentieux prud'homal ? Etc.), et, surtout, la baisse des financements nationaux du développement les font s'interroger sur la poursuite de leur action, vu l'inadéquation grandissante des moyens qui sont les leurs avec les fins qu'ils poursuivent²⁶⁰ : le remplacement comme bien public à destination de la communauté professionnelle va de pair avec la garantie d'une large accessibilité de la prestation salariée qui ne peut être obtenue que par l'octroi de fonds socialisés (publics ou professionnels). Certes, au titre de la fonction sociale que les services de remplacement remplissent auprès des agriculteurs de leur département, certaines collectivités (conseil général) ou certains établissements professionnels (chambre d'agriculture, Crédit Agricole) continuent de leur apporter leur aide, mais cette dernière, sans contrepartie, souvent fixe, ne permet en rien de compenser le désengagement progressif de l'ANDA.

1.1- Les technologies locales de contingentement et de diversification financière

Sur cette base, vont se déployer toute une série de régulations autonomes qui doivent être interprétées comme autant de solutions élaborées localement par les services eux-mêmes (en tout cas par certains d'entre eux) pour résoudre leurs difficultés financières. Les technologies développées (et mises en place, selon les services, d'une façon synchronique ou diachronique) sont de deux sortes : les techniques de contingentement ou de modulation de l'aide tarifaire apportée aux journées de remplacement, et les techniques de financement de l'activité (ces financements étant dédiés à des motifs de remplacement précis).

²⁶⁰ Dans bien des départements, c'est une tragédie (des communs) qui se noue et se joue — cf. notre chapitre 3.

S'agissant des techniques de modulation tarifaire, qui s'installent généralement dans les départements avec l'arrivée de la dégressivité²⁶¹, celles-ci sont extrêmement diverses d'un service à l'autre. Les plus courantes sont intimement liées aux priorités de remplacement définies par le service — on les retrouve un peu partout ; elles consistent à faire varier le tarif du remplacement en fonction du motif concerné. Sur ce schéma de base, d'autres modes plus sophistiqués de contingentement de l'aide financière vont venir se greffer, visant à introduire un rapport de proportionnalité entre le coût du remplacement, le volume de travail demandé à l'agent et/ou la capacité contributive présumée du bénéficiaire de l'action. Sans prétendre à l'exhaustivité et pour ne pas verser dans un laborieux catalogue des divers règlements²⁶², on ne mentionnera que quelques-uns des systèmes qui permettent de témoigner de l'inventivité de certaines structures en matière de gestion de leurs subsides :

- Dans certains départements, la modulation tarifaire liée au motif se double d'une modulation associée aux dichotomies syndicales (mais dont les fondements sont également de nature économique) entre « jeunes agriculteurs » et « aînés » (les premiers étant avantagés par rapport aux seconds) et/ou entre « installés depuis moins de 5 ans » et « installés depuis plus de 5 ans » ;
- Ailleurs, c'est la superficie des exploitations qui peut servir à définir le montant à demander à l'utilisateur du service de remplacement : dans l'Aisne, les motifs ne sont pas distingués du point de vue tarifaire, les quatre services locaux couvrant chacun une région naturelle du département ont respectivement défini entre quatre et six niveaux de surface allant de moins de 25 hectares à plus de 100 ha auxquels sont associés des tarifs croissants ; en Haute-Marne, la modulation liée au motif est croisée avec la surface d'exploitation ;
- Dans les services de remplacement issus des coopératives agricoles, c'est cette fois-ci la dimension du troupeau (ou la taille de l'atelier de production pour les élevages hors-sol) qui prime ; là encore, ce discriminant tarifaire de base peut être compliqué de différentes manières (par exemple, dans la Meuse, les tarifs liés à la dimension du troupeau se subdivisent en catégories de durée : les frais acquittés en cas de

²⁶¹ Selon une note de l'ANDA portant sur le bilan de l'activité 1976, sur 83 départements ayant signé une convention avec l'association nationale, seuls 23 départements n'effectuent aucune modulation et demandent une somme forfaitaire à l'agriculteur, quel qu'il soit et quel que soit le motif invoqué.

²⁶² Nous nous appuyons sur plusieurs notes de travail internes de l'ANDA revenant sur l'existence de ces systèmes de modulation, et sur un dossier d'information sur les actions de remplacement remis aux administrateurs lors de l'Assemblée générale de l'ANDA du 23 octobre 1980.

remplacement de plus de 10 jours/an et/ou pour un remplacement de très courte durée d'une ou deux traite sont augmentés de 30 francs ; dans l'intervalle, ce sont les tarifs normaux qui s'appliquent) ;

- Parfois, la gestion tarifaire se complique grandement ; pour ne citer qu'un exemple, en Aveyron, les administrateurs choisissent de prendre en compte trois critères de fixation des prix du remplacement : aux modulations liées à la surface d'exploitation (3 catégories sont distinguées) et aux motifs de remplacement s'ajoute une dernière variable d'ajustement faisant office d'incitation à l'action collective : les adhérents à un syndicat local de remplacement (qui, par ce fait, s'engagent à faire travailler l'agent permanent rattaché au dit syndicat lorsque celui-ci n'a pas de remplacement à effectuer ailleurs sur la petite région) bénéficient d'un tarif préférentiel par rapport aux non adhérents (à qui la porte du remplacement n'est pas fermée pour des raisons morales mais qui acquittent un coût d'accès plus élevé que les autres — et sont aussi relégués en dernière position dans l'ordre des priorités en cas de demande simultanée d'un adhérent et d'un non adhérent — puisqu'ils ne sont pas soumis au même effort contributif).

Ces cadres réglementaires discriminants n'ont rien de secondaire. Produits de la créativité des administrateurs et animateurs de services, échangés dans un second temps entre structures de remplacement par l'entremise des réseaux professionnels, ils permettent aux services de chercher un équilibre entre la nécessaire intervention sur les tarifs au regard du caractère « social » politiquement revendiqué du remplacement et les capacités budgétaires de la structure, tout en conservant les priorités politiques originelles du service (et en recherchant souvent une certaine équité de traitement entre sociétaires). Une fois posés, ces outils de péréquation (au sens de réajustement), ces « filtres », peuvent être complexifiés et/ou restreints²⁶³ dans le but de ménager des marges de financement des journées de remplacement, mais leur efficacité reste limitée et ne peut guère résister à une augmentation continue des demandes de remplacement dans un contexte de fixité du concours de l'ANDA (imputable à la politique de quotas de journées subventionnables). Aussi, la stratégie des

²⁶³ La restriction ne peut s'opérer que dans une certaine mesure seulement, sous peine soit de minorer l'intensité de l'aide tarifaire apportée au point de la rendre inutile, soit de procéder à une exclusion toujours plus grande de catégories de bénéficiaires potentiels, neutralisant ainsi la portée collective de la démarche.

services de remplacement va-t-elle s'orienter vers une recherche de diversification de leurs ressources financières²⁶⁴.

Des technologies innovantes de financement de l'activité de remplacement se mettent en place à la toute fin des années 1970 dans plusieurs départements français. Nous parlons là d'« innovation » car cette diversification financière va impliquer des politiques inédites de conventionnement ou de contractualisation avec d'autres organisations professionnelles agricoles portant sur des motifs de remplacement particuliers, là où n'existaient jusqu'à présent que des subventions non dédiées dont l'utilisation n'était guère encadrée. Ces stratégies prennent deux directions :

- Elles passent par l'élaboration de contrats collectifs d'assurance « remplacement » entre les services de remplacement et les Caisses Régionales d'Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA). Le principe général est le suivant : c'est le service de remplacement qui souscrit annuellement le contrat d'assurance pour le compte de ses sociétaires (actuels ou futurs) auprès de la caisse d'assurances mutuelles afin de couvrir le risque maladie et/ou accident de ces derniers (à eux ensuite de choisir d'adhérer ou non à ce contrat) ; en contrepartie de leur adhésion au contrat, les sociétaires du service versent une cotisation variable en fonction des garanties apportées (motifs assurés, durée et niveau d'indemnisation, niveau de franchise) ; de son côté, la mutuelle d'assurances garantit en cas d'accident et/ou de maladie l'indemnisation d'une partie du coût du remplacement²⁶⁵. Le rapprochement de

²⁶⁴ Un autre aspect que nous n'avons pas évoqué ici est la réflexion qu'entament certains services sur leur organisation territoriale. En effet, au milieu des années 1970, il n'est pas rare de voir les personnels de services de remplacement se déplacer dans d'autres départements, l'espace d'une ou deux journées, afin d'observer les réponses apportées par leurs pairs aux difficultés que tous rencontrent (le département du Doubs est l'un des plus régulièrement visités dans ce cadre). Par exemple, en septembre 1975, un groupe de responsables du service de remplacement de l'Aveyron effectue un séjour d'une journée en Ille-et-Vilaine et se voit présenter le fonctionnement du remplacement dans le département par le directeur du SUAD accompagné pour l'occasion de quelques présidents de services locaux de remplacement. Dans le compte-rendu qui sera fait de ce voyage par l'animateur du service aveyronnais, l'accent sera mis sur la nécessaire création de petits groupes de remplacement (calqués sur le modèle des services de remplacement cantonaux d'Ille-et-Vilaine) dans le but de réduire drastiquement les frais de déplacement des salariés. Si nous n'avons pas jugé utile d'inclure ce genre de démarches dans la série des stratégies innovantes adoptées dans cette période, c'est que beaucoup de ces projets de refonte territoriale sont restés « lettre morte » (vraisemblablement, la plupart du temps, en raison de leurs coûts exorbitants de mise en place — en Aveyron, il y aura bien une décentralisation, mais conforme à celle envisagée à la création du service de remplacement en 1969, c'est-à-dire limitée aux grandes régions naturelles, avec sept syndicats locaux de remplacement organisés à partir des comités de développement régionaux, et non déclinée aux échelons cantonaux).

²⁶⁵ Pour compléter le propos, signalons qu'il y a traditionnellement deux types de gestion associés au contrat collectif : une gestion directe (ou intégrée) — c'est de loin la plus répandue — où le service de remplacement est l'interlocuteur unique auprès de ses adhérents pour la souscription des garanties, l'encaissement des cotisations et la réception des déclarations de sinistres, et une gestion déléguée, dans laquelle c'est la caisse d'assurances qui

nombre de services de remplacement avec leur CRAMA respective s'explique par le fait que les caisses d'assurances mutuelles agricoles sont l'opérateur historique du monde agricole en matière d'assurance « accidents » (1°) dans le cadre de l'assurance obligatoire « AAEXA » soumise au principe de liberté de choix de l'assureur, ces mutuelles d'assurances, poursuivant là une de leurs activités historiques, assurent l'essentiel de l'offre de contrats d'assurance aux exploitants se montrant rétifs à adhérer à une caisse de mutualité sociale ; 2°) du fait des garanties *a minima* prévues par ce régime d'assurance agricole, les CRAMA se sont parallèlement mises à proposer à leurs sociétaires des contrats d'indemnités journalières, dits « contrats IJ », fonctionnant comme des rentes pécuniaires totalement libres d'utilisation activées en cas de « coups durs » mais essuyant de nombreux reproches de la part de la population agricole, le moindre n'étant pas le rapport jugé souvent disproportionné entre leur coût [très élevé] et le [faible] niveau des indemnités) ;

- Le second levier mobilisé par les services de remplacement va être le recours aux caisses départementales de la MSA pour qu'elles contribuent, dans le cadre de leur politique sociale dont elles déterminent le contenu d'une manière assez autonome, à l'indemnisation partielle des frais de remplacement dans les cas de maladies et/ou d'accidents. Selon les départements, des conventions ou protocoles départementaux entre MSA et services de remplacement sont ainsi conclus et prévoient l'intervention soit du comité d'action sanitaire et sociale (composé paritairement de salariés et de non-salariés membres du conseil d'administration de la MSA, dont l'action est principalement tournée vers l'aide aux personnes âgées ou handicapées, vers la promotion de l'éducation pour la santé des populations agricoles et rurales), soit, plus rarement, du comité départemental du Fonds d'Assurance Maladie des Exploitants Agricoles, dit « FAMEXA » (composé de chefs d'exploitation administrateurs de la MSA et de représentants des organismes assureurs membres du GAMEX, et dont le budget et l'action sont réservés aux bénéficiaires de l'AMEXA et strictement limités au traitement des difficultés sociales dérivant de cas de maladies — un comité FAMEXA ne peut légalement pas indemniser le remplacement pour accident), soit des deux (au comité FAMEXA les remplacements pour maladie et au comité d'action sanitaire et sociale les remplacements pour accident). Toutefois, puisqu'il s'agit là

est l'intermédiaire entre le service de remplacement et ses adhérents pour recueillir les adhésions, collecter les cotisations attenantes et réceptionner les déclarations de sinistre.

pour les services de remplacement d'insérer certains de leurs motifs dans des répertoires d'action sociale peuplés de toute une série d'autres enjeux jugés tout aussi impérieux par les MSA, les contraintes budgétaires aidant (qu'il s'agisse de celles du Famexa ou de celles de l'action sanitaire et sociale)²⁶⁶, ces stratégies locales de diversification des financements constituent au final une solution assez périphérique de « sortie de crise » au vu de la modestie des aides octroyées et ne permettent généralement pas de faire l'économie d'une négociation (parallèle ou ultérieure) avec les CRAMA pour la mise en place de contrats collectifs d'assurance.

Les deux méthodes de traitement de la crise de financement du remplacement que nous venons d'évoquer (contingentement et diversification) cristallisent donc l'existence de régulations autonomes très actives à la fin des années 1970 et au début des années 1980 ; toutefois, le type de régulation autonome en jeu diffère selon qu'on envisage l'une ou l'autre de ces technologies : les techniques de contingentement relèvent d'une régulation autonome de type organisationnelle dans le sens où l'instauration de critères de modulation des tarifs et des financements est du seul ressort des administrateurs du service de remplacement ; l'adoption de techniques de diversification financière renvoie quant à elle à une régulation autonome de type contractuelle ou conventionnelle : l'innovation est rendue possible par la négociation entre le service de remplacement et une organisation professionnelle agricole endossant, sous conditions, un rôle de financeur de l'activité. *Nous devons insister sur ce second aspect en tant qu'il est source de différenciation externe des motifs de remplacement et (donc) de spécialisation de l'activité* : par exemple, la mise en place de contrats collectifs d'assurance remplacement avec les CRAMA suppose la formation d'une entreprise politique

²⁶⁶ Sans rentrer dans les détails procéduraux, remarquons que le degré d'autonomie (particulièrement au niveau des moyens) d'une caisse MSA varie selon qu'il s'agit du Famexa ou de l'action sanitaire et sociale : 1°) le Famexa est un fond national alimenté par une cotisation complémentaire à la cotisation AMEXA ; au niveau national, il est administré par un comité dont le rôle est d'orienter l'activité des comités départementaux en matière d'octroi de prestations supplémentaires et d'allouer, sur les ressources du fonds national, une dotation financière aux caisses locales (dont la principale clé de répartition est fonction de l'effectif départemental des exploitants assujettis à l'AMEXA) ; il n'en reste pas moins que les comités départementaux bénéficient d'une grande latitude pour choisir leurs types d'intervention (pour peu qu'il s'agisse, selon les textes réglementaires, d'une « prise en charge totale ou partielle de la participation des assurés dans la garantie des risques couverts par l'assurance maladie, invalidité et maternité des exploitations agricoles et des membres non salariés de leur famille, dans tous les cas où l'insuffisance de leurs ressources, compte tenu de leurs charges familiales et des dépenses occasionnées par la maladie, le justifie ») ; 2°) pour ce qui a trait à l'action sanitaire et sociale dont l'objet, selon le décret qui la régit, est « de créer, de développer des œuvres, établissements ou institutions destinées à améliorer l'état sanitaire et social ou de participer à leur création ou développement », l'autonomie est plus grande encore puisqu'il appartient au conseil d'administration de la caisse départementale de MSA de définir les objectifs de l'action et de mettre en place les moyens correspondants (y compris budgétaires : c'est la caisse qui fixe le taux des cotisations supplémentaires à appeler auprès des exploitants du département pour couvrir le coût de sa politique sociale).

afin, notamment, de négocier avec la direction de la mutuelle les risques couverts par le contrat, les types de franchise, la durée et le montant des indemnités. Sur le plan administratif cette fois-ci, ces contrats supposent non seulement, dans les cas où ils sont gérés directement par le service, la constitution d'un appareillage comptable et administratif spécial (pour enregistrer les adhésions, collecter les cotisations avant de les reverser à l'organisme assureur, etc.) mais nécessitent aussi l'existence de procédures de coordination entre le personnel (bénévole ou administratif) gestionnaire du service de remplacement et le service de la caisse d'assurance en charge de la gestion des sinistres (régulant entre autres choses les délais et modes de transmission et d'examen des dossiers d'adhésion [comprenant le dossier médical], les délais et modes de transmission des déclarations de sinistres, etc.). Et il en va de même s'agissant du conventionnement avec les MSA et leurs comités d'action sociale (bien que la relation avec le service de remplacement puisse sans doute être considérée comme moins équipée sur le plan procédural).

S'il y a bien différenciation, il est cependant à noter que celle-ci reste très *située*. Si, dans le cas du motif « maternité », il est pertinent de parler d' « innovation institutionnelle » dans la mesure où le motif et ses outillages financiers et réglementaires, tel qu'issus d'une logique de rationalisation (*i.e* où la régulation publique mobilise des experts juridiques et financiers et se conçoit indépendamment des savoirs locaux), s'appliquent d'emblée à l'ensemble des services de remplacement français, il en va différemment des « coups durs » : en 1982, seule une vingtaine de départements disposent de contrats collectifs d'assurance²⁶⁷. C'est d'ailleurs en partie du fait de l'existence de ce type d'alternatives « de terrain » dont elle a connaissance au travers des comptes-rendus financiers qui lui sont remis annuellement que l'ANDA va, en ce début des années 1980, décider d'informer les SUAD et les services de remplacement de sa volonté d'arrêter à terme le financement national des remplacements pour maladie et accident 1°) vu la forte croissance du nombre de journées de remplacement réalisées — l'enjeu financier est de maintenir la part de l'enveloppe « remplacement » aux alentours de 2% du total des subventions versées par l'ANDA ; 2°) étant donné l'importance grandissante prise par les « coups durs » dans ce total — en 1982, les motifs « maladie » et « accident » représentent plus de 42% du volume national de journées (ce faisant, une part de plus en plus résiduelle des crédits du FNDA est dédiée aux financements de la formation et du mandat

²⁶⁷ Données statistiques ANDA, 1982, p.12. Les indemnités versées au titre de ces contrats d'assurance représentent alors 7% du total des financements alloués aux services de remplacement.

professionnel²⁶⁸). Aussi, assez rapidement, va se poser la question de la diffusion de ces stratégies locales de financement de la maladie et de l'accident, jusque-là assurée par le seul jeu des réseaux professionnels infra-nationaux (à l'efficacité très inégale : la dynamique de création de ces contrats est souvent entretenue par des services liés aux CDJA), et plus largement, de toutes ces initiatives départementales éparses qui offrent des réponses possibles aux inquiétudes et incertitudes existant dans tous les services de remplacement. En d'autres termes, *la problématique de la distribution des savoirs locaux va progressivement déboucher sur celle de la régulation professionnelle nationale de l'activité de remplacement.*

1.2- Explicitation des savoir-faire et travail politique national

Jusqu'au début des années 1980, le seul encadrement formel, quoique lâche, dont bénéficient les services de remplacement est celui exercé par le groupe de travail de l'ANDA, délivrant à intervalles réguliers des recommandations sur l'utilisation souhaitable des crédits du développement affectés à cette action. Pour le reste, il existe un manque total de soutien technique, et ce manque se révèle problématique pour deux raisons :

1°) À mesure que l'activité de remplacement se singularise techniquement, que les animateurs de certains services départementaux (ou de certaines fédérations départementales) s'investissent dans l'enjeu du remplacement, ces derniers se posent des questions qu'ils ne se posaient pas avant (sur l'efficacité ou la légalité de leurs pratiques de gestion, sur l'optimisation de leurs sources de financement, *etc.* : rédige-t-on correctement les contrats de travail ? A-t-on bien envisagé toutes les possibilités de financement du service qui permettraient de diminuer le coût de la journée de remplacement ? Le statut juridique que l'on a choisi est-il le plus adapté à notre activité ? *Etc.*). En un mot, la spécialisation grandissante de l'activité appelle l'incertitude de ses gestionnaires ;

2°) Les incertitudes financières, juridiques ou fiscales se font d'autant plus sentir que l'activité gagne en volume (puisque les réputations locales des SRA se consolident progressivement et que la demande de remplacement est libérée à mesure que de nouveaux financements se mettent en place permettant de diminuer le coût du recours à la prestation), et gagne de ce fait en visibilité auprès de plusieurs services extérieurs de l'État : services fiscaux, services de l'inspection du travail, *etc.*

²⁶⁸ Entre 1974 et 1982, le nombre de journées « coups durs » augmente de plus de 360% (contre : +155,6% pour les congés, +89% pour le mandat et +76,7% pour la formation – ces deux derniers motifs étant soutenus à partir de 1981 par une aide journalière spécifique).

Aussi, d'un commun accord, l'ANDA et le CNJA décident en 1982 de créer un groupe de travail destiné, en premier lieu, à organiser des échanges d'expériences entre services et, par ce biais, à apporter des solutions concrètes à leurs problèmes. Le tout s'opérant dans un cadre totalement informel, comme le remarque Marie-Thérèse B., responsable administrative du dossier « remplacement » à l'ANDA.

« Ces réunions, c'était l'idée du CNJA et de l'ANDA parce qu'il n'y avait rien hein, ce n'était pas structuré. On recevait des appels de services qui posaient des questions sur le statut, les contrats (...) Et à un moment donné, vous avez eu la volonté d'un certain nombre d'organismes, de fédérations départementales ou de services départementaux, de se réunir plus souvent pour échanger leurs expériences, de mettre en commun leurs problèmes et de trouver des solutions. Mais c'était un travail totalement informel qui dépassait un peu le rôle général de l'ANDA hein... parce que si on a eu l'autorisation de le faire par la direction, c'était parce qu'il y avait un besoin et que personne n'y répondait. Parallèlement, j'assistais à un certain nombre d'assemblées générales de services de remplacement où j'essayais dans la mesure du possible de faire connaître l'expérience des uns et des autres, mais c'était un peu du bricolage. C'était périphérique quand même hein... et la direction aurait très bien pu nous dire "ça n'est pas vraiment votre rôle de faire ça". Donc c'est pour ça que s'est mis en place ce groupe et puis après il y a eu le bureau national des services de remplacement parce que nous (l'ANDA) on n'était pas habilités à jouer ce rôle de structuration. »²⁶⁹

Suivant le schéma d'Ikujiro Nonaka (1997) exposé au début de ce chapitre, on peut assimiler ces groupes de travail qui se réunissent entre une et trois fois par an à des phases d'extériorisation des savoirs locaux qui passent par le dialogue et la réflexion collective entre membres de services de remplacement : chaque intervenant expose son modèle de riposte face aux problèmes auxquels la plupart des SRA sont confrontés. Ces séquences de conceptualisation s'accompagnent en outre assez souvent de la contribution de tiers (issus de l'ANDA, de l'inspection du travail, de la caisse centrale de la MSA, etc.) qui aident à la formalisation et au développement des solutions esquissées ou des scénarios envisagés par les services de remplacement (voir Encadré n°7). L'un des facteurs limitants de ce travail d'explicitation des connaissances réside toutefois dans une assez faible variété des acteurs composant ces groupes de travail²⁷⁰ : à quelques rares exceptions près (services du Doubs et de l'Aveyron, présents deux fois en 5 ans), les services de remplacement représentés sont tous issus de Centres Départementaux des Jeunes Agriculteurs ; et les effets de cette disposition (renforcée par la volonté de convoquer toujours les mêmes participants de manière à assurer

²⁶⁹ Entretien avec Marie-Thérèse B., ANDA, *op.cit.*, p.4.

²⁷⁰ Avec l'*autonomie* des acteurs (permettant le surgissement d'opportunités inattendues), la *fluctuation* (s'entendant comme la rupture d'avec les routines) et la *redondance* des savoirs (qui autorise « l'apprentissage par intrusion »), Nonaka fait de la *variété* (des informations et de leurs porteurs) l'une des conditions d'efficacité du processus de création de nouvelles connaissances car cette variable permet de composer avec la complexité de l'environnement, d'intégrer le plus grand nombre de ses contingences.

un minimum de suivi au travail) ne sont pas neutres : la question des services locaux et des bénévoles investis dans le remplacement (c'est-à-dire, en fait, la question de leurs stratégies organisationnelles propres) est presque totalement absente des travaux des groupes (excepté le cas de la session de 1985 qui a lieu dans le Doubs et qui mobilise des responsables de services cantonaux de remplacement) et donc des conclusions et des axes programmatiques établis à chaque fin de séance. S'il y a bien un capital de connaissances opérationnelles qui s'accumulent au travers des groupes « CNJA », il est donc particulièrement orienté par une vision syndicale (et par voie de conséquence, départementale) des questions de remplacement.

La mobilisation de groupes de travail n'est pas le seul vecteur de révélation des savoirs pratiques des services de remplacement : en 1984, toujours en partenariat avec l'ANDA, seule détentrice de l'ensemble des (coor)données des structures de remplacement, et avec l'appui logistique des SUAD, habituelles interfaces entre le local et le national, une lourde enquête nationale est réalisée auprès de l'ensemble des départements. Dans ce cadre, les services de remplacement se voient administrés un questionnaire assez volumineux (plus d'une vingtaine de pages), alternant questions fermées — là pour permettre de dresser un état des lieux purement statistique —, et questions ouvertes ou semi-ouvertes — plus prompts à découvrir des stratégies et techniques d'organisation locale —, comprenant trois grands volets : nature et fonctionnement des services²⁷¹, agents de remplacement²⁷², politique de remplacement et gestion des services²⁷³. On les sollicite également pour qu'ils transmettent un exemplaire de leurs statuts et règlement intérieur ainsi qu'éventuellement, un schéma de fonctionnement de leur contrat d'assurance collectif (*cf.* Encadré n°8)²⁷⁴.

²⁷¹ Ce volet inclut des questions sur leurs liens avec des organisations professionnelles agricoles, l'étendue géographique de l'activité, etc., ainsi que sur leur organisation interne (existence de statuts propres, nature juridique de l'activité), la répartition du travail administratif (qui réalise le secrétariat, les payes, le planning, etc.).

²⁷² Avec des questions sur les contrats de travail, l'existence et la nature de la convention collective appliquée, les assurances auxquelles sont affiliés les salariés et celles contractées par le service au titre des risques encourus dans leur travail.

²⁷³ Avec, parmi les points abordés, le coût de la journée de remplacement (existence ou non d'une cotisation d'adhésion, éléments intégrés dans le calcul du coût de revient, critères de modulation prioritaires), les taxes payées par le service (TVA et autres taxes), l'existence ou non de difficultés financières ; s'ajoutent à cela des questions ouvertes sur chacun de ces points (permettant de les préciser).

²⁷⁴ Signalons l'honorable succès qui couronne cette première enquête nationale « qualitative » (et qui confirme en creux l'existence d'une demande d'appui technique à l'exercice local du remplacement) : sur 85 départements abritant des actions de remplacement, 58 renverront le questionnaire (soit un taux de réponses de presque 70%) et plus d'une vingtaine d'entre eux adresseront un exemplaire de leurs documents statutaires et de leur contrat d'assurance collectif.

Encadré n°7 : synthèse des comptes-rendus de six réunions du groupe de travail CNJA entre 1983 et 1987

Groupe du 5 mai 1983 – Paris – 21 personnes – 16 départements

1°) Chaque département présente son fonctionnement et les difficultés qu'ils rencontrent (les problématiques portent sur : les relais financiers de l'action [plusieurs services mentionnent leur important déficit d'exploitation], le calcul du coût moyen d'une journée, l'organisation territoriale adaptée du service) ;

2°) Intervention de Marie-Thérèse B. de l'ANDA qui effectue un bilan des réalisations du remplacement en 1982 ;

3°) Mise en place du programme de travail du groupe (mention d'une enquête nationale sur la gestion administrative des services de remplacement). Au final, le groupe se donne pour objectif de répondre aux questions suivantes lors des prochaines rencontres : quels objectifs des actions de remplacement ? Quelle politique de remplacement ? Quelles structures de remplacement ? Quels agents de remplacement ? Quels financements ? Quels appuis aux services ?

Groupe du 4 juillet 1983 – Paris – 15 personnes – 11 départements

Réflexions par petits groupes de travail dont les résultats sont : 1°) nécessité de services décentralisés et d'une organisation départementale unique indépendante avec un conseil d'administration où seraient représentées les OPA du département ; 2°) favoriser l'entraide en prévoyant une coordination entre groupes d'entraide et services de remplacement ; 3°) favoriser la mise en place en France de contrats d'assurance collectifs (refus des contrats d'assurance individuels qui déresponsabilisent les agriculteurs et entraînent un « droit au remplacement »).

Groupe des 12 et 13 mars 1984 – Montauban – 21 personnes – 15 départements

1°) Présentation des résultats de l'enquête nationale sur les modes de gestion administrative des services ;

2°) Intervention du sous-directeur de l'Union des Caisses Centrales de Mutualité Sociale Agricole : a) ne souhaite pas d'interventions systématiques des caisses de MSA au profit du remplacement sur le budget d'action sanitaire et sociale car il y a d'autres priorités – sur le sujet des maladies et accidents, Marie-Thérèse B. de l'ANDA insiste sur le fait qu'il serait utile de tirer des enseignements des contrats qui marchent et d'en faire une information générale ; b) Exposé sur la couverture sociale des agents de remplacement ; c) *topo* sur les assurances complémentaires ;

3°) En fin d'après-midi, un représentant des services de remplacement de Midi-Pyrénées présente le projet régional piloté par le CRJA : il s'agit d'installer des mutuelles coups durs (8) dans chacun des départements pour compléter l'action des services de remplacement ;

4°) La seconde journée est consacrée à la politique nationale sur le mandat professionnel et la formation : les participants font des propositions à la technicienne de l'ANDA sur la formation (taux préférentiel de subventions pour certains stages) et la responsabilité professionnelle (fixation de critères prioritaires : jeunes et éleveurs comme bénéficiaires prioritaires d'indemnités).

Groupe des 12- 13-14 novembre 1985 intitulé « Créer et gérer un service de remplacement » – Besançon – 24 personnes – 16 départements

1°) L'animateur du Lot présente l'organisation et la gestion de son service de remplacement (les statuts, le règlement intérieur – évoque les principaux chapitres de ces documents, les contrats de travail qu'ils utilisent) ;

2°) Intervention de Marie-Thérèse B. (ANDA) sur la politique de financement ;

3°) Présentation de l'historique des services de remplacement du Doubs – organisation d'une rencontre avec deux responsables bénévoles de services locaux de remplacement ;

4°) Présentation par le sous-directeur de la CRAMA de Franche-Comté et le président de la fédération départementale des services de remplacement du fonctionnement du contrat d'assurance collectif du Doubs ;

5°) Présentation par l'animateur du Lot du mécanisme des Fonds de garantie créés au niveau de chaque mutuelle coups durs cantonale permettant de diminuer le coût du remplacement en cas de maladies et d'accidents.

Groupe du 14 mars 1986 – Paris – 23 personnes – 15 départements

1°) Tour de table sur les contrats d'assurance (sur 15 départements, 8 en ont mis un en place) ;

2°) Discussion sur le congé maternité suite au décret de 1986 qui fait passer sa durée à 56 jours : proposition retenue de faire deux courriers, l'un à l'administration (réévaluation du coût forfaitaire moyen de la journée) et l'autre auprès des CDJA (leur demandant de modérer le ticket modérateur à la charge de l'agricultrice) ;

3°) Intervention d'une chargée de mission de la Direction des affaires sociales du ministère de l'Agriculture sur les groupements d'employeurs : fait état des principes de la loi et de ses modalités d'application ; après discussion avec les membres des services de remplacement il en ressort que les dispositions sont difficilement transposables aux services de remplacement (exemple : pour un groupement d'employeurs, il y a obligation d'établir la liste exhaustive des adhérents).

Encadré n°7 (Suite)

Groupe des 3,4 et 5 mars 1987 – Montauban – 24 personnes – 16 départements

1°) Tour de table sur les aspects fiscaux, sociaux et juridiques des services de remplacement : a) chaque intervenant expose le statut choisi pour son service et les raisons ; b) chacun revient sur la méthode d'exonération de charges qu'il applique, la prise en compte ou non d'avantages en nature dans son département et la nature des contrats de travail qu'il utilise ; c) discussion sur la taxe sur salaire et la TVA appliquées ou non à l'activité ;

2°) Intervention du chef du service de l'inspection du travail du Tarn-et-Garonne qui revient sur certains problèmes de droit du travail, notamment liés à l'embauche de salariés et évoque les différents types de contrats de travail aidés utilisables par les services (contrat d'adaptation à l'emploi, contrat de qualification par alternance, stage d'initiation à la vie professionnelle) ;

3°) Le thème de la seconde journée est « Comment gérer un service de remplacement ? » – Échanges entre les animateurs de services de remplacement avec le responsable du centre de gestion du département qui s'attache à montrer à l'assemblée l'importance de certains concepts comptables ;

4°) Intervention de Marie-Thérèse B. (ANDA) sur la ventilation des crédits FNDA en 1987.

Exemple d'ordre du jour adressé aux services de remplacement dans le cadre du groupe de travail :

C.N.J.A. Service Technique	
SESSION NATIONALE C.N.J.A. =====	
Groupe REMPLACEMENT	
Dates : du 12 au 13 mars 1984 Lieu : Montauban (Tarn et Garonne) Responsables :	
DATES	THEMES
<u>Lundi 12 Mars</u>	
MATIN	- Présentation des résultats de l'enquête : "Services de remplacement" Suites à lui donner
A.Midi	- <u>Les journées de remplacement pour motif maladie ou accident</u> <ul style="list-style-type: none"> . Quelle politique de remplacement pour les motifs maladie et accident ? . Comment financer ces remplacements ? . Quel type de contrat d'assurance promouvoir ? . Conséquences pour le fonctionnement des services de remplacement ?
	- Assurances et couverture sociale des agents de remplacement Cet après-midi se déroulera avec la participation de Mr _____, sous-Directeur de l'UCCMA.
SOIREE	Soirée débat avec des responsables des services de remplacement de la région. <u>Présentation du programme d'action de la région Midi-Pyrénées en faveur du développement des actions de remplacement</u>
<u>Mardi 13 Mars</u>	
MATIN	- <u>Clarification des conditions d'octroi d'une aide proportionnelle de l'ANDA aux journées de remplacement, dans le cas des 3 motifs suivants :</u> <ul style="list-style-type: none"> . mandat professionnel, . formation, . congés.
	- Quelle politique d'emploi pour les agents de remplacement ? Comment insérer le remplacement dans un parcours de préparation à l'installation ?
A.Midi	- <u>Quelles actions faut-il engager pour améliorer l'organisation et le fonctionnement des services de remplacement ?</u> - Conclusions et programme d'action

Encadré n°8 : extrait du dépouillement de l'enquête de 1984 sur les statuts (comme opération de clarification de savoirs)

STATUT D'UN SERVICE DE REMPLACEMENT

Cette note résulte de l'étude des statuts de 22 services de remplacement départementaux.

Parmi eux, 19 services de remplacement ont le statut d'association type loi 1901 et 3 autres services ont le statut d'un syndicat.

I. Objet de l'Association

- *Le service de remplacement a pour but d'aider matériellement et moralement les exploitants agricoles et leurs familles en leur procurant pendant une durée indéterminée, le concours d'un agent pour les remplacer dans les travaux courants de l'exploitation et leur permettre ainsi des conditions de vie meilleures et une promotion sociale du milieu agricole.* mentionné
6 fois

- *La Fédération des services de remplacement d'Aube a pour objet d'apporter aux associations adhérentes tous services que celles-ci pourront lui demander et notamment assurer leurs tâches administratives et comptables, recruter et gérer le personnel, contribuer au financement de leurs actions ...* mentionné
1 fois

- *L'association a pour but d'améliorer les conditions de travail des éleveurs et de leur permettre de se libérer pour rendre plus acceptables les contraintes spécifiques à leur exploitation.* mentionné
1 fois

- *Le comité départemental d'entraide en agriculture en Haute-Savoie a pour but :* mentionné
1 fois
 - . la création d'un service d'entraide constitué de jeunes agriculteurs(trices), aides familiaux qui accepteront d'aider ou de remplacer les exploitants agricoles demandeurs.
 - . d'assurer un complément à l'action entreprise dans le département de Haute-Savoie par le service départemental de remplacement géré par l'E.D.E., service de la Chambre d'Agriculture de Haute-Savoie.
 - . pour se faire, ce service d'entraide s'appuyera sur les bases existantes; à savoir les services cantonaux de la FDSEA et du CDJA, largement appelés à participer à l'action entreprise.

- *L'association a pour but de permettre aux agriculteurs d'assurer temporairement la bonne marche de leur exploitation quand le travail y est compromis par, l'accident ou la maladie d'un membre essentiel de l'exploitation, et permettre à un plus grand nombre d'entre eux de se libérer en vue d'une formation complémentaire, d'un accès aux responsabilités du mandat professionnel ou d'un départ en congés.* mentionné
3 fois

Dans le modèle de Nonaka, l'opération d'externalisation des connaissances précède le travail de combinaison ou d'institutionnalisation des savoirs conceptualisés (par lequel ces derniers sont convertis en nouvelles connaissances archétypales [incarénées par des référentiels et/ou des règles inédits]) qui contribue à faire advenir l'organisation, c'est-à-dire, pour ce qui nous concerne, la régulation professionnelle de l'activité de remplacement (travailler les savoirs locaux implique en effet d'organiser les moyens de leur collecte, de leur systématisation et de leur extension à l'ensemble des acteurs). Or, dans le cas présent, les efforts déployés par le CNJA et l'ANDA en ce début des années 80 pour mettre au jour les pratiques innovantes des services de remplacement ne se solderont pas immédiatement par la fabrication et la délivrance de normes professionnelles de contrôle s'en inspirant. En effet, l'enjeu d'institutionnalisation et de diffusion des connaissances exige d'effectuer un détour de type politique : pour endosser la charge de la régulation professionnelle de l'activité des services, l'ANDA étant « hors-jeu » ou plutôt « hors-champ » (vu qu'elle considère ce rôle d'animation comme outrepassant par trop les fonctions classiques que lui ont confiées l'État et la Profession)²⁷⁵, le CJNA, qui n'a de légitimité qu'auprès des membres issus de son propre réseau, se doit de recevoir l'« adoubement » des trois autres grandes têtes de réseau professionnelles (APCA, FNSEA, CNMCCA) entre lesquelles se partagent le reste de l'activité de remplacement et de ses tenants. Ainsi, le 5 avril 1983, les Jeunes Agriculteurs obtiennent du Conseil de l'Agriculture Française (CAF) (regroupant les responsables nationaux des quatre organisations professionnelles représentatives précitées) qu'il leur confie l'animation d'un groupe de travail administratif (composé d'intervenants du Crédit Agricole, des AMA, de la MSA, de l'APCA, de l'ANDA, de la FNSEA, de la CFCA et du CNJA) afin d'étudier les moyens d'améliorer les conditions de financement et de fonctionnement des services de remplacement²⁷⁶. Suite à cette réflexion, une note intitulée « L'avenir des services de remplacement » est remise au CAF au mois de novembre. Approuvée par ce dernier, elle comprend deux grandes propositions : 1°) sur le plan politique, le groupe propose l'envoi d'une lettre commune signée par les responsables des quatre grandes organisations afin d'inciter les structures professionnelles régionales et départementales à apporter un appui financier aux actions de remplacement ; 2°) sur le plan technique, il est suggéré la mise en

²⁷⁵ En outre, quand bien même se serait-il trouvé des acteurs ou des administrateurs à l'ANDA ayant cette volonté d'accompagner plus avant le remplacement, les effets propres de la différenciation institutionnelle, c'est-à-dire l'inscription de l'activité de remplacement dans des champs d'action ne relevant pas exclusivement du développement agricole auraient rendu la tâche particulièrement problématique, tant sur le plan technique que sur le plan politique.

²⁷⁶ Note de travail du service syndical du CNJA du 5 mai 1983 et compte-rendu de la réunion du groupe de travail du 29 juin 1983.

place d'un soutien national aux services de remplacement passant par l'embauche d'une personne à temps plein chargée de dispenser des conseils techniques et d'animer des travaux de groupe réunissant les responsables professionnels des services ; la démarche d'appui étant, dans ce scénario, politiquement encadrée par un comité directeur national composé d'un représentant professionnel de chacune des quatre grandes organisations (CNJA, FNSEA, APCA, CNMCCA). À la présentation du budget de l'action à sa session de décembre, au regard du coût jugé très élevé de l'opération, le CAF demandera des informations complémentaires au groupe avant de se prononcer²⁷⁷. Il s'ensuivra une mise en veille du projet pendant trois ans, jusqu'en 1987, année de réunion du premier comité de pilotage national des services de remplacement.

En résumé, dans la première moitié des années 1980, il y a trois groupes de travail, plus ou moins interconnectés, qui contribuent à l'élaboration d'une régulation professionnelle de l'activité de remplacement : le groupe de travail informel mis en place par les Jeunes Agriculteurs qui s'efforce de répondre aux sollicitations (en matière d'échanges d'expérience) de la fraction des services de remplacement issue de ses rangs ; le groupe de travail paritaire de l'ANDA, dont la mission première est d'assurer la programmation et le financement des actions remplacement (comme actions de développement), mais dont l'un des membres, issu des services techniques de l'association, participe régulièrement aux travaux du groupe « JA », alimente la réflexion de ce dernier et relaye régulièrement les remarques qu'il formule auprès de la commission d'examen des programmes de l'ANDA ; enfin, le groupe « CAF », dirigé par les Jeunes Agriculteurs, qui doit réfléchir au profil futur de l'instance de pilotage professionnel de l'activité de remplacement à l'échelon national. Comme nous l'avons déjà évoqué, cette multiplicité des intervenants ne va pas pour autant engendrer une levée du *statu quo* sur le devenir des structures de remplacement : à la spécialisation de l'ANDA dans l'activité de développement agricole (qui la prive d'assumer officiellement une quelconque charge d'animation auprès des services de remplacement) fait pendant un manque de légitimité du CNJA qui ne peut s'autoproclamer apte à traiter des affaires du remplacement sans l'accord explicite des autres organisations professionnelles qui abritent, au sein de leur réseau respectif, une part de l'activité en jeu ; accord qui tarde lui-même à venir du fait de divergences au sein du CAF sur l'opportunité du projet délivré par les Jeunes Agriculteurs quant à la mise en place d'un soutien technique national aux services.

²⁷⁷ Compte-rendu de la réunion du groupe de travail du 9 décembre 1983.

1.3- Institutionnalisation des savoir-faire financiers et effets externes

Si l'entreprise de constitution d'un soutien national aux services de remplacement tarde à produire des effets dans la plupart des domaines qui sont alors sources d'inquiétudes, la stratégie de désengagement de l'ANDA vis-à-vis du financement des « coups durs » impose par contre de promouvoir rapidement la diffusion des contrats d'assurance collectifs partout en France. Ainsi, à la fin de l'année 1984, le CNJA et l'ANDA décident d'élaborer un guide méthodologique attachant au fonctionnement de ces contrats. Pour ce faire, ils s'appuient sur l'ensemble des modèles collectés en 1984 (ils dressent une liste des contrats les plus variés dans le document) et entament des négociations avec la Caisse Centrale des Assurances Mutuelles Agricoles afin qu'elle communique sur ces nouveaux produits d'assurance auprès de tout son réseau de caisses régionales (à l'époque, ces contrats sont développés dans une vingtaine de départements seulement).

Ce référentiel, qui voit le jour en mai 1985, représente le premier acte d'institutionnalisation, ou, pour reprendre un terme de Nonaka, de « cristallisation » des savoirs locaux, et, à ce titre, la première manifestation d'une régulation professionnelle nationale de l'activité de remplacement. Il est composé de trois parties : une note introductive expliquant son opportunité, une grille détaillant le fonctionnement du contrat dans neuf départements et un commentaire qui reprend et explique les principales notions mobilisées dans ce système²⁷⁸ (voir Encadré n°9).

²⁷⁸ Sont ainsi indiqués : 1°) quelles catégories de bénéficiaires peuvent être concernées (activité, limite d'âge, etc.); 2°) quels motifs peuvent être couverts et dans quelles conditions ; 3°) ce que sont une date d'effet de garantie et une durée de garantie ; 4°) ce qu'est une franchise en la matière ; 5°) quels montants moyens d'indemnités peuvent être escomptés ; 6°) sur la base de quels critères se calcule le coût du contrat ; 7°) de quelles manières l'adhésion à ce contrat peut être financée afin de réduire le ticket modérateur à charge de l'adhérent ; 8°) quel rôle joue le service de remplacement dans la gestion des contrats.

QUELS RELAIS DE FINANCEMENT POUR LES JOURNEES EFFECTUEES
POUR "MALADIE-ACCIDENT"

Depuis le mois de Juillet 1984, les instances de décision de l'A.n.d.a. ont décidé de nouvelles orientations pour les actions de remplacement afin de favoriser le développement des journées pour formation et mandat professionnels.

Ces décisions supposent parallèlement un désengagement progressif du F.n.d.a. pour le motif "maladie-accident". En effet, l'A.n.d.a. souhaite l'instauration de relais financiers plus conformes au caractère social de ce motif qui absorbe près de 45 % des aides du F.n.d.a. affectées aux actions de remplacement.

Aussi, l'A.n.d.a. a insisté auprès des organisations professionnelles et de l'administration sur la nécessité de mettre en place des financements complémentaires. Il a donc été particulièrement demandé aux organismes départementaux de tout mettre en oeuvre pour la recherche de mesures techniques et financières susceptibles de répondre à l'accroissement des besoins de financement pour couvrir le risque "maladie-accident".

UNE AMORCE DE SOLUTION A PARTIR D'EXEMPLES DEPARTEMENTAUX

Dans cet esprit, la mise en place de formules de contrats d'assurances collectifs avec les caisses régionales de mutuelles agricoles et les C.m.s.a., la création de fonds de garantie mutuelle ... peuvent constituer une réelle amorce de relais de financement.

Depuis quelques années, un certain nombre de départements ont mis au point entre les services de remplacement et les C.r.a.m.a. un système de contrats collectifs d'assurances ; des expériences sont en cours de démarrage dans d'autres départements.

A la demande des S.u.a.d. et des Services de remplacement, le Groupe "Actions de Remplacement" qui est chargé de gérer et de suivre leur déroulement, a donc, dans ce document, réalisé une présentation de quelques contrats.

Il va de soi qu'il ne s'agit pas, à partir de ces exemples, de bâtir un contrat type, mais d'indiquer quelques réponses apportées compte-tenu des caractéristiques propres des départements, solutions difficilement transposables telles quelles dans d'autres départements.

LE PRINCIPE DU CONTRAT D'ASSURANCES : UNE DEMARCHE VOLONTARISTE

Les contrats, signés avec les caisses régionales d'assurances mutuelles agricoles concernent généralement le remplacement en cas d'accident ou de maladie.

Le principe général est le suivant :

- le chef d'exploitation souscrit directement ou par l'intermédiaire de son service de remplacement un contrat auprès de la Compagnie d'assurances et verse une cotisation variable en fonction des garanties apportées

.../...

Encadré n°9 (suite)

	FINISTERE	LOIRE	MANCHE
<u>QUI PEUT S'ASSURER</u>	Le souscripteur	Le souscripteur	Chef d'exploitation et ensemble des personnes non salariées travaillant sur l'exploitation (obligatoire (facultatif pour les aides-familiaux))
<u>ORGANISME ASSUREUR</u>	C.M.R.A. de Landerneau	Mutasud-Est et Assurances Mutuelles de Loire et Haute-Loire	Assurances Mutuelles Agricoles de la Manche
<u>MOTIFS COUVERTS</u>	Accident Maladie et maternité Décès	Accident Maladie avec ou sans hospitalisation	Accident Maladie Décès
<u>DATE D'EFFET DE LA GARANTIE</u>	<u>Accident</u> : dès la souscription <u>Maladie</u> : 30 j. après la date de la souscription	<u>Accident</u> : dès le 1er j. de souscription <u>Maladie</u> : 90 j. après la date de la 1ère souscription	Dès la souscription
<u>DUREE DE LA GARANTIE</u>	<u>Accident</u> : 1 an <u>Maladie - maternité</u> : 6 mois <u>Décès</u> : 45 j.	20 jours/an	<u>Maladie-accident</u> : 1 an (sauf pour certaines maladies : 30 j/an) <u>Décès</u> : 30 j. étalés sur 2 mois
<u>FRANCHISE</u>	<u>Accident</u> : dès le 1er jour <u>Maladie - maternité</u> : à compter du 6e j. de remplacement <u>Décès</u> : dès le 1er jour	Dès le 1er jour	<u>Accidents</u> : dès le 1er jour <u>Maladies</u> : à compter du 6e j. de remplacement <u>Décès</u> : dès le 1er jour
<u>INDEMNITES VERSEES ET PRIX DE LA JOURNEE POUR L'ASSURE EN 1984</u>	<u>Mutuelle</u> : 100 à 200 F (selon la cotisation payée) 250 F pour les salariés d'exploitation <u>Assuré</u> : différence entre remboursement mutuelle et coût d'une journée de remplacement	<u>Mutuelle</u> : 220 F/j <u>Assuré</u> : 80 F/j (sauf hospitalisation : prise en charge par le Comité de remplacement)	<u>Mutuelle</u> : jusqu'à 70 % du coût d'une demi-journée de remplacement (soit 120 F maximum) <u>Assuré</u> : au moins 30 % du coût d'une demi-journée
<u>COUT DU CONTRAT EN 1984</u>	228 à 600 F/assuré variant en fonction du taux de couverture souscrit	575 F par assuré	425 F par assuré
<u>FINANCEMENT DU CONTRAT EN 1984</u>	100 % par le souscripteur	100 % par le souscripteur (Sauf prise en charge partielle par certains organismes, collecteurs de lait pour leurs adhérents)	375 F par assuré Subventions départementales, Crédit Agricole et Interprofessionnel : 50 F/personne Pour les veuves et veufs : prise en charge pour tout ou partie par la C.m.s.a.
<u>OBSERVATIONS</u>	Date de démarrage : 1981 Nombre d'assurés en 1984 : 328 Equilibre financier : 95 % • les cotisations peuvent être réduites de 60 % si la garantie ne porte que sur des arrêts de travail consécutifs à des accidents • les cotisations par personne assurée varient selon le taux de couverture garantie et également selon la date de souscription en cours d'année	Date de démarrage : 1981 • Nombre d'assurés en 1984 : 400 Equilibre financier atteint • Application de tarif pénalisant pour les adhérents non assurés (uniquement pour les motifs maladie et accident et seulement pendant l'équivalent des 20 j. garanties)	Date de démarrage : 1980 Nombre d'assurés en 1984 : 5129 Equilibre financier atteint depuis 1983 après modification des règles d'indemnisation. Adhésion quasi obligatoire au contrat pour les adhérents des services de remplacement .../...

Au travers de ce document de synthèse, l'intention des auteurs est de doter l'ensemble des services de remplacement d'une capacité de négociation avec leurs mutuelles d'assurance. La discussion avec la Caisse Centrale des Assurances Mutuelles Agricoles doit quant à elle jouer le rôle de facilitateur de cette démarche (en contribuant notamment à lever les réticences de nombre de caisses locales qui craignent que ce nouveau type d'assurance ne vienne concurrencer les autres contrats d'assurance de personnes qu'elles ont l'habitude de proposer ; le CNJA essaie ainsi de « vendre » à la tutelle des AMA l'idée que les deux espèces de contrat sont profondément complémentaires : le contrat collectif des SRA vient couvrir les importantes dépenses de remplacement, tandis que les contrats individuels d'indemnités journalières, délivrant une rente peu conséquente, permettent d'assurer toutes les petites dépenses périphériques liées à un « coup dur » qui ne sont pas prises en charge dans le cadre des assurances obligatoires).

« C'était au début des années 1980 où effectivement avec Groupama (*i.e* à l'époque la caisse centrale des AMA) et avec quelques départements qui étaient en pointe sur ces questions, on a fait une enquête et on a fait un petit document sur les différents types de contrats qui existaient et sur une méthodologie de mise en place pour ce type de contrats. Groupama nous a accompagné tout en étant très prudent sur leurs propres engagements. Mais c'est surtout le CNJA qui s'est chargé des contacts avec les responsables nationaux pour que GROUPAMA essaie de développer ce contrat. Mais c'est comme tout contrat... s'il y a beaucoup d'adhérents ça marche bien, et s'il n'y a pas beaucoup d'adhérents, ça ne marche pas. Et puis Groupama se réfugiait aussi derrière l'idée que c'était de la responsabilité propre de leurs caisses locales. Ils ne pouvaient pas imposer cette mesure, demander que chaque département s'engage dans cette démarche. Ils pouvaient juste la proposer. En plus, il y avait un problème qu'on rencontrait dans les départements, c'est vrai que ces contrats, ça venait entrer plus ou moins en concurrence avec les autres contrats (*i.e* les « contrats IJ »), donc il y avait des problèmes dans certains départements (...) C'est le CNJA qui a expliqué que les deux contrats étaient complémentaires parce que les IJ ne couvraient pas les grosses dépenses comme le remplacement. C'était pour les « faux frais » si vous voulez. Donc on a insisté là-dessus en disant que les deux types de contrats étaient complémentaires en fait, qu'il y avait le contrat pour les grosses dépenses qui était le contrat collectif et puis le contrat d'assurance de personne pour tout ce qui était frais divers. D'un autre côté, il faut bien comprendre que c'était difficile aussi de développer partout ces contrats hein... à partir du moment où vous aviez un service avec moins d'une centaine d'adhérents, bon un contrat ne peut pas vivre avec 100 adhérents. Mais on a quand même eu un appui politique de Groupama pour développer ce contrat. Dans les services de remplacement, je me souviens que c'était la région Rhône Alpes qui était bien engagée dans cette démarche. »²⁷⁹

Les statistiques de l'ANDA attestent de l'enclenchement d'une dynamique d'appropriation nationale de cette stratégie de diversification financière. Sous l'effet conjugué du travail de capitalisation et d'institutionnalisation des savoir-faire assurantiels

²⁷⁹ Entretien avec Marie-Thérèse B., ANDA, *op.cit.*, p.5.

départementaux, des négociations avec la caisse centrale des AMA et de la puissante incitation que constitue le désengagement futur de l'ANDA s'agissant du financement de la maladie et de l'accident, le nombre de départements couverts par un contrat d'assurance collectif croît significativement à partir de 1985 : si, de 1981 à 1984, ce nombre passe de 21 à 26 (soit une relative stagnation du dispositif à l'échelle nationale) ; à la fin de l'exercice 1985, ce sont en tout 33 départements qui sont concernés ; ce chiffre passera à 43 départements en 1987²⁸⁰. Cette prime opération de régulation professionnelle de l'activité de remplacement ne relève en rien du simple détail dans la longue trajectoire du remplacement agricole français : en conférant son élan au mouvement de souscription de contrats collectifs d'assurance dans les services de remplacement, ledit mouvement pouvant être qualifié « de fond » dans la mesure où ce n'est que dans le courant des années 2000 que la totalité des services de remplacement en activité sur le territoire national, à quelques très rares exceptions près, seront pourvus de cet outil contractuel, le travail mené par l'ANDA et le CNJA va indirectement déclencher une seconde évolution, ayant trait cette fois-ci à l'organisation territoriale des services de remplacement.

Un fait important est à souligner pour comprendre la logique de (re)structuration territoriale qu'entraînent les stratégies de contractualisation des SRA avec les AMA : dans l'écrasante majorité des cas, ce sont des contrats *collectifs* d'assurance remplacement qui sont mis en œuvre et non des contrats d'assurance *individuels* (qui appellent un mode de gestion où tant la conception du contrat que sa diffusion, sa vente, sont du seul ressort de l'organisme d'assurance, sans qu'aucune coordination n'ait lieu avec le(s) service(s) de remplacement potentiellement concerné(s)). Ce mode de gestion est systématiquement plébiscité par chacune des deux parties car il sert leurs intérêts respectifs :

- Du côté des caisses régionales d'assurances mutuelles : 1°) l'un des principaux intérêts à proposer un contrat collectif vient tout d'abord de ce que la majeure partie des frais de gestion se trouvent exportés sur le co-contractant (c'est le service de remplacement qui s'occupe d'encaisser et de décaisser les cotisations, qui se charge de vendre les garanties aux sociétaires, qui assure la circulation de l'ensemble des dossiers de souscription, des déclarations de sinistres, etc. ; autant d'aspects qui comptent lorsqu'on connaît la crainte de beaucoup de mutuelles régionales de voir ces contrats « remplacement » nuire aux contrats individuels d'assurance de personnes proposés par ailleurs par leurs personnels commerciaux) ; 2°) ensuite, le mode de gestion

²⁸⁰ Données statistiques de l'ANDA (période 1981-1987)

collectif doit normalement permettre d'optimiser le travail de prescription autour de ces produits (sur le mode « qui de mieux placer que le service de remplacement pour inciter ses adhérents à souscrire à cette offre » ?) ; enfin, en déléguant la prescription, ce système de gestion collective permet l'ajustement qualitatif et quantitatif de l'offre : rappelons en effet que dans beaucoup d'endroits, en l'absence d'un service départemental, il subsiste d'importantes « zones blanches », sans aucune structure de remplacement accessible aux populations paysannes ; aussi, dans cette situation, développer des contrats individuels, c'est-à-dire confier leur vente aux agents commerciaux des caisses d'assurance, c'est s'exposer au risque que ces produits soient placés auprès de sociétaires n'ayant de fait pas accès à la prestation qui en est la contrepartie (il y a également un problème d'équité de traitement entre les sociétaires de la mutuelle qui se poserait dans ce cas : comment expliquer politiquement aux sociétaires que l'on desserve les habitants du sud de telle région et pas ceux du nord ?) ; parallèlement, on court également le risque de faire souscrire des exploitations par trop spécialisées pour prétendre à un remplacement adapté, de bonne qualité ;

- Du côté des services de remplacement, on trouve des impératifs analogues de gestion de l'incertitude au principe du choix de la gestion collective : 1°) en tant que seul intermédiaire officiel, le service de remplacement peut ne proposer les contrats qu'aux agriculteurs qu'il sait être en capacité de remplacer ; 2°) enfin, au travers du contrat collectif, le service de remplacement voit sa marge de négociation préserver : en qualité de représentant de l'ensemble des agriculteurs ayant souscrit les garanties en jeu, ses administrateurs sont en capacité d'infléchir un grand nombre des dispositions contractuelles à l'œuvre : ils peuvent discuter avec la mutuelle du niveau des franchises, de la durée des garanties, des risques assurés, etc.

À ce stade, insistons sur un point, cette série de partenariats départementaux entre services de remplacement et AMA qui se développe à partir de 1985 n'est pas uniquement redevable à l'activation, de part et d'autre, de rationalités instrumentales, ni même au travail de cadrage national qui stimule ladite activation, elle est également l'expression d'une rationalité en valeurs, pour parler là comme Max Weber : il existe une adhésion à ce que nous avons précédemment appelé l' « éthique patrimoniale » dont la (re)formation est consécutive de la construction d'une communauté professionnelle agricole dont il convient d'assurer la survie en assurant la préservation des actifs sur lesquels son existence repose (le fait que la

gouvernance de ces deux entités soit assurée par des agriculteurs joue ici un rôle primordial). Si nous refusons d'intégrer cette dimension, un certain nombre de données d'observation deviennent assez peu compréhensibles, dont une, imposante : ces contrats se créent et se maintiennent en certains endroits alors qu'ils sont (très) peu rentables (au démarrage de ces contrats dans les départements, la plupart des mutuelles agricoles ont essayé de très importants déficits pendant plusieurs années d'affilée ; bien entendu, au bout de quelques temps, des corrections ont eu lieu, mais sans que cela aboutisse jamais à des refontes totales annihilant l'intérêt des garanties qui étaient proposées aux agriculteurs ; évoluant sur le mode du « *on n'est pas là pour gagner de l'argent mais on ne peut pas en perdre trop non plus* », les directions générales des mutuelles régionales, en règle générale, affichent l'objectif d'aboutir, sur des échelles de temps allant de 3 à 5 ans — tout dépend en fait sur ce point de l'habileté politique des SRA dans la négociation —, à un rapport à peu près équilibré entre le montant des cotisations encaissées et le niveau des indemnités versées aux adhérents du service de remplacement)²⁸¹.

Le travail de diversification financière auquel se livrent les services pour continuer de fournir des journées de remplacement à des tarifs accessibles s'agissant des « coups durs » va produire des effets sur leur structuration dans les départements. Les organisations territoriales de services relevant du schéma que nous avons qualifié plus haut de « pluraliste »²⁸² vont suivre deux trajectoires distinctes : dans certains départements, l'on assiste à un passage (plus ou moins progressif) du schéma pluraliste au schéma dit « monopolistique », tandis que dans d'autres départements, l'organisation relativement anarchique des services tend à se rapprocher d'un schéma décentralisé classique.

a) Dans la première variante du schéma pluraliste, où un service de remplacement départemental (type CDJA) coexiste avec quelques services locaux (groupements de producteurs, service interne d'une laiterie) nés quelques années avant lui, la mise en place et

²⁸¹ Passerait-on en revue les différents calculs stratégiques potentiellement au principe d'une telle opération qu'aucun n'aurait un statut explicatif suffisamment fort pour éclairer cette situation : peut-il s'agir pour les assurances mutuelles de conquérir un nouveau segment de clientèle par ce système et d'en tirer parti pour offrir ses autres produits ? Ou bien encore, peut-il être question, par le biais de ces contrats, de fidéliser une clientèle dans un contexte de concurrence grandissante avec le crédit agricole – cet argument ne valant qu'à partir de la fin des années 1990 et du début des années 2000, période pendant laquelle la « banque verte » entre sur le marché de l'assurance de personnes, tandis que Groupama effectue la démarche inverse et se lance dans la banque ? Il est en tout cas peu probable que ces deux considérations aient joué un rôle majeur : comme évoqué un peu avant, les contrats collectifs ont fonctionné dans des départements dont le service de remplacement avait un portefeuille de sociétaires assez modeste (entre 100 et 150 adhérents) et sans perspective raisonnable d'évolution substantielle.

²⁸² Cf. le point 1.2 de notre première section.

le développement du contrat d'assurance collectif (dont l'effet est évidemment conjugué avec l'annonce de la fin prochaine du financement national de la maladie et de l'accident par l'ANDA) va se solder par la disparition de ces entités locales peu nombreuses²⁸³. Plusieurs facteurs, profondément liés, expliquent le phénomène :

- En premier lieu, le dispositif d'assurance « remplacement », négocié directement par le service de remplacement départemental avec la CRAMA, impose aux services locaux, s'ils veulent l'adopter, d'accepter par là même occasion son mode de gestion collectif ; or, pour des structures dont l'animation est confiée soit à quelques agriculteurs bénévoles, soit assurée, lorsqu'il en a le temps (car il y a toute une série d'autres activités à assumer), par l'agent ou le secrétariat de tel ou tel comité de développement, le coût d'adaptation apparaît souvent disproportionné au regard du nombre d'adhérents concernés (quelques dizaines) et de la modeste place qu'occupe, en temps normal, la gestion des affaires du remplacement dans l'emploi du temps des acteurs en question ;
- En second lieu, et à l'inverse, du côté du service de remplacement départemental, l'activité s'est spécialisée : l'avènement du congé maternité a permis à la tâche d'animation du service de devenir la principale occupation des agents qui en sont chargés (ils se sont mis à communiquer, à enrôler de nouveaux sociétaires et à développer l'activité, affirmant par là même leurs compétences en matière de recrutement — les services locaux ont d'ailleurs pris l'habitude de faire appel à eux lorsqu'il ne parviennent pas à trouver une solution de remplacement pour l'un de leurs adhérents) ; autrement dit, cette nouvelle charge de gestion que représente le contrat collectif s'inscrit dans le prolongement de la trajectoire de spécialisation qu'ont commencé à suivre les entités départementales.

Il ressort de ces deux éléments que le transfert d'activité des services locaux vers le service départemental apparaît aux yeux de chaque partie comme une évolution logique des

²⁸³ Nous avons par exemple été frappés, lors de nos enquêtes, de constater la disparition quasi-synchrone de plusieurs petits services locaux de remplacement dans trois départements du Sud-Ouest dont nous avons tenté d'observer la trajectoire : dans le Lot, la coopérative Centre-Lait arrête l'activité de son service interne en 1986 ; dans le Tarn-et-Garonne, le service d'un groupement de producteurs et celui d'un comité local de développement transfèrent leur activité au service départemental des Jeunes Agriculteurs entre 1986 et 1987 ; même phénomène dans le Cantal. L'arrêt d'activité des services de ce type se fait évidemment à mesure qu'approche l'arrêt du financement des coups durs et que se développe la structure départementale, mais il y a aussi, en creux, la volonté des petits services locaux de ne pas se charger eux-mêmes de gérer le contrat de remplacement (d'où la décision d'arrêter tout court l'activité vu que les « coups durs » sont, avec les congés, les raisons premières d'établissement de ces entités locales).

choses. S'ajoute à cela le fait qu'aux yeux des responsables départementaux, un soutien technique actif aux échelons locaux du remplacement ne constitue pas une option stratégique pertinente : les services locaux sont trop peu nombreux, concerne trop peu de monde, pour que soit envisagé de travailler à l'élaboration d'un réseau de structures locales de remplacement.

b) S'agissant de l'autre variante du modèle pluraliste, celle dans laquelle une kyrielle de services locaux se sont créés sur la base de dynamiques très locales et autonomes (à l'initiative de telle CUMA, de telle laiterie, etc.) et fonctionnent sur un territoire sans qu'existe pour autant de véritable instance de coordination départementale ou un service de même niveau en charge de pourvoir au remplacement des actifs agricoles dans les quelques endroits non couverts par ce tissu de structures aux fonctionnements très divers, l'instauration d'un contrat collectif d'assurance va être un levier du changement encore plus important que dans le cas précédent. En effet, la problématique assurantielle va grandement contribuer à assurer dans ces territoires la conversion des problématiques divergentes et très situées de remplacement en une problématique convergente et collective (départementale) :

- Tout d'abord, un contrat collectif d'assurance de remplacement répond à la « loi des grands nombres » : sa rentabilité et (donc) l'économie des garanties plus ou moins attractives qui est la sienne sont fonctions du volume du portefeuille des cotisants. Aussi, il est d'emblée hors de question pour les caisses régionales d'assurances mutuelles confrontées à ces schémas de distribution anarchique du remplacement d'accepter de créer autant de contrats collectifs qu'il y a de groupes de remplacement distincts : non seulement ces contrats, pris un par un, seraient non viables, mais en plus, l'encadrement logistique de l'ensemble serait impossible à effectuer. Autrement dit, s'il doit y avoir un contrat collectif de remplacement, il ne peut être (au minimum) que départemental. *In extenso*, l'investissement de forme s'impose (Thévenot, *op.cit.*). Dans ce cadre, les SUAD des chambres d'agriculture vont assumer la tâche essentielle de mobilisation des énergies jusque-là dispersées et permettre la constitution des premiers collectifs de services de remplacement, en capacité de prendre en charge la problématique du contrat²⁸⁴. Par cette entremise, vont se mettre en place des agences départementales qui, d'un côté, assureront la coordination des services locaux entre

²⁸⁴ Au travers de l'exemple de ces contrats collectifs, on retrouve la dialectique entre opérations marchandes de sélection et de collection (souscrire des garanties plus attractives à des tarifs compétitifs – c'est la sélection marchande — sous réserve, sous la pression de l'offreur et à l'aide de médiateurs, que soit procédé à un travail de regroupement des consommateurs — c'est la collection marchande) soulignée par Cochoy (2008a).

eux sur cette affaire assurantielle (en faisant en sorte, notamment, que tous participent à l'élaboration des dispositions contractuelles communes), et qui, de l'autre côté, rendront possible la coordination entre SRA et assurances mutuelles (à la fois sur le plan technique, en facilitant par exemple l'information et la formation des gestionnaires des services de manière à ce qu'ils sachent faire fonctionner le contrat, qu'ils en maîtrisent les procédures, et sur le plan politique, en organisant la représentation de toutes les parties-prenantes à l'occasion des bilans du dispositif et/ou au moment de décider des inflexions à lui apporter) ;

- Il s'ensuit que l'enjeu assurantiel va, presque mécaniquement, conduire chaque acteur à adopter une conception et une vision départementales de l'activité de remplacement, c'est-à-dire inciter chacun à se poser, pour la première fois, la question de ce qui existe et se fait ailleurs, de prendre conscience de l'existence de « zones blanches », de s'interroger sur les raisons de ces dernières, et, partant, de se concerter avec les autres sur la stratégie et les moyens à mettre en œuvre pour améliorer cette situation (en décidant par exemple, en accord avec la chambre d'agriculture, de créer un service de remplacement départemental d'appoint et de le confier au secrétariat du SUAD afin qu'il assure la prestation de remplacement là où n'existe pas d'entité locale ; en choisissant de travailler, toujours grâce aux moyens de la chambre, à étoffer le réseau des services locaux ; en obtenant, au travers de la négociation, de tel ou tel service local qu'il accepte d'étendre son périmètre d'intervention à un ou deux cantons supplémentaires afin que soient intégrées telle et telle populations d'agriculteurs qui n'avaient jusqu'alors pas accès à l'offre de remplacement, etc.).

Gardons toutefois à l'esprit que l'enchaînement des logiques — transformation d'une agence départementale en fédération départementale de services locaux et/ou création d'un service départemental de remplacement — prend dans certains cas plusieurs années (quelques fois, plus de 10 ans)²⁸⁵. Certains collectifs, traversés par des tensions, se montreront moins constructifs que d'autres en la matière et conserveront un caractère *ad hoc* pendant quelques temps encore après le lancement du contrat, ce, jusqu'à être contraints, sous la pression de l'ANDA et de la future Fédération Nationale des Services de Remplacement, d'officialiser leur existence sous une forme fédérative²⁸⁶. Il n'en reste pas moins que l'enjeu assurantiel

²⁸⁵ Par exemple, l'on peut très clairement observer ce style de trajectoire dans certains départements bretons (Finistère et Ille-et-Vilaine).

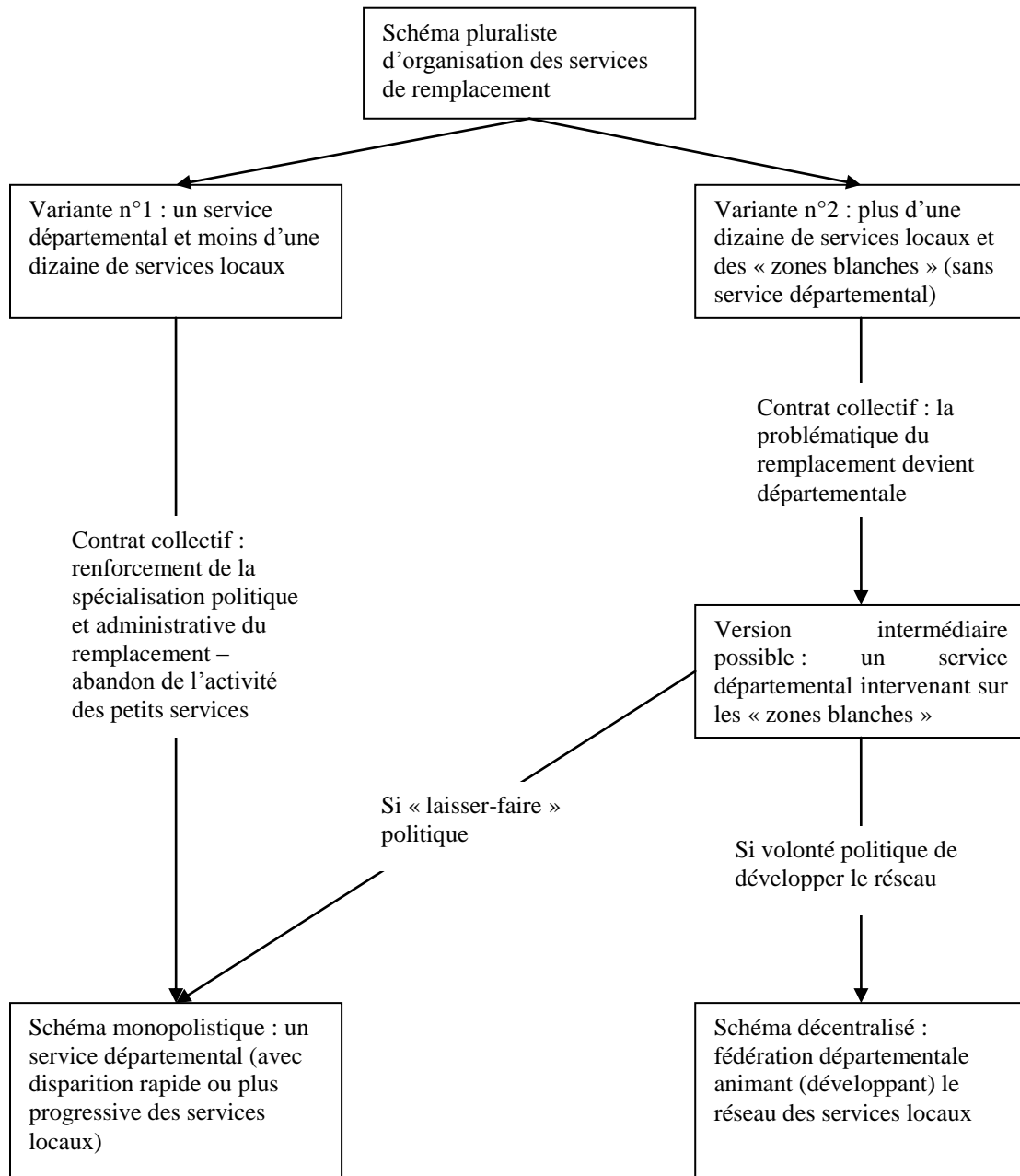
²⁸⁶ Cf. nos propos *infra* sur la rationalisation des organisations.

collectif est, à chaque fois, le moteur économique et politique principal de la dynamique séminale de regroupement (à l'échelon départemental, voire à l'échelon régional²⁸⁷).

En résumé, ici, l'activité d'institutionnalisation de savoirs locaux issus de régulations autonomes engendrées par un contexte d'incertitudes financières — ils s'agit de continuer à assurer le financement des « coups durs » — va avoir pour conséquence induite une refonte partielle des organisations territoriales des services de remplacement, se soldant, dans un cas, par la disparition des services locaux, et, dans l'autre cas, par l'entame d'une démarche fédérative entre ces derniers ; étant entendu qu'il s'agit là d'une dynamique au long cours, souvent contrariée (Schéma n°7).

²⁸⁷ En 1978, les quatre départements de Franche-Comté négocieront la mise en place d'un contrat régional d'assurance avec les assurances mutuelles. Mis en œuvre dès 1979, ce contrat collectif sera au principe de la création en 1982 du « Comité Régional des Services de Remplacement en Agriculture » (la première fédération régionale de services de remplacement) ayant pour principale mission d'assurer l'interface entre la caisse régionale d'assurances mutuelles et les différents services de remplacement des départements francs-comtois.

Schéma n°7 : processus de transformation du schéma pluraliste appelé par le contrat d'assurance collectif



2- La mise en place du Bureau national des services de remplacement en agriculture

Les données de l'enquête nationale de 1984 à laquelle ont répondu 58 départements (soit 78 services de remplacement : 46 services départementaux et 32 services locaux) sont un précieux indicateur de la précarité du cadre d'exercice dont relèvent à l'époque les services de remplacement en agriculture et de l'extrême disparité des choix et stratégies qui sont les leurs pour mener à bien leur mission : 1°) tous n'ont pas de statuts (14 des 32 services départementaux n'en ont pas, contre 7 sur 32 pour les services locaux) et plusieurs fonctionnent sans règlement intérieur (17% des services départementaux et 28% des services locaux n'en ont pas) ; 2°) S'agissant des contrats de travail : 58% des 78 services concernés n'en utilisent pas pour leurs agents permanents ; ils sont 73% à ne pas en faire pour les salariés vacataires ; 3°) concernant la convention collective : seulement 35 services de remplacement sur 78 font référence à une convention collective pour déterminer le salaire et/ou les divers autres droits octroyés à leurs agents ; 4°) en matière de fiscalité, les différences sont tout aussi remarquables : 16 services de remplacement sur 78 sont assujettis à la TVA, 33 parmi le même échantillon versent la taxe sur les salaires, 3 payent la taxe professionnelle et 1 service s'acquitte de la taxe foncière sur les propriétés bâties. En guise de conclusion de ce tour d'horizon non exhaustif de la situation, relevons que 67% des services interrogés disent rencontrer des difficultés financières. Enfin, les inquiétudes, attentes et demandes les plus régulièrement exprimées au travers des questions ouvertes de l'enquête sont liées, par ordre de fréquence : aux aspects juridiques et fiscaux concernant l'emploi des salariés, aux lois sociales (assurances, MSA, charges sociales), aux possibilités de subvention, à la réduction des charges. Face à l'ensemble de ces problématiques, face aussi au *statu quo* parmi les organisations professionnelles nationales (le CAF n'a pas encore pris de décision concernant la proposition des Jeunes Agriculteurs d'installer un dispositif de soutien technique national aux structures de remplacement), une initiative endogène au remplacement va se faire jour en 1987 visant à créer une union nationale des associations de remplacement.

2.1- Une tentative endogène de création d'une union nationale des services de remplacement

Le 10 avril 1987, à Paris, les représentants professionnels et animateurs de huit structures départementales de remplacement²⁸⁸ participent à une réunion consacrée à l'organisation nationale du remplacement agricole, provoquée à l'initiative du Service Départemental d'Aide en Élevage et Cultures (SDAEC) du département des Côtes-du-Nord (Côtes d'Armor). Plusieurs remarques peuvent être formulées à ce stade :

- S'agissant du chef de file, le SDAEC, il importe de signaler rapidement ici certaines de ses propriétés en tant qu'elles expliquent largement sa prise de *leadership* : cette structure est le produit de l'association, en 1977, de plusieurs coopératives d'élevage bretonnes ; son activité rayonne sur trois départements : les Côtes-d'Armor, où il réalise l'essentiel de son activité, ainsi que le Finistère et le Morbihan (départements dans lesquels le SDAEC s'est logiquement introduit vu 1°) que ces derniers ne disposaient pas d'un réseau de services locaux suffisamment structuré couvrant l'ensemble de leur territoire respectif ; 2°) qu'existaient des bassins de producteurs directement rattachés aux coopératives costarmoricaines évoquées juste avant). Cette association de remplacement bretonne, qui est alors le service départemental le plus important de France du point de vue du volume d'activité, s'est développée en dehors du cadre syndical ; en outre, comme quelques autres entités homologues — nous pensons ici à l'Association d'Aide aux Éleveurs de la Charente-Maritime²⁸⁹ (d'ailleurs

²⁸⁸ Il s'agit des départements des Côtes-du-Nord, du Nord, de l'Aisne, du Doubs, de la Charente-Maritime, du Puy-de-Dôme, de la Seine-Maritime et du Pas-de-Calais.

²⁸⁹ Comme indiqué dans la section 1 du chapitre 1, l'Association d'Aide aux Éleveurs (AAE) de la Charente-Maritime, dont l'activité rayonne alors sur 5 départements (Vienne, Vendée, Deux-Sèvres, Charente, Charente-Maritime) est probablement la première association de remplacement à mettre en place un management de type professionnel et à adopter un registre gestionnaire que nous avons qualifié d'« industriel » au regard des impératifs de performance et d'efficacité, soulignés dans le discours de ses responsables et déclinés dans la pratique. Toutefois, l'AAE va connaître un sort autrement plus funeste que sa consœur des Côtes d'Armor, puisqu'elle cesse son activité au début des années 1990. Menée à distance (par le biais d'interviews téléphoniques avec l'animatrice du service de remplacement départemental, une ancienne présidente du CDJA et le président actuel de la caisse départementale de la Mutualité Sociale Agricole actuellement en charge de ce service, lui-même ancien président des Jeunes Agriculteurs du département), l'enquête sur cette étrange disparition de ce qui pouvait être considéré comme le « fleuron » (en tout cas sur le plan quantitatif) du remplacement agricole dans les années 1970 a permis d'identifier plusieurs facteurs de disparition de la structure : 1°) l'un de nos interlocuteurs mentionne le fait qu'au début des années 1980, « *il était impossible de se faire remplacer si l'on n'était pas laitier* » ; cette donnée s'explique par le fait que toute l'organisation de l'AAE était alors entièrement redevable à l'organisation coopérative interdépartementale (avec des vachers dits « encadreurs », positionnés auprès des diverses unités de transformation, chargés de recruter le personnel vacataire de remplacement et de procéder eux-mêmes aux remplacements les plus délicats) ; les conséquences de cette gestion managériale, toute entière tournée vers les coopérateurs, ne se feront pas attendre : au début des années 1980, le CDJA crée son propre service de remplacement pour assurer les journées de mandat professionnel et de formation ; quelques années plus tard, puisque le problème se pose aussi pour les

invitée à cette session nationale) —, le SDAEC évolue sur un registre très entrepreneurial et prône, à l'encontre du traitement bénévole du remplacement, une organisation professionnelle de l'activité. Aussi fait-il partie des principaux services qui, à l'époque, assimilent la gestion des affaires du remplacement dans le seul et unique cadre départemental à un obstacle au développement de leur activité (à cet effet de seuil s'ajoutent d'autres considérations qui entrent en ligne de compte : plus le volume d'activité d'un service est important, plus l'incertitude juridique et fiscale qui l'entoure est pesante, ne serait-ce qu'en raison du nombre et de l'intensité potentiels des contentieux susceptibles de surgir du fait de choix gestionnaires aux conséquences difficiles à anticiper) ;

- S'agissant des sept autres services, ils ont un point commun : ils sont les services ou les fédérations de services les plus important(e)s de leur région. À l'origine, le SDAEC avait adressé une invitation à chaque structure de remplacement dont il avait l'adresse ; au final, n'y ont répondu que les plus « engagés », pour reprendre là les mots de Raymond C., alors président du SDAEC²⁹⁰ :

remplacements « maternité », les conseillers d'économie sociale et familiale de la MSA départementale prendront l'initiative de mettre en place, avec l'accord de leur direction, un second service de remplacement dédié à cette tâche (captant par là même, et pour parler familièrement, la « manne » que représente généralement la desserte de ce motif dans le volume d'activité des divers autres services départementaux de remplacement français à l'époque — cf. développements *supra*) ; 2°) les deux responsables interviewés évoquent aussi le fait que les prix de journée pratiqués par l'AAE étaient devenus très élevés : on peut expliquer ce fait par la dynamique décrite plus haut, au principe de ce qu'il convient d'appeler un « effet d'éviction » : à mesure que le remplacement s'organise dans les quatre autres départements dans lesquels intervient l'AAE, et ce, la plupart du temps, à l'initiative du syndicalisme jeune, le service de la Charente-Maritime qui réalisait une part non négligeable de son activité sur ces territoires voit cette dernière diminuer progressivement, d'autant que la mise en place de contrats collectifs d'assurance dans les départements en question tend à assurer aux entités de remplacement concurrentes un monopole de l'offre (sauf à envisager que l'AAE gère cinq contrats collectifs en même temps...) ; le financement de l'organisation étant assis sur un volume d'affaires de moins en moins grand, le tarif des journées de remplacement ne peut qu'augmenter mécaniquement, contraignant l'AAE à se restructurer très substantiellement pour recentrer son activité sur son département originel d'implantation alors que, entre temps, deux autres services ont vu le jour, se positionnant (parce que contraints de le faire) sur les segments de la demande laissés disponibles (insatisfaits), et rencontrant donc un élan inverse. Si l'on ajoute à cela les diverses restructurations qui frapperont le secteur laitier dans les années 1980, l'on conçoit qu'au final que l'AAE se soit peu à peu effacée au profit des deux autres services, qui choisiront de fusionner dans le courant des années 1990 (actuellement, il n'existe qu'un service départemental en Charente-Maritime, géré par du personnel mis à disposition par la MSA). La trajectoire du SDAEC se distingue de celle de l'AAE pour des raisons inverses à celles qui viennent d'être évoquées : *primo*, l'association des Côtes d'Armor n'a pas son organisation totalement adossée à celle des coopératives laitières qui l'ont créée ; dans la mesure où des coopératives porcines et de grandes cultures sont rapidement associées à son fonctionnement, il existe une incitation à diversifier l'activité et son organisation ; *secundo*, le SDAEC réalise l'essentiel de son activité dans son département d'implantation ; enfin, les services de remplacement du Finistère et d'Ille-et-Vilaine se structureront bien après ceux de la région Poitou-Charente (par exemple, il faut attendre 1998 pour qu'apparaisse, dans le Finistère, la première fédération départementale des services de remplacement).

²⁹⁰ Le hasard fait qu'il y a huit services de remplacement pour huit régions. Sont donc représentées près de la moitié des régions françaises métropolitaines dans lesquelles se développent des actions de remplacement. Sur

« Au départ de l'UNSARA (*Union Nationale des Services d'Aide et de Remplacement en Agriculture*), nous, on s'était dit "on a vocation à faire du remplacement, notre dimension technique, on la connaît, il n'y a personne qui connaît cette dimension mieux que nous". Alors, m'était venue l'idée de dire que si on voulait travailler avec la région ou le national, il fallait d'abord avoir une association. Et ensuite, par des recherches faites auprès du SUAD, auprès de l'ANDA, on a réussi à avoir un *listing*. J'ai dû faire 400 convocations, à tous les services hein... du moment qu'il y avait une adresse de service dans l'hexagone... j'ai demandé que ceux qui voulaient réfléchir, partager des idées, échanger sur nos objectifs, nos contraintes, nos besoins, et les faire valoir au national, et bien, je les invitais à une réunion. Voilà comment à démarrer l'UNSARA (...) (*Sur le faible nombre de services présents*) C'est la conséquence de l'appel à réunion ça... c'est les gros services qui sont venus. Dans l'hexagone, il n'y avait pas beaucoup de gros services hein. Soit ils avaient une dimension départementale comme la nôtre, soit ils étaient issus de coopératives laitières, mais avec une dimension départementale. Je pense à la Meuse entre autres, qui avait un service qui carburait très bien, largement aussi bien que les Cotes d'Armor. Et ceux qui se sont sentis le plus concernés, c'est ceux qui étaient déjà très engagés, et qui voyaient bien qu'il y avait des besoins, mais qu'il fallait les structurer et mettre les moyens en conséquence, mais pas seulement les moyens financiers, les moyens humains et la dimension politique aussi. Parce qu'il y avait des financements qui portaient au syndicalisme, au CNJA... il y avait plein de choses qui n'étaient pas très définies (...) J'ai fait des centaines de courriers, mais ceux qui étaient dans leur coin de canton, dans leur petite association, ils se sont dit "oh, c'est pas pour nous", alors voyez, à la première réunion on était 8 ou 9, et quand on a fait l'Union, on était quand même plus de 30 départements représentés, on représentait presque 40% de la masse des journées faites à l'époque. On devait avoir 100 000 journées sur les 350 ou 400 000 qu'il y avait, alors ça veut dire quand même qu'il y avait un bon tiers des services qui comptaient quoi. Et c'est ceux-là qui ont perduré aujourd'hui et qui perdureront hein. »²⁹¹

Les divers participants tombent d'accord sur « *la nécessité d'échanger des informations essentielles à leur fonctionnement et de rechercher un consensus au niveau national pour résoudre certains problèmes* » (sur le plan de l'échange d'informations, sont notamment évoqués les aides à l'emploi, le statut des services, les expériences de mutualisation du risque et les initiatives locales pour développer les remplacements pour congés ; sur le plan de la coordination nationale des actions, est soulignée l'urgence de trouver une solution quant à l'harmonisation du mode de calcul du coût de remplacement maternité, quant aux types et montants de charges sociales et fiscales à acquitter ; l'on dénonce enfin « *l'absence de perspectives d'avenir* » liée à l'état politique des choses). Au terme de cette rencontre, deux dispositions sont arrêtées : 1°) il est demandé aux services présents d'organiser dans les deux mois des rencontres régionales afin de faire remonter les propositions quant aux pistes de travail prioritaires à suivre (et l'on prend date d'une réunion de mise en commun de ces

cette base, la stratégie est réorientée : il est demandé à chaque service présent de jouer un rôle de « levier » auprès des autres services de sa région.

²⁹¹ Entretien avec Raymond C., président du SDAEC entre 1980 et 2000, juin 2007, pp.1-2.

travaux le 11 juin 1987) ; 2°) il est également décidé d'adresser un compte-rendu de cette première réunion « *pour information* » à l'ANDA, l'APCA, la FNSEA et au CNJA.

La réaction du syndicalisme à cette tentative de certains services de le contourner dans l'élaboration d'un projet national sera quasi-immédiate : le 20 mai 1987, est organisé le premier comité de pilotage national des services de remplacement en agriculture, regroupant l'APCA, l'ANDA, la FNSEA, la CFCA et le CNJA, que les Jeunes Agriculteurs avaient appelé de leurs vœux dès 1983. Il ressort des débats qu'« *un important travail de sensibilisation et d'animation à tous les niveaux est nécessaire, de l'échelon local à départemental* »²⁹² : « *En 1972, les O.P.A avaient su provoquer un premier essor du remplacement. Ils avaient retenu le principe d'une aide financière. Cette aide ayant aujourd'hui atteint ses limites, le Comité de Pilotage estime nécessaire de donner un nouveau souffle au remplacement grâce notamment à une certaine officialisation des services de remplacement et à des mesure d'appui aux services afin qu'ils améliorent leur fonctionnement.* »²⁹³ Et les acteurs de programmer une nouvelle réunion du comité pour le 3 juillet 1987.

Parallèlement, la démarche endogène des services de remplacement en agriculture a commencé de prendre forme : le 25 juin 1987, le groupe de réflexion composé d'une partie des services de remplacement les plus importants de chaque région se réunit une seconde fois afin de faire le bilan des rencontres régionales. Ces dernières, effectuées entre le mois d'avril et le mois de mai, ont concerné un peu moins d'une vingtaine de départements :

« Le bilan des réunions de région a fait apparaître le souhait unanime des participants représentés de poursuivre la démarche de coordination nationale ébauchée le 10 avril et de poser les bases concrètes permettant à cette démarche de ne pas échouer. Les participants ont également insisté sur la nécessité pour les structures de remplacement de maîtriser la démarche de coordination au plus près de leurs problèmes et de créer une organisation qui permette à chaque service de continuer à répondre aux besoins de sa zone avec ses structures et ses moyens propres, définis par les professionnels de son département (...) Pour rechercher des solutions adaptées à ces problèmes et dans un esprit de concertation avec les organisations professionnelles partenaires des services de remplacement, les participants ont arrêté le principe de création d'une UNION NATIONALE DES SERVICES D'AIDE ET DE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE (UNSARA), et ont décidé de prendre contact avec les organisations du Conseil de l'Agriculture Française pour leur présenter le fondement de leur démarche et leurs objectifs. Pour une meilleure compréhension des problèmes, une campagne d'information au niveau des départements semble absolument indispensable. À chaque service de faire passer le message aux

²⁹² Compte-rendu du premier comité de pilotage national « remplacement » du 20 mai 1987, p.2.

²⁹³ *Ibid.*, *ibidem*.

responsables départementaux (...) Pour l'essentiel, l'Union Nationale se veut une structure légère associant services de remplacement et organisations professionnelles pour assurer la coordination des actions concernant leurs préoccupations communes, la promotion des actions de remplacement, l'information des services en matière administrative, juridique, fiscale et technique. Elle entend représenter les services adhérents pour toute étude traitant des problèmes de remplacement. »²⁹⁴

Les statuts de l'UNSARA sont rédigés²⁹⁵. Un bureau provisoire est également désigné : le président de l'UNSARA est le président du SDAEC ; son siège social ponctuel se trouve donc fixé à Guingamp. Invitée comme les autres organisations du CAF à soutenir la démarche, la FNSEA, dans un courrier du 20 juillet 1987 de son président, opposera une fin de non recevoir à cette dernière en évoquant notamment sa volonté de ne pas encourager la création d'une nouvelle organisation professionnelle nationale :

« (...) Le Conseil de l'Agriculture Française a engagé une action visant à une analyse fine des problèmes des services de remplacement. Il a souhaité que le C.N.J.A prenne la responsabilité du suivi de cette action. D'ores et déjà de nombreux questionnaires sont remontés à l'échelon national, ce qui traduit l'intérêt que portent les services de remplacement à l'action menée. La souplesse de la démarche qui est adoptée en évitant la création d'une nouvelle structure administrative et des contraintes qui lui sont liées, nous semble être un facteur de réussite. En effet, elle est le garant d'une participation plus large des services de remplacement à notre réflexion donc d'un aboutissement à des solutions adaptées à tous (...) »²⁹⁶.

En effet, entre temps, lors de sa seconde réunion de juillet 1987, le comité de pilotage national des services de remplacement, comme pour mieux asseoir sa prévalence sur l'entreprise symétrique du SDAEC, a décidé d'organiser une consultation nationale des services de remplacement destinée à clarifier les problématiques auxquelles ces derniers sont confrontés ; en outre, l'on décide de la tenue d'un colloque national sur le remplacement en 1988. Lors de leur troisième réunion, en octobre 1987, les membres du comité de pilotage national effectueront une rapide synthèse des réponses des 25 départements ayant retourné le questionnaire et délibéreront sur la constitution de l'UNSARA : l'ANDA et l'APCA choisiront de ne pas prendre part à la délibération ; l'initiative sera par contre désapprouvée par les trois autres. Au terme de l'année 1987, le SDAEC choisit alors de « mettre en veille » son projet.

²⁹⁴ Compte-rendu de la réunion de groupe de réflexion du 25 juin 1987, pp.1-2.

²⁹⁵ L'article 2 des statuts dispose que l'UNSARA a pour objet « *d'assurer la représentation nationale et internationale des services de remplacement vis-à-vis des pouvoirs publics, des organismes de droit public et privé, et des organisations professionnelles* », ne laissant ainsi guère planer le doute sur la dimension politique, et pas seulement technique, de l'entreprise.

²⁹⁶ Courrier de la FNSEA au SDAEC, 20 juillet 1987.

« (*Le projet d'Union Nationale*) ça a froissé ces deux institutions syndicales. Il fallait qu'ils aient un peu la main mise sur tout... et c'est toujours comme ça aujourd'hui. Et quand ils voient que ça leur échappe, ils réagissent. Le jour où, avec mes collègues, j'ai déclaré qu'il y avait eu une rencontre sur la constitution de l'UNSARA, et bien, le lendemain, je venais de rentrer en Bretagne et il y avait déjà le Taulé à Paris (...) À l'époque, il y avait un fort conflit entre le syndicat des paysans travailleurs et la FNSEA et le CNJA. Et le hasard, c'est vraiment le hasard, pour cette union qu'on voulait créer, moi, je m'étais dit "on va pas aller dans les immeubles de grand standing parisiens pour faire une réunion, payer une salle très chère alors qu'on n'a pas les moyens, on demande à chacun de venir, chaque association paiera ses frais"... et donc finalement, on était allés au FIAP, c'était un lieu où il y avait des salles de réunion à louer, de la restauration, ce qu'il faut pour manger et pour dormir sur place... et bon, on a appris juste après que c'était le lieu de rencontre des paysans travailleurs... donc il y a eu un amalgame vite fait... donc re-courrier au CAF, avec des administrateurs du CDJA et de la FDSEA de chez nous, pour essayer de dissiper le mal entendu... mais à l'époque, le président du CNJA était très violent et il a pas digéré. On a été très mal reçus chez certains. Au CNJA, on a été très mal reçus. La FNSEA n'a pas voulu nous recevoir. On a été mal reçus. Sauf à l'APCA. Comme mon président de chambre faisait partie du bureau de l'APCA, il était venu avec notre délégation là-bas, donc du coup, ça s'est bien passé. Ensuite, la FNSEA et le CNJA ont fait une grande messe en 1988 pour reprendre notre idée et créer un BNSR (*Bureau National des Services de Remplacement*), parce qu'il fallait à tout prix que l'enveloppe passe par là quoi (...) On a mis l'UNSARA en sommeil, je l'ai laissée en veille à partir de la grande messe. J'avais dit que nous on voulait bien être l'épine de la rose, que s'ils ne voulaient pas travailler avec nous, alors nous, on était capable de se réveiller. »²⁹⁷

Si nous avons jugé utile de mentionner cette brève « passe d'armes » de l'année 1987, c'est qu'elle résume parfaitement la configuration socio-politique nationale des rapports entre les services de remplacement et les principaux acteurs du champ professionnel agricole (et notamment du champ syndical) : 1°) d'un côté, une fraction des services de remplacement (qui détiennent certaines propriétés communes : ils se sont rapidement affranchis des cadres syndicaux ou autres qui avaient présidé à leur genèse ; ils ont développé un volume d'activité nettement supérieur à la moyenne nationale, etc.)²⁹⁸ estime que son activité et ses intérêts sont

²⁹⁷ Entretien avec Raymond C., président du SDAEC entre 1980 et 2000, juin 2007, pp.2-3.

²⁹⁸ Dans sa sociologie de la formation du groupe des cadres, Luc Boltanski (1982) insiste sur cette prime étape qu'est la formation d'une sorte d'avant-garde, faite d'individus aux caractéristiques sociales (*habitus*) assez semblables, procédant à un travail ultérieur d'unification symbolique d'agents disparates, inscrits dans d'autres groupes sociaux mais qui, insatisfaits de ce positionnement et démunis jusque-là d'instance de représentation spécifique, sont amenés à se reconnaître dans la catégorie sociale nouvellement forgée, celle des « cadres ». Il convient ici, nous semble-t-il, de *relativiser* le poids donné à la place du cognitif et à la production d'artefacts comme principes d'explication *exclusifs* d'une dynamique sociale fédérative : 1°) en premier lieu, s'agissant de la constitution d'une « avant-garde », l'existence de dispositions communes chez ses tenants est sans doute une donnée importante, mais si elle joue un rôle, il ne peut s'agir que d'un rôle de facilitateur : en aucune manière, la détention d'*habitus* semblables ne peut rendre compte des raisons profondes d'une telle entreprise ; 2°) enfin, s'il n'est pas non plus contestable que le travail social de définition du groupe participe à sa formation, tout le processus n'est pas entièrement redevable à des opérations symboliques, à un travail de façonnement des perceptions des agents. On s'organise aussi parce qu'il faut organiser des savoirs, autrement dit, parce qu'il y a un intérêt objectif commun à s'organiser (et pas seulement, *même si cela compte*, parce qu'on s'identifie à une représentation collective).

devenus à ce point spécifiques qu'ils ne peuvent plus se satisfaire de l'état d'extrême division technique et politique²⁹⁹ dans lequel les organisations professionnelles agricoles, au travers de leur gestion de la politique de développement agricole, ont historiquement placé l'activité de remplacement agricole, et qui appellent par conséquent à l'érection d'une représentation et d'un soutien technique nationaux dédiés³⁰⁰ ; 2°) de l'autre côté, se trouvent les principales organisations professionnelles nationales, qui manifestent une volonté de conserver le contrôle politique d'un mouvement dont elles sont à l'origine et dont elles se partagent les « parts » ; d'où la nécessité pour elles d'élaborer un subtil compromis entre, d'une part, la satisfaction de la demande (légitime) des services de bénéficier d'un appui technique contribuant à les sortir des difficultés rencontrées localement, et, d'autre part, la pleine maîtrise de l'encadrement mis en place, en faisant en sorte qu'il ne bouleverse pas l'état de distribution de l'activité entre les diverses O.P.A (c'est-à-dire, indirectement, un état des rapports de forces professionnels³⁰¹) ; il s'agit donc par là de prononcer le caractère de « groupe en soi » des services dans le champ professionnel, tout en évitant qu'ils ne

²⁹⁹ « Segmentation » imputable, nous l'avons vu, à un état d'extrême encastrement des services dans toute la série des réseaux professionnels agricoles évoqués plus haut (et faisant que les intérêts d'un service ne sont pas dissociés des intérêts de son organisme d'affiliation, où le service n'est qu'un prolongement, à vocation sociale, du cœur de métier de telle structure coopérative ou de telle entité syndicale).

³⁰⁰ Dans un courrier du 11 mai 1987 qu'il adresse à la FNSEA — et qui fait suite à une première missive cosignée par les quatre membres du CAF dans laquelle il est (déjà) demandé aux huit services de mettre un terme à leur démarche —, le président du SDAEC, se faisant là le porte-parole du groupe de propositions qu'il anime, motive très clairement la démarche dont son service est l'initiateur par l'existence d'une singularité de l'activité de remplacement, non justiciable, donc, d'être intégrée, « diluée » pourrait-on dire familièrement, dans les structures professionnelles existantes : « *Par leur histoire, leur mode de fonctionnement, leurs relations avec les organisations professionnelles agricoles départementales, les services de remplacement ont des structures très variées, mais cette diversité ne constitue pas un obstacle à leur objectif commun de promotion humaine, très souvent en étroite liaison avec le mouvement syndical. Face à un certain nombre de problèmes communs aux services, il a semblé nécessaire à quelques responsables départementaux de rechercher des solutions communes. Dans un souci d'efficacité, cette démarche s'est faite de manière informelle, dans le cadre des activités normales de ces services, au même titre qu'il se pratique des réunions interdépartementales. Les responsables réunis le 10 avril n'avaient pas l'intention de former une structure concurrente de nos organisations professionnelles. Il serait, à mon avis, inquiétant quant à la maturité de ces services qu'ils aient éprouvé le besoin de demander l'aval des organisations partenaires pour amorcer cette réflexion (...) Il serait dommage que votre organisation voit dans cette initiative des services de remplacement autre chose que la recherche de solutions appropriées (notamment en matière d'emploi) et d'une harmonisation nécessaire face à certaines sources de financement (...) Le fait que les services de remplacement n'aient pas recherché la tutelle d'une organisation professionnelle pour se réunir ne me semble ni constituer une attitude "agressive" à l'égard de votre organisation, ni devoir vous laisser croire que les responsables de cette réunion sollicitaient la tutelle d'une autre organisation (...) Dans le courrier du 5 mai 1987, vous faites part de la décision des organisations membres du C.A.F de confier la coordination des services au C.N.J.A. Sans animosité, je me demande si le fait de confier d'emblée la démarche à une organisation — plutôt que de l'associer plus tard avec les organisations co-signataires à une démarche plus endogène des services de remplacement — ne risque pas de provoquer plus de division qu'il ne nous aidera à trouver des solutions satisfaisantes.* »

³⁰¹ Le capital de crédit professionnel susceptible d'être investi par une OPA dans ses rapports avec les pouvoirs publics (notamment) étant bien entendu fonction du nombre d'agriculteurs (mais aussi — les deux sont intimement liés — du nombre de services professionnels) qu'elle représente.

deviennent un « groupe pour soi ». Sans doute aussi le précédent (traumatique) des « CUMA » (Assens, 2002 ; Cocaud, 2008), qui étaient à l'origine de simples organisations professionnelles à vocation technique à l'instar des services de remplacement et qui, ayant précocement élaboré leur organisation fédérative à l'écart des cadres syndicaux traditionnels, ont fini par constituer en certains endroits des espaces politiques de dissidence au syndicalisme majoritaire (les tenants de certaines fédérations, dans l'Ouest et dans le Sud-Ouest de la France notamment, développeront à partir de la fin des années 1960 et du début des années 1970, un discours rejetant le productivisme et prônant la conversion de l'agriculture à un idéal de développement équilibré des territoires, que l'on qualifierait aujourd'hui de « durable »), n'est-il pas pour rien dans cette prise de position professionnelle nationale. Ce compromis va s'incarner au travers de la création d'un Bureau National des Services de Remplacement (BNSR).

2.2- Organisation et travaux du Bureau national des services de remplacement

Le 12 janvier 1988 a lieu sur Paris la « Journée nationale des services de remplacement en agriculture », conjointement organisée par l'APCA, le CNJA, la FNSEA et la CNMCCA, qui réunit près de 160 personnes représentant une cinquantaine de départements. La manifestation doit permettre de démontrer aux yeux d'un grand nombre de responsables de SRA que l'activité de remplacement est une préoccupation commune aux « quatre grands »³⁰², comme les appelle François Clerc, et de légitimer ainsi la gouvernance collective qu'ils entendent assurer sur ce réseau de structures.

C'est à cette occasion qu'est annoncée la création d'un Bureau National des Services de Remplacement. Son comité de pilotage, composé des quatre OPA membres du CAF et de l'ANDA, présidé par le CNJA, doit fixer les orientations de la politique nationale de remplacement. Parallèlement à ce bureau politique, l'on décide de la mise en place d'un comité technique qui doit permettre « *de répondre de façon adaptée aux besoins des services de remplacement en tenant compte des priorités du terrain, tout en associant les compétences des services techniques et juridiques existants dans les organismes professionnels ou de*

³⁰² La journée se décline en quatre points : 1°) l'appui national (avec l'intervention d'un administrateur du CNJA et du secrétaire adjoint de l'APCA) ; 2°) l'évolution politique des actions de remplacement et leur financement par l'ANDA (faisant intervenir la vice-présidente du CNJA et le directeur général de l'ANDA) ; 3°) les contrats collectifs d'assurance sur la maladie et l'accident (où sont mis à contribution deux représentants de services de remplacement ainsi que Marie-Thérèse B., chargée de mission à l'ANDA) ; 4°) les discours d'administrateurs des organisations professionnelles agricoles (APCA, CNJA et FNSEA) ; autant de thématiques abordées devant permettant d'attester auprès des services représentés de la réelle maîtrise des problématiques du remplacement par les membres du CAF.

*l'administration*³⁰³ ». Animé par un permanent du CNJA, ce comité technique est censé s'appuyer sur des petits groupes de travail ponctuels pour étudier des points spécifiques.

Si le BNSR est constitué le 23 mars 1988 sous la forme d'une association loi 1901, et ce, pour bénéficier des fonds de l'ANDA au titre de son programme national d'appui aux « têtes de réseau » professionnelles, il n'en demeure pas moins qu'il ne possède pas les principales caractéristiques attachées au fonctionnement d'une association professionnelle nationale classique. Tout d'abord, la légitimité du BNSR n'est pas assise sur un principe d'adhésion des services de remplacement (pour le dire plus prosaïquement : il n'y a pas de cotisation d'adhésion) ; il ne peut, de ce fait, être considéré comme étant à la tête d'un « réseau » de services ; cet état ayant une vertu profondément fonctionnelle au regard de l'optique stratégique des OPA nationales : on évite par là l'instauration d'une double allégeance des services de remplacement et on neutralise ainsi le risque d'autonomisation du mouvement. Autre signal fort de l'entière subordination professionnelle de ces structures : il n'y a pas d'assemblée générale (exercice statutaire obligé de tout autre type d'association qui cristallise symboliquement l'existence d'une politique et d'enjeux propres), mais des groupes dits « pléniers », réunissant une fois l'an l'ensemble des représentants des fédérations ou services départementaux de remplacement.

Sur le plan du travail technique cette fois-ci, n'existe aucun comité technique « organique ». Jusqu'en 1993, le processus d'élaboration des problèmes et des solutions techniques passe par la convocation de groupes de travail *ad hoc* sans cadrage préalable autre que celui de l'animateur du BNSR mis à disposition par le CNJA. Quoique s'appuyant sur un « cœur » de services issus de CDJA, la stratégie de convocation et de composition des groupes de travail n'autorise aucun véritable suivi politique des problématiques. Les pistes de travail se forment également d'une manière assez incrémentale : aux problèmes évoqués dans le groupe de travail A consacré à la question de la fiscalité répond la constitution d'un groupe de travail B, dont la composition est presque entièrement différente, pour y répondre³⁰⁴. S'ajoutent à ce fait que 1°) les permanents du CNJA en charge de l'animation de ces groupes ne restent guère en poste plus d'un ou deux ans ; 2°) en 1990, le poste d'animation passe du temps plein au mi-temps. À l'époque, ces groupes de travail, pourtant seuls lieux d'une prise de parole, sont désertés par la plupart des responsables professionnels de services de

³⁰³ Compte-rendu de la journée nationale des services de remplacement du 12 janvier 1988, CNJA, 26 janvier 1988.

³⁰⁴ Nous nous appuyons là sur les procès-verbaux de réunions organisées entre 1989 et 1991.

remplacement pour n'être que des espaces d'échanges entre techniciens. Loin de n'y voir qu'une défaillance managériale, Raymond C., le président du SDAEC, assimile la méthode à une technique sciemment élaborée de division d'un collectif dont il avait essayé quelques années plus tôt de se faire le porte-parole :

« (...) Pour créer la zizanie, quand ils (*la direction politique et technique du comité de pilotage du BNSR*) faisaient une commission, ils invitaient des services de remplacement, et la commission d'après ils en invitaient d'autres, si bien qu'il y avait jamais de suivi. Quand ils faisaient une commission, ils piochaient, ils la fabriquaient comme ça en prenant la liste des services dans l'hexagone. Il n'y avait aucun suivi. Mais ils voulaient garder une main mise. Ça c'est clair. Mais nous ce qu'on voulait en tant qu'acteurs du remplacement, c'est avoir une structure la plus performante et la plus efficace possible (...) Nous on voulait qu'on définisse un groupe de travail au BNSR. Que ce soit le CNJA qui manage, on est d'accord, mais dès lors que vous avez des travaux, c'est plus des syndicalistes qu'il nous faut, ce sont des gens du remplacement et il faut qu'il y ait un suivi. Nous on voulait que ça avance dans le sens qu'on souhaitait, c'est-à-dire dans le sens de nos besoins, de nos tracasseries quotidiennes. »³⁰⁵

N'en concluons pas que cette politique d'animation technique ne va déboucher sur rien : parallèlement à la dizaine de groupes de travail par an (consacrés aux questions de formation, d'assurance, etc.) qu'anime le chargé de mission du BNSR, et qui sont en fait une reprise élargie des groupes techniques qu'avait installé le CNJA dès 1983 afin d'organiser l'explicitation des savoirs locaux des services ; parallèlement aussi à la diffusion de notes techniques ponctuelles (sur des questions d'assurance, de fiscalité, etc.), à l'assistance téléphonique ou à la participation à quelques assemblées générales de services de remplacement, l'ingénierie associative nationale permet d'accoucher de deux remarquables produits : le guide des services de remplacement et un bulletin trimestriel d'information dédié au remplacement dénommé « Remplacement-Info » (qui prend modèle sur le bulletin que délivre le CNJA à ses syndicats départementaux).

S'agissant du guide du service de remplacement, dont la rédaction s'achève en mai 1989, il s'agit sans doute pour l'époque de l'opération la plus complète et la plus aboutie d'institutionnalisation de savoirs spécifiques aux services de remplacement. Ce guide d'une soixantaine de pages vient cristalliser un « état de l'art » attendant à toute une série de problématiques travaillant l'activité : modalités de mise en place du service (avec modèles de statuts, de règlement intérieur, etc.), modalités d'administration de la structure (avec modèles de registres, de contrats, de facturation à l'utilisateur, etc.), techniques disponibles de financement des maladies et accidents, point de situation de la conduite fiscale à adopter (au

³⁰⁵ Entretien avec Raymond C., *op.cit.*, pp.4-5.

regard de la TVA, de la taxe sur les salaires), mise en place de la couverture sociale des agents de remplacement, organisation des formations des salariés de services, dispositions du droit du travail à respecter, méthode de rédaction des contrats de travail des agents de remplacement, etc. (voir Encadré n°10).

SOMMAIRE

Remerciements	3
Avertissement aux lecteurs	4
Sommaire	5
Introduction : les actions de remplacement	7
CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DU SERVICE DE REMPLACEMENT	
1-1 Choix du statut juridique	10
1-2 Modèle de statut	10
1-3 Règlement intérieur	13
1-4 Comité de pilotage	14
1-5 Contrat avec le S.U.A.D.	15
1-6 Motifs de remplacement	15
A - Maternité	15
B - Maladie-accident	16
C - Autres motifs	18
CHAPITRE 2 - ADMINISTRATION DU SERVICE DE REMPLACEMENT	
2-1 Registres à tenir	20
2-2 Formalités à remplir	20
2-3 Recrutement des agents	21
2-4 Planning de travail	23
2-5 Contrat avec l'utilisateur	23
2-6 Facturation à l'utilisateur	23
2-7 Procédure en cas de litige	25
2-8 Bulletin de paie	25
CHAPITRE 3 - GESTION FINANCIÈRE	
3-1 Comptabilité	28
3-2 Gestion	28
A - Gestion financière et gestion des actions	28
B - Budget prévisionnel et calcul du coût de la journée	28
C - Prévisionnel d'action et analyse des écarts	30
D - Gestion de trésorerie	30
CHAPITRE 4 - FISCALITÉ	
4-1 Régime fiscal des services de remplacement	32
A - T.V.A.	32
B - Taxe sur salaire	32
4-2 Forfait de déplacement	32
CHAPITRE 5 - REMPLACEMENT ET RESPONSABILITÉ	
5-1 Le cadre juridique	35
5-2 Les responsabilités encourues	35

Encadré n°10 : (suite)

CHAPITRE 6 - DROIT DU TRAVAIL

6-1 Relations juridiques entre services de remplacement et salariés	38
6-2 Quelques éléments de droit du travail	38
● âge d'admission	38
● durée du travail	38
● heures supplémentaires et repos compensateur	38
● repos hebdomadaire	38
● recrutement	39
● période d'essai	39
● salaire	39
● jours fériés	39
● congés payés	39
● résiliation du contrat de travail	40
6-3 Convention collective	41
● situation actuelle	41
● adhésion à la convention départementale des exploitations agricoles	42
● élaboration d'une convention propre	42

CHAPITRE 7 - CONTRAT DE TRAVAIL - MESURES SPÉCIFIQUES

7-1 Contrat durée indéterminée/contrat durée déterminée	44
● points à évoquer dans le contrat	44
● différents types de contrats de travail	44
● durée indéterminée : à temps plein, à temps partiel, intermittent	44
● durée déterminée	46
7-2 Autres types de contrat - Les mesures spécifiques	49
● contrat en alternance	50
contrat de qualification	
contrat d'adaptation	
S.I.V.P.	
● contrat d'apprentissage	51
● réinsertion de chômeurs	52
contrat de réinsertion en alternance	
stage de réinsertion en alternance	
programme d'insertion locale (P.I.L.)	
● compléments locaux de ressources	53
Autres cas	
● objecteurs de conscience	53
● T.U.C.	54
● association intermédiaire	54

CHAPITRE 8 - COUVERTURE SOCIALE DE L'AGENT DE REMPLACEMENT

8-1 Cotisations dues	56
8-2 Mode de calcul	56
8-3 Tableau des cotisations	56
8-4 Cas des aides familiaux ou associés d'exploitation	57
8-5 Versement des cotisations	58
8-6 Prestations	58

CHAPITRE 9 - FORMATION DES AGENTS DE REMPLACEMENT

9-1 Service de remplacement de moins de 10 salariés	60
9-2 Service de remplacement de 10 salariés et plus	61

Comme tout exercice du même type, la cristallisation de connaissances qui s'opère par l'entremise du guide relève d'un travail de rationalisation *ex post* desdites connaissances ; elle n'est en rien une simple addition de ces dernières. Le bloc de savoir-faire disposés dans le guide est directement ou indirectement assis sur la somme des savoirs locaux qui ont été révélés et collectionnés depuis le début des années 1980 par le CNJA au gré des enquêtes nationales et des groupes de travail. C'est à partir d'eux que sont notamment formalisés des modèles de statut et de règlement intérieur, que sont explicitées des techniques de financement de la maladie et l'accident (où sont exposés les principes de fonctionnement des contrats collectifs d'assurance, des fonds mutuels de garantie, de la politique d'action sociale de la MSA), qu'est expliqué le traitement adéquat d'enjeux relatifs à l'administration des services (sont ainsi livrés des modèles de planning, de fiche de candidature pour les recrutements de salariés, de fiche mensuelle de travail permettant de récapituler l'activité et les sujétions des salariés, de contrats de travail), etc. (Encadré n°11). Dans cette perspective, l'opération de rationalisation s'assimile à une activité complexe de *décomposition/recomposition* des savoirs détenus par les services. Il va de soi que le degré auquel plusieurs connaissances situées sont rationalisées (c'est-à-dire le degré auquel un savoir collectif tend à s'écarter d'une simple reproduction d'un savoir situé ou d'une simple addition de ces savoirs locaux) pour être érigées en références collectives est fonction de l'existence et du degré de sophistication d'un cadre légal ou réglementaire dans lequel ladite connaissance est censée s'inscrire (pour le dire autrement : autant l'élaboration d'un règlement intérieur peut s'appuyer sur le seul stock de connaissances situées disponibles, autant l'élaboration d'un modèle de contrat de travail adapté au remplacement suppose de tenir compte, non seulement de ce qui se pratique dans les services — spécificité de l'activité oblige —, mais aussi d'obligations légales génériques, exigeant de l'animateur du BNSR qu'il recourt à une expertise juridique externe pour constituer la référence en question)³⁰⁶.

³⁰⁶ Bien qu'il soit au centre de leur approche, ce travail d'élaboration des savoirs ne fait généralement pas l'objet d'une analyse spécifique de la part des sociologues des organisations, des économistes de la firme ou des gestionnaires qui tentent d'appréhender les logiques d'innovation. Expliquer, comme le fait Nonaka (1997), le passage du stade de l'extériorisation des savoirs au stade de leur cristallisation par l'existence d'une opération de « justification des concepts », autrement dit, chez l'auteur, par le fait que les savoirs sélectionnés sont ceux qui coïncident avec les objectifs et les besoins de l'entreprise, constitue, même si le propos reste juste, une simplification abusive de la réalité. Quoique cela dépasse notre présent cadre d'analyse, on nous permettra ici de formuler quelques remarques micro-sociologiques qui, à défaut de revenir en détail sur le processus, permettent au moins d'en suggérer l'extrême complexité (nous nous appuyons pour ce faire sur plusieurs observations participantes ; nous avons en effet contribué en qualité d'acteur à la mise en place de plusieurs référentiels nationaux dans le remplacement agricole : référentiel pour le certificat de qualification professionnelle des agents de remplacement en 2005 et 2006, mise en place d'un modèle de contrat d'assurance collectif national *a minima* en 2007). L'activité de décomposition/recomposition des savoirs évoquée plus haut nous paraît obéir à deux phases distinctes : 1°) la première phase met en scène le travail de *collection* et de *sélection* de

D'ailleurs, l'un des exposés du guide, celui consacré au rappel des principaux éléments du droit du travail, n'est pas du tout redevable à une logique d'institutionnalisation des connaissances.

connaissances d'un opérateur (il s'agit ici du chargé de mission du BNSR) auquel est conventionnellement déléguée la charge d'élaborer la première trame d'un ou de plusieurs référentiels : collection au sens où il s'agit de constituer un stock de savoirs disponibles pour s'appuyer dessus, puis sélection parce que l'élaboration du référentiel suppose de trancher, non sans un certain arbitraire, entre les formules et formulations disponibles au bénéfice de celles qu'on estime les plus « complètes » (s'agissant par exemple de constituer un modèle de statuts, on empruntera au document du service « A » son libellé attendant au déroulement de l'assemblée générale, et on lui préférera les mentions disposées dans les statuts du service « B » pour ce qui a trait à la tenue ou à la composition du conseil d'administration) ; cette phase s'achève par une entreprise de *dé-singularisation* (Boltanski, Darré, Schiltz, 1984 ; Boltanski, Thévenot, 1991) des énoncés devant permettre leur « montée en généralité » (garante de leur appropriation ultérieure par l'ensemble des services de remplacement) ; considérant, bien évidemment, qu'une expertise peut-être mobilisée à cette occasion afin d'assurer la conformité minimale du modèle à des exigences juridiques et/ou fiscales génériques. Dans le cas du guide des services de remplacement, la production des référentiels ne va pas se clore sur cette phase que l'on pourrait qualifier d'« hobbesienne » (Jaume, 1986) au sens où un acteur est investi, seul, du pouvoir de mettre fin aux divergences entre des parties-prenantes en décidant en leur nom du sort commun. En effet, trois comités de rédaction, dont la composition n'est pas sans rappeler celle des groupes de travail CNJA du début des années 1980, vont être mobilisés au cours de l'année 1988. Ces arènes caractérisent l'avènement d'une séquence que l'on peut qualifier de « faillibiliste » (au sens poppérien du terme [Popper, 1986]) de production d'un savoir commun, dans le sens où elle emprunte à la méthodologie de l'« essai-erreur » (« *trial and error* ») : parmi les différents modèles présentés destinés à se transformer en « références collectives », certains sont débattus, occasionnent, conformément au schéma des économies de la grandeur, des disputes entre participants contraints de recourir à des principes supérieurs communs pour faire valoir leur point de vue ; aussi, par une série de tâtonnements successifs au travers desquels sont égrainées plusieurs versions possibles de ladite référence intégrant les commentaires, remarques ou aspirations déclarées des parties, surgit à un moment donné l'opportunité de fixer un contenu respectueux de l'état précis des prises de position, satisfaisant l'ensemble des participants (étant entendu que les compétences sont, dans ce genre de processus, inégalement distribuées : certains acteurs, parce que pourvus d'une plus grande expérience, parce que représentant un service plus ancien, plus important, se sentent davantage autorisés à « prendre la parole » ; d'autres, se percevant ou étant perçus comme moins légitimes, parce que moins expérimentés, parce que représentant de petites structures, sont davantage enclins à adopter une attitude d'apathie, à « suivre le courant »), et respectant les éventuels contraintes réglementaires et impératifs techniques identifiés en amont.

Encadré n°11 : extrait du guide (p.23)

2.4. LE PLANNING DE TRAVAIL

La principale tâche du service de remplacement est de pouvoir répondre efficacement à la demande d'agents de remplacement.

Il faut pour cela mettre en place un planning de travail. On pourra s'inspirer du modèle ci-dessous en indiquant dans chaque case le nom de l'utilisateur et en utilisant une couleur différente pour chaque motif de remplacement.

MOIS : Janvier

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Permanents											
Jacques											
Michel											
Jean											
Vacataires											
André											
Marc											
Patrick											

Il peut être utile de recenser les demandes à l'avance, une fois par trimestre. Ceci permettra d'estimer au mieux les besoins prévisibles, tout en laissant une marge de manœuvre pour les cas d'urgence.

On pourra pour cela mettre un « bulletin de demande » dans le journal agricole départemental, le bulletin de la M.S.A., le bulletin du Crédit Agricole, de la coopérative.

2.5. LE CONTRAT AVEC L'UTILISATEUR

Pour toute intervention chez un adhérent, il est indispensable d'établir une convention par laquelle l'utilisateur s'engage à respecter l'ensemble de ses engagements vis-à-vis du service de remplacement.

Ensuite, on lui fera viser la *fiche mensuelle de travail* effectivement réalisé.

A. Modèle-type de convention

Service de remplacement de :

Je soussigné, Madame, Monsieur,
exploitant agricole à (adresse complète)

DECLARE vouloir utiliser le service de remplacement au motif :
du au 198.

M'ENGAGE A

- Signer le certificat de travail joint à la présente convention.
- Payer le montant du service qui me sera rendu, et qui me sera facturé par le service de remplacement, conformément aux tarifs pratiqués et qui sont indiqués ci-dessous.
- Fournir les justificatifs nécessaires.
- Payer la cotisation annuelle.

RECONNAIT AVOIR PRIS CONNAISSANCE DU REGLEMENT INTERIEUR.

TARIFS VALABLES A COMPTER DU

- Maladie
 - avec contrat
 - sans contrat
- Accident
 - avec contrat
 - sans contrat
- Formation rémunérée
- Formation non rémunérée
- Mandat professionnel
- Congés-événement familial
- Maternité

Renseignements concernant le demandeur [facultatif] : âge, année d'installation, SAU, nombre de VL....

Fait le à

Signature de l'Agriculteur
"lu et approuvé"

Signature du Président du
service de remplacement

B. La fiche mensuelle de travail

Voici un modèle de fiche mensuelle de travail utilisée par le service de remplacement du Tarn-et-Garonne : (page suivante)

2.6. LA FACTURATION A L'UTILISATEUR

Celle-ci peut être faite à la fin de l'intervention chez l'utilisateur ou, plus couramment, à la fin du mois.

La facture doit faire ressortir le coût total de la journée et les aides éventuelles venant en déduction.

De très nombreux travaux de sociologie des professions, qu'ils soient consacrés, pour n'en citer que quelques-uns, aux médecins (Freidson, 1984 ; Baszanger, 1990), aux journalistes (Ruellan, 1997), aux gestionnaires (Boussard, 2008), aux *marketers* (Cochoy, 2001), viennent montrer que la constitution d'un *corpus* de savoirs spécialisés est constitutive de la dynamique de formation des groupes professionnels³⁰⁷. Toutefois, la cristallisation de ces connaissances dans des formations par laquelle ledit groupe professionnel obtient une reconnaissance sociale et politique de l'extérieur, puis, au stade ultime du processus de professionnalisation, la conversion de ces savoirs en un enseignement officiel, sous contrôle des pairs, conditionnant l'entrée dans le métier, ne sont pas les seuls formats d'objectivation qui comptent. L'on trouve en effet, bien plus en amont de ce procès de professionnalisation, des formes d'institutionnalisation des connaissances autrement plus discrètes, qui ne servent pas un quelconque travail de légitimation du collectif — c'est là une problématique située plus en aval —, mais qui contribuent en revanche à l'unification de ce dernier. Ainsi, en organisant la diffusion du guide de remplacement dans tous les services de remplacement français à partir de 1989, le BNSR favorise dans le même temps la prise de conscience d'une partie des membres des services d'appartenir à un même ensemble. En incorporant ces références collectives produites à leur endroit, tout simplement par la lecture, ou bien par l'intégration de ces dernières dans des stratégies organisationnelles locales, les acteurs du remplacement font l'expérience subjective du collectif : au travers du guide, chaque service peut se rendre compte que les problématiques spécifiques qu'ils affrontent sont le lot commun d'autres structures, et justiciables, donc, de « recettes » communes. En les mettant (éventuellement) en œuvre, il ne fait que participer à la spécialisation de son activité, et donc, par effet d'agrégation, à la spécialisation de l'activité de remplacement en général. En un mot, le guide des services de remplacement, comme forme objectivée (ou archétypale, pour parler comme Nonaka) des savoirs du remplacement, est un élément d'identification des services à un même ensemble socioprofessionnel (certes, encore très flou) ainsi qu'un vecteur d'« autolégitimation » du groupe, pour reprendre ici le terme d'Isabelle Baszanger : nombre de tenants du remplacement — et plus seulement ceux des services les plus importants — deviennent davantage enclins à penser leur activité comme spécifique, c'est-à-dire non réductible à celle des groupes professionnels qui les abritent.

³⁰⁷ Remarquons en passant que les travaux d'économie institutionnaliste aboutissent, sur ce point, à des résultats assez analogues à ceux des sociologues : les théoriciens évolutionnistes de la firme (Dosi, Teece, Winter, 1990) montrent que le principe de distinction d'une firme à l'intérieur d'une industrie donnée réside dans la spécificité de son patrimoine intangible, c'est-à-dire dans le degré de spécificité des savoir-faire capitalisés dans l'utilisation de ses facteurs de production.

Autorisons-nous là une remarque méthodologique : le raisonnement — fort classique au demeurant — qui consiste à imputer la prime composition d'un collectif « pour soi » à la somme des expériences subjectives des acteurs qui sont censés le composer (sous une forme latente) relève, pour reprendre la terminologie du sociologue Raymond Boudon (1991), de la catégorie des « variables lourdes » (c'est-à-dire des facteurs explicatifs difficilement démontrables, et donc, difficilement falsifiables). Si, s'agissant du premier référentiel collectif élaboré en 1985 à destination des services de remplacement et concernant les contrats d'assurance (cf. propos *supra.*), nous pouvions, au vu de la coïncidence entre la date de diffusion dudit référentiel et l'année du véritable développement de ces contrats en France, raisonnablement conclure à l'existence d'une corrélation entre les deux, et en déduire alors l'effectivité de l'incorporation de ce savoir par les services (nous avons toutefois pris soin de souligner qu'existaient parallèlement de puissantes incitations : connaissance de la décision de l'ANDA d'arrêter le financement national des coups durs et proximité de cette date d'arrêt) ; la tâche se révèle autrement plus ardue concernant le guide, dans la mesure où, ce dernier portant sur des dimensions essentiellement qualitatives de l'activité, l'on ne peut s'appuyer sur aucun indicateur statistique. Il incombe alors de justifier l'extrapolation par quelques données d'observation, quelques indices, qui confirment l'existence d'une dynamique d'incorporation des références collectives (s'exerçant par l'intermédiaire de l'appropriation des objets dans lesquels elles sont disposées).

● A VOS GUIDES

Quelques modifications à apporter dans le guide :

PAGE 39

le SMIC est à 29,91 F depuis le 1/09/1989

PAGE 56

Le plafond mensuel de sécurité sociale est porté à 10 540 F pour les rémunérations versées entre le 1/07/1989 et le 31/12/1989.

UNE REMARQUE

Pour la cotisation accident du travail, les services de remplacement sont dans la même catégorie de risque que les entreprises de travail temporaire.

La cotisation patronale est de 4,45 %. Toutefois, certains services de remplacement issus d'organismes agricoles peuvent avoir conservé le taux de 2,10 % propre à ces organismes.

● LE GUIDE ENCORE : LE STOCK EST EPUISÉ

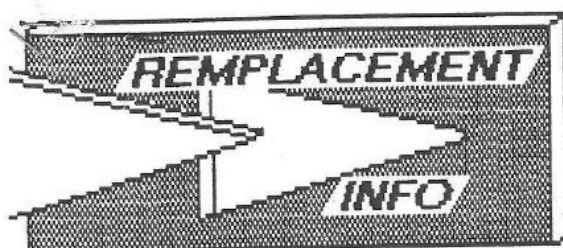
Le guide du service de remplacement est victime de son succès. La totalité du stock a été écoulee. Ce n'est donc plus la peine de nous envoyer des commandes. Tant pis pour les retardataires.

Par exemple, ci-dessus, les quelques mentions que l'on trouve dans le bulletin mensuel « remplacement info » n°5 d'octobre 1989 permettent de constater deux choses : 1°) le guide est un outil très demandé par les services de remplacement en agriculture (on peut donc raisonnablement en conclure qu'il est ensuite consulté par ses animateurs et ses responsables) ; 2°) en second lieu, ses concepteurs préconisent une utilisation active de ce dernier : on demande ainsi aux membres des services de remplacement d'actualiser certaines informations incluses dans le guide. On peut mentionner d'autres faits pour confirmer l'existence de cette logique d'incorporation : parmi les neuf services et fédérations dont nous avons consulté les archives, nous avons retrouvé la mention du guide dans les rapports d'activité de deux services de remplacement, où l'on y fait référence pour motiver certains changements techniques (mise en place de contrats de travail pour les vacataires dans un cas, et mise en place de fiches de candidature dans l'autre cas).

Parallèlement à l'organisation de savoirs collectifs, la parution, à compter d'août 1988, d'un journal trimestriel consacré aux questions de remplacement, « Remplacement Info », participe tout autant au processus par lequel les acteurs du remplacement prennent conscience

de leurs particularités ; par son entremise, les services intègrent progressivement le fait d'être parties prenantes d'un vaste groupement, fait de structures répondant à des enjeux identiques. Ce bulletin édité par le BNSR aborde toute une série de thématiques attenantes à l'activité du remplacement ; ses rubriques sont relatives, par ordre de fréquence³⁰⁸ : 1°) aux informations sociales, fiscales et juridiques diverses (44 rubriques entre 1988 et 1997) ; 2°) à l'organisation et au travail du Bureau National des Services de Remplacement (20 rubriques) ; 3°) à la « vie des services » (16 rubriques en tout – elles consistent dans des « zooms » sur telle ou telle action originale d'un département : par exemple, on relève le partenariat sophistiqué du Lot avec la caisse de MSA, on décrit le montage régional de formations à destination des agents de remplacement en Poitou-Charentes ou la mise en place d'une gestion informatisée du remplacement en Haute-Loire, etc.) ; 4°) à la parution des avenants relatifs au montant de l'allocation de remplacement pour congé maternité, ou bien diverses autres informations sur la politique d'action sociale de la MSA (10 rubriques) ; 5°) aux réformes de la politique (de financement) de l'ANDA (7 rubriques) ; 6°) à l'évolution des données statistiques nationales afférentes au remplacement, avec quelques fois des cartographies (5 rubriques), etc. Distribué au départ aux seules fédérations (ou, à défaut, aux SUAD) et aux services de remplacement départementaux, le bulletin passe sous le régime de l'abonnement en mai 1991 de manière à élargir son audience : en 1992, près de 70% des services de remplacement français (structures locales comprises) sont abonnés à ce journal, qui circule de main en main, à tout le moins entre celles des acteurs locaux intéressés par le remplacement (on trouve, par exemple, régulièrement manuscrite la mention « copie à » sur les exemplaires).

³⁰⁸ Nous avons analysé les 25 numéros parus entre 1988 et 1997 (année précédant celle de la création de la Fédération Nationale des Services de Remplacement).



*Maureau
Dep à J.P. R.C.
M.O.
le 12/09/88*

Août 1988 - N° 1

BULLETIN DU BUREAU NATIONAL DES SERVICES DE REMPLACEMENT

[APCA - CNJA - CNMCCA - FNSEA - avec l'appui de l'ANDA]

LE MOT DU PRESIDENT

Quatre mois après la création du Bureau National des Services de Remplacement, voici le n°1 de **REPLACEMENT INFO**.

Ce bulletin était attendu depuis longtemps par les quelques 600 services de remplacement que compte notre pays.

Ils étaient demandeurs d'une information claire, concise et d'actualité sur les sujets qui les préoccupent.

Ceci nous a guidés dans le choix de son contenu.

Vous trouverez donc dans **REPLACEMENT INFO** plusieurs rubriques :

ACTUALITES, des informations courtes, des dates à retenir, des adresses utiles.

DOSSIER, ENQUETE, LE POINT SUR..... selon l'actualité, nous aborderons tel ou tel domaine touchant à l'activité de remplacement.

ECHOS DU BUREAU NATIONAL, des nouvelles sur les activités du Bureau National.

D'autres rubriques viendront bientôt compléter ce bulletin.

Notre souhait est de faire de **REPLACEMENT INFO**, l'outil indispensable de votre activité au sein des services de remplacement.

N'hésitez-pas à nous faire part de vos remarques et souhaitons longue vie à **REPLACEMENT INFO**.

Le Président du Comité de Pilotage
du Bureau National des Services de Remplacement,
Michel DEBES

BUREAU NATIONAL DES SERVICES DE REMPLACEMENT (B.N.S.R.)
14 rue la Boétie
75008 PARIS
Tel. (1) 42.65.17.51

Dans un classique de la science politique, le politologue américain Benedict Anderson (1996), cherchant à comprendre les conditions de possibilité du sentiment national parmi des individus qui n'interagissent pas directement ensemble, où le face-à-face *in situ* n'existe pas, donne à voir que les techniques de l'imprimerie, le développement de la presse (et du roman) contribuent à l'émergence d'un imaginaire national : les langues d'imprimerie, délivrant les individus de leurs encadrements traditionnels et locaux, jettent les bases de la conscience nationale en créant de vastes publics de lecteurs qui partagent, par l'entremise du support écrit, une même langue vernaculaire ; en suscitant les mêmes actes et les mêmes pensées chez des individus vivant de part et d'autre d'un espace physique, la lecture de la presse participe à l'érection de ce que l'auteur appelle une « communauté imaginée ». La cérémonie qu'est la lecture de son journal est alors le lieu d'un étrange paradoxe : bien qu'accompli silencieusement et en privé, chaque individu sait intimement en l'effectuant que ce rituel est partagé et répété par tout un tas d'autres gens — souvent au même moment, souligne l'auteur — dont il connaît pertinemment l'existence même s'il n'a aucune idée de leurs identités. Toutes choses étant égales par ailleurs, l'on peut imputer un rôle semblable au bulletin trimestriel du BNSR : il fait des services et des groupes locaux de remplacement les sujets de communes inquiétudes, interrogations, besoins ; *in extenso*, il confère à chacun la possibilité de s'imaginer relié à l'autre, sans pour autant que les acteurs en question se voient ou se connaissent.

3- Production des frontières juridiques de l'activité de remplacement

La fin des années 1980 et le début des années 1990 sont, en matière de remplacement agricole, le siège de cette dynamique socio-politique paradoxale : à un encadrement professionnel national fait pour défaire toute velléité d'émancipation politique du mouvement du remplacement répond un travail technique du BNSR qui, au travers des dispositifs d'appui technique qu'il conçoit, contribue indirectement à l'affirmation de ce collectif. Dans ce contexte, apparaît dans la première moitié des années 1990 une nouvelle génération d'entrepreneurs de la cause du remplacement en France. Ce groupe se distingue du précédent mobilisé par le SDAEC en 1987 par le fait qu'il ne réunit pas seulement les représentants des structures de remplacement les plus importantes de France (les plus promptes à marquer la distinction d'avec les activités professionnelles classiques). On trouve en son sein des présidents, administrateurs, directeurs ou animateurs de services dont l'activité moyenne annuelle ne s'élève guère au-delà des 3000 journées de remplacement. En revanche, ils ont un

point commun : ils sont également convaincus que les particularismes intrinsèques de l'activité qu'ils ont à gérer méritent un cadre tout aussi particulier d'encadrement. De notre point de vue, cette émergence de nouveaux porte-parole du remplacement (parlant au nom de services aux profils disparates) ne peut être détachée de la dynamique de composition d'une « communauté imaginée » : décider de s'investir et de parler au nom d'un collectif sous-entend d'avoir le sentiment de l'existence et de la réalité de ce collectif.

On trouve, à la tête de cette nouvelle entreprise — dans laquelle se positionne rapidement le SDAEC, conscient d'avoir une seconde chance de faire triompher le point de vue qu'il défend depuis plusieurs années —, deux responsables professionnels, Rémi T. et Gilles D.³⁰⁹, tous deux présidents de leurs (petits) services de remplacement respectivement situés en Ariège et dans le Jura. Tous deux étant investis dans l'organisation des services de remplacement au sein de leur région respective (Midi-Pyrénées et Franche-Comté). Tous deux étant également soucieux, à l'échelle de leurs départements, de retirer la tutelle du service aux organisations professionnelles existantes (dans les deux cas, il s'agit de la chambre d'agriculture) afin, selon leurs dires, de permettre à ce dernier de se développer. Ces deux responsables, et la petite équipe informelle qu'ils fédèrent, ont une attitude ambivalente vis-à-vis du BSNR : ils sont profondément insatisfaits du fonctionnement de ce dernier (absence de travail de fond et de suivi) et, dans le même temps, ils sont parfaitement conscients que ce n'est que par ce canal que les avancées les plus significatives pourront être obtenues.

« *(Sur le service de remplacement de l'Ariège)* Si tu veux, moi je suis arrivé dans le remplacement en 1987. Je me suis installé en 1982 et j'étais utilisateur du service de la chambre hein. J'avais un salarié chez moi qui était du service. Et de là, je suis allé à une AG, mais comme simple utilisateur, et comme il cherchait un candidat pour rentrer au conseil d'administration, bon j'ai pris la place, et j'ai dû devenir président en 1989, un ou deux ans plus tard (...) À l'époque, le service de l'Ariège, c'était un service chambre. Ça avait un statut d'association intermédiaire depuis 1985, mais c'était géré par du personnel chambre. Par le SUAD. Donc moi j'ai proposé qu'on gère le service à part, qu'on l'enlève de la chambre. C'était un truc qui vivotait... qui tournait pas très bien et j'ai compris que si on voulait avancer, fallait des gens qui s'en occupent à temps plein quoi, que ce soit pas un secrétaire qui s'en occupe, mais avec un directeur... mettre en place quelque chose de plus structuré en fait (...) *(Sur le BNSR)* Dans les années 1970, les JA, ils ont propulsé les services, ils en ont fait la promotion, ils l'ont mis en valeur, et ils ont réussi l'énorme coup de force d'arriver à le faire financer par l'ANDA. Ça, c'est quand même leur travail. Et puis comme aux JA, il n'y avait personne de motivé pour le suivre et donc ça c'est perdu,

³⁰⁹ Ces derniers exerceront par la suite, pendant plus d'une quinzaine d'années d'affilée, les fonctions de vice-président et de trésorier au sein de la future Fédération Nationale des Services de Remplacement. Autant dire que, dans un contexte de présidence tournante au sein de cette FNSR (puisque la présidence sera statutairement confiée à un membre du conseil d'administration national des Jeunes Agriculteurs, par conséquent sujet à la limite d'âge), ils joueront un rôle très important dans l'orientation de la politique de remplacement en France.

et dans les années 1980, il n'y avait pas grand-chose qui existait, à part le BNSR, une réunion par an et point barre. C'était vraiment des réunions typées ANDA... On allait là-bas une fois par an et c'est tout. À côté de ça, on avait des régions comme la Bretagne et les Pays de la Loire qui eux avaient fait de grands pas dans le remplacement et qui avaient déjà compris à l'époque qu'il fallait une entité nationale pour être représentés, parce qu'il y avait plein de choses à demander à l'époque, que ce soit le recours sur la maternité, que ça soit tout ce qui était juridique, fiscal... il y avait des choses à faire. Donc eux, ils avaient compris le truc, et comme c'était des personnes qui n'étaient pas trop dans le syndicalisme, ils avaient dit "on va faire une structure nationale indépendante." Et c'est ce qu'ils avaient commencé à faire, parce que je connais bien les auteurs, c'est avec eux qu'on a avancé par la suite. Il y avait notamment les Côtes d'Armor qu'était en pionnière, et très vite la Profession, c'est-à-dire les JA, la FNSEA et l'APCA à l'époque, a eu peur d'un dérapage des services de remplacement, et comme à l'époque ils maîtrisaient l'ANDA et les financements, ils ont mis un grand coup de frein à cette mouvance et ils ont dit "on va créer le BNSR où on aura un responsable JA qui va s'occuper de la structure remplacement." Ça a stoppé l'initiative de ces départements, et on est repartis avec cette structure qui a vivoté, et c'est là qu'est arrivée une nouvelle génération, la mienne, qui s'est dit qu'il fallait faire quelque chose de plus structuré. Mais on s'y est pris différemment puisqu'on s'est dit qu'il ne fallait pas faire quelque chose d'indépendant, on a dit "on va construire quelque chose avec l'appui des OPA." Et c'est là qu'on a commencé à travailler sur nos statuts avec l'appui de la FNSEA et avec l'appui des JA qui avaient très bien compris que la structure était fragile, et qui commençaient à toucher du doigt les problèmes du remplacement (...) Au départ, on n'était pas beaucoup pour s'occuper du remplacement au BNSR. On était quelques mordus du remplacement, mais 5-6, pas plus. Il y avait Gilles, il y avait le directeur d'un service de Champagne-Ardenne, je me rappelle plus son nom, il y avait le directeur de la Manche et son président et puis le SDAEC. Ça c'était le tout premier groupe. Et puis ensuite, il y a d'autres personnes qui nous ont rejoints. Mais au début, on devait être que 5 ou 6 services à être vraiment investis. »³¹⁰

C'est à l'occasion de la création en janvier 1994 du premier « groupe restreint » du BNSR, présidé par le Président (Jeune agriculteur) du BNSR mais composé des représentants régionaux des services de remplacement en agriculture (jusque-là, les seules mobilisations des services de remplacement se faisaient par l'intermédiaire des « groupes pléniers », sortes d'assemblées générales de substitution réunies une fois par an ; pour le reste, il n'existait aucune formule intermédiaire entre le niveau politique incarné par le comité de pilotage du BNSR fédérant les principales OPA et le niveau technique matérialisé par les différents groupes de travail thématiques entre animateurs), constitué avec pour mission de réfléchir à l'élaboration d'un statut pour les services de remplacement, que cette nouvelle génération d'entrepreneurs de cause va trouver un lieu d'expression de ses idées et un moyen de concrétiser sa démarche.

³¹⁰ Entretien avec Rémi T., président du SRA de l'Ariège et vice-président de la FNSR, novembre 2007, pp. 1-3.

Dans la sociologie des cadres de Luc Boltanski (*op.cit.*), l'élaboration d'un statut juridique propre à un groupe ou à une catégorie professionnel(le) doit s'analyser comme une technologie d'objectivation sociale privilégiée par les porte-parole de ces dit(e)s groupes ou catégories afin de l'emporter dans leur lutte avec des instances de représentation concurrentes pour le partage de l'espace social (ou plus exactement, leur lutte pour l'appropriation symbolique de groupes sociaux et du capital de force sociale qu'ils représentent).

« Comme la définition de critères d'appartenance au groupe, l'établissement de frontières constitue, dans les luttes, l'une des technologies d'objectivation dont se sert l'action politique et l'institutionnalisation des frontières entre groupes est l'un des enjeux fondamentaux des luttes politiques. Les frontières entre groupes (comme les frontières entre nations) ne sont pas "naturelles" et un groupe constitué par agrégation autour d'un pôle d'attraction n'a pas d'autres limites, à l'état pratique, que la zone d'incertitude où se fait sentir, avec une force à peu près égale, l'attraction d'autres pôles. Mais, produit d'un acte quasi-juridique, qui objective et institutionnalise un état des rapports de force sociaux, les frontières contribuent à produire les différences "objectives" qui justifient leur tracé. Cela vaut pour les frontières entre nations (les géographes parlent de l'"effet dynamique de la frontière"), mais aussi pour les limites entre groupes et entre classes dont l'institutionnalisation tend à renforcer les propriétés distinctives en les portant à la conscience des agents (...) Une des fonctions du droit est, on le sait, de fixer et d'éterniser un état de la lutte des classes en traçant de façon explicite des frontières entre les groupes et en inventant des critères d'inclusion et d'exclusion permettant d'attribuer, sans faillir, des agents à des classes. En ce sens, le discours juridique est l'état limite du discours théorique sur la politique où l'objectivation se réifie définitivement, en même temps que le discours acquiert le pouvoir de faire exister dans la pratique ce qu'il énonce, même si les distinctions qu'il introduit sont relativement arbitraires. » (1982, pp.259-261).

La présente citation renvoie à une problématique récurrente dans les travaux sociologiques et politologiques : quel est le degré de « substance » d'un groupe social ? Doit-on uniquement appréhender la formation de ce dernier comme le produit d'une « construction sociale » réalisée par les porte-parole autoproclamés d'un collectif ? L'émergence d'un statut qui réifie les distinctions entre groupes sociaux n'est-elle redevable qu'à la dynamique de luttes entre des instances pour le monopole de la représentation de telle ou telle catégorie d'acteurs ?

En fait, à suivre de trop près cette conception, l'on en vient à ramener l'inscription d'un groupe social (et de ses pratiques) dans une catégorie juridique donnée comme la conséquence de la seule stratégie de distinction portée par ses représentants autorisés. Pour le dire autrement, en rapportant le propos à notre affaire de remplacement, et toutes choses étant égales par ailleurs, on est naturellement enclins à analyser la création d'un statut pour les services de remplacement comme le moyen utilisé par les quelques entrepreneurs de cause

mentionnés plus haut, pour faire triompher leur point de vue et leur sentiment (celui qu'existe un particularisme inhérent à l'activité de remplacement, de telle sorte qu'il n'est pas concevable que son inscription historique dans d'autres groupes professionnels soit prolongée plus longtemps) dans leur lutte contre les « quatre grands », tenants d'une position politique asymétrique (consistant à entretenir la subordination de l'activité à des entités dont la légitimité a été consacrée historiquement et qui tirent de cette tutelle — en se la partageant au niveau local [chaque grand réseau professionnel abrite localement des services] comme au niveau national [les OPA concernées siègent toutes au comité de pilotage du BNSR] — un surplus de capital professionnel entendu comme capital de représentativité).

La difficulté qu'il y a d'épouser complètement cette analyse vient de ce que, dans notre cas, les faits la contredisent, ou, à tout le moins, l'invalident partiellement. S'il importe de tenir compte de l'existence de ce que nous avons précédemment appelé une « communauté imaginée » pour comprendre l'apparition de porte-parole du remplacement aux propriétés disparates, il importe tout autant d'intégrer le fait qu'à l'époque, nous l'avons souligné à maintes reprises, l'absence de statut dédié au remplacement pose de singuliers et récurrents problèmes (juridiques et fiscaux) aux structures qui ont la charge de cette activité. En d'autres termes, la création d'une catégorie juridique n'est ici pas seulement imputable à l'existence d'une lutte symbolique entre une « avant-garde » et des tenants de position de pouvoir, elle est aussi le moyen de règlement de situations objectivement problématiques. C'est un aspect que nous invite à prendre en compte Denis Segrestin (1980) lorsqu'il parle de « communautés pertinentes de l'action collective » et qu'il relève que *« le point de départ de la conscience et de l'action collectives se trouve dans une dynamique de l'être plutôt que dans une dynamique de l'idée (...) si l'action collective met en jeu avant tout une dynamique de l'acteur, cette dynamique suppose elle-même l'existence et la disponibilité dans le champ de l'action collective de collectivités concrètes de référence, c'est-à-dire de communautés d'action auxquelles les travailleurs soient susceptibles de s'identifier (...) la capacité de mobilisation (d'un collectif) sera d'autant plus forte que les communautés de référence disponibles seront plus proches des individus, et plus prégnantes par rapport à leur situation objective ; elle sera moins forte si l'identité collective prend le caractère d'une identité éclatée et diffuse (...) la communauté n'est ni plus ni moins qu'une expérience collective, expérience qui ne prend sa signification que dans la conduite de l'action, dans la gestion des problèmes et des relations que met en jeu l'action. Si l'on peut dire, il n'y a pas de communauté en dehors de la vie de la communauté »* (pp.173-188).

On le voit dans cette lecture, la communauté dont il s'agit de déterminer les frontières, ne procède pas seulement d'une faculté imaginante des acteurs (qui serait ensuite consolidée par un travail stratégique de façonnement de catégories de perception de ces derniers) — même si elle importe —, elle procède parallèlement d'un impératif de gestion de problèmes concrets. Ce sont là deux facteurs qui jouent de manière *indissociable*. Un collectif, ou une communauté, est toujours le produit combiné de sentiments et d'idées (c'est-à-dire du subjectif) — sans cela, on ne peut par exemple pas expliquer d'une manière satisfaisante la survenance de « mordus du remplacement », pour reprendre les termes de Rémi T., prêts à travailler au nom et pour le compte des autres — et de caractéristiques objectives, qui participent à concrétiser (voire à faire advenir, c'est là notre optique) cette dimension subjective des choses.

Si nous revenons un instant sur le passé de l'activité, force est de constater que le « passif » juridique conquis au commencement du projet professionnel national du remplacement, en 1973, n'est guère étoffé :

- Par un courrier en date du 3 octobre 1973 adressé à l'ANDA, le ministre de l'Économie et des Finances, sous la pression du ministre de l'Agriculture, admet que les actions de remplacement puissent être exonérés de la taxe sur la valeur ajoutée³¹¹ ;
- S'agissant du statut de l'activité, c'est un avis de la section sociale du Conseil d'État rendu le 6 mai 1975 qui fait autorité en la matière. Il est envisagé trois cas de figure : 1°) soit il s'agit d'associations ou de groupements d'agriculteurs qui ne limitent pas leurs activités à des actions de remplacement (coopératives et entreprises industrielles et commerciales), et dans ce cas, sous la réserve expresse qu'il s'agisse d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif, ces structures peuvent déroger à l'article L124-1 et suivants du Code du travail relatifs au travail temporaire ; 2°) soit il s'agit de structures dont c'est l'activité exclusive et, dans cette hypothèse, elles n'ont d'autres choix que de se placer sous l'empire du régime

³¹¹ On peut lire sous la plume de Valérie Giscard d'Estaing : « *Il m'est agréable de vous faire connaître que je suis prêt à admettre que les actions de remplacement d'agriculteurs bénéficient de l'exonération de la taxe sur la valeur ajoutée prévue par l'article 261-7-1^e alinéa du Code général des impôts en faveur des œuvres sans but lucratif. Cette exonération ne peut bien entendu être accordée que lorsque ces œuvres sont assurées dans un esprit largement désintéressé et en stricte conformité avec le but d'assistance morale et matérielle poursuivi et que leur prix de revient est très largement supérieur au montant de la participation réclamée aux agriculteurs. Les organismes effectuant des actions de remplacement et qui ne rempliraient pas ces conditions devraient en revanche être considérés comme des entreprises de location de main d'œuvre et seraient imposables à la taxe sur la valeur ajoutée sur le montant des sommes facturées aux agriculteurs.* »

du travail temporaire qui, par son article 124-2 alinéa 2, interdit la possibilité de recourir au travail temporaire pour assurer le remplacement d'un chef d'exploitation agricole³¹² ; 3°) soit le service de remplacement se borne, sans autre forme de médiation, à mettre en rapport des exploitants et des salariés, s'assimilant par ce biais à un organisme de placement gratuit, devant se soumettre en conséquences aux prescriptions du Code du travail en la matière (ce qui ne correspond en rien à la médiation active à laquelle se livrent depuis l'origine les services).

Un autre obstacle, lui aussi de taille, doit être relevé : alors même que les services de remplacement recourent de plus en plus à des personnels de vacataires pour assurer les missions de remplacement, le droit commun régissant l'usage des contrats du travail à durée déterminée interdit (lui aussi) cette possibilité (les CDD sont normalement réservés au remplacement de salariés absents, aux emplois à caractère saisonnier ou à certaines activités dont la liste est fixée par décret et dans lesquelles il est d'usage constant de ne pas recourir aux CDI).

Partant, le constat qui peut être fait au début des années 1990 est le suivant : la plupart des structures de remplacement se sont créées et développées en dehors de tout cadre légal (voire en faisant fi des quelques dispositions existantes qui semblaient devoir régir l'activité) : le plus souvent, nous l'avons vu, ils ont été mis en place dans le prolongement d'une activité professionnelle existante (de développement, syndicale ou coopérative). De cette situation a découlé une incertitude et une insatisfaction grandissantes à mesure que l'activité se spécialisait et augmentait en volume. En l'absence d'un cadre réglementaire idoine, les choix effectués en matière de fiscalité, de statut, de convention collective sont soit les produits de compromis instables avec les administrations locales de tutelle concernées (instables dans le sens où ils sont susceptibles d'être à tout moment remis en cause, au gré notamment des changements de direction de ces administrations), soit le fait des seuls arbitrages professionnels, susceptibles donc de générer du contentieux en cas de contrôle serré d'une inspection du travail, d'un contrôle fiscal ou d'un litige avec un salarié porté devant la jurisprudence prud'homale (et, disons-le, perdu d'avance au vu de la série de griefs qu'on reprocherait au service dans ce cas : structure effectuant des mises à disposition de salariés

312 L'article L124-2 alinéa 2 dispose en effet à l'époque qu'« il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que : 1°) pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur ; 2°) pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail et qui figurent sur une liste établie par arrêtés du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de l'agriculture ».

sans en avoir le droit, entité faisant usage de CDD sans avoir la possibilité légale d'y recourir, etc.).

« Au départ, on a commencé par dire, et ça c'est plus une réflexion technique, que si on arrive pas à faire fonctionner tous les services de remplacement avec la même éthique, le même fonctionnement, on aura du mal à pouvoir s'affirmer et à pouvoir obtenir des avantages. Donc ça, ça a été notre première réflexion, de dire c'est tellement disparate qu'on arrivera jamais à rien faire. Donc on s'est dit "si on veut avoir une unité au niveau du territoire, il faut travailler tous de la même façon". Ensuite, je me souviens qu'il y avait aussi des problèmes par rapport aux impôts. Il y a des services qu'avaient connu pas mal de difficultés (...) Dans ces années là, dans les années 1990, est arrivée une réglementation beaucoup plus dure sur l'emploi en agriculture, avant c'était un peu le bordel. Il est arrivé une réglementation plus accrue sur les salariés agricoles et sur l'emploi en agriculture. Donc ça aussi, ça nous a fait dire que si on voulait travailler sereinement par rapport à l'emploi des salariés, il nous fallait un statut qui tienne la route. Il faut savoir aussi que régulièrement dans les services de remplacement, on utilisait des CDD alors qu'on n'avait pas le droit de le faire, que c'était une tolérance, on savait très bien qu'il fallait mettre un terme à tout ça. Les CDD, on l'a obtenu beaucoup plus tard, mais déjà dans les années 1990, ça posait des problèmes à beaucoup de personnes, notamment à l'Aveyron qui disait "un jour ou l'autre, on va avoir de gros problèmes par rapport à ça". Donc c'est un peu la réflexion d'ensemble qui nous a fait dire "il faut faire quelque chose". »³¹³

Le débat sur les frontières de la communauté imaginée et pertinente qu'incarne le collectif des services de remplacement va rapidement évoluer à partir de la fin de l'année 1993. En effet, le 20 mars 1993, est signé un accord tripartite sur l'emploi en agriculture entre la FNSEA, le ministère de l'Agriculture, le ministère du Travail et de l'Emploi et les organisations syndicales de salariés du secteur, concernant la promotion de l'emploi salarié en agriculture et l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, les parties signataires pointent du doigt l'inexistence d'un cadre juridique pour les services de remplacement. Remarquons que cette carence est d'autant plus visible que, depuis 1985 et l'instauration d'un statut de « groupement d'employeurs », les acteurs du secteur disposent d'un outil juridique à même d'organiser, dans le cadre de groupes, la mutualisation de la main-d'œuvre salariée et sa mise à disposition ponctuelle auprès des exploitants. À cela s'ajoute une fenêtre d'opportunité législative : se profile la loi de modernisation agricole de 1995.

Devant cette interpellation externe, lors d'un groupe plénier de décembre 1993, à la demande de Rémi T. et de quelques autres responsables de services de remplacement, il est décidé la création d'un groupe restreint, composé d'une vingtaine d'administrateurs et directeurs de services de remplacement, spécialement en charge de réfléchir au statut juridique futur de ces structures. Lors de sa première réunion, le 11 janvier 1994, le cadre

³¹³ Entretien avec Rémi T., *op.cit.*, p.2.

suisant est posé par les participants : 1°) la notion de « service » doit être maintenue dans le statut ; 2°) la dimension publique dudit service doit être affirmée ; en conséquence, le service de remplacement doit faire l'objet d'un agrément de part des OPA et de l'État (agrément préfectoral) ; 3°) il convient de redéfinir la notion de contrat de travail applicable au remplacement et préconiser la mise en place d'un « *contrat à durée déterminée sur une mission indéterminée* » ; 4°) il apparaît nécessaire de créer un article dans le code du travail permettant d'adapter la législation au cas particulier des services ; 5°) enfin, en raison de la nature de son activité, il faut faire bénéficier le service d'un régime fiscal allégé (exonérant l'activité de TVA, d'impôt sur les sociétés, de taxe sur salaires et de taxe professionnelle)³¹⁴. En suivant, le groupe du BNSR décide de confier au service juridique de la FNSEA le soin d'expertiser la situation. Les juristes du syndicat majoritaire rendent leurs conclusions le 3 juin 1994 :

« L'analyse des textes relatifs au prêt de main-d'œuvre oblige de constater que tous les services de remplacement agissent dans l'illégalité. Il ne semble pas à ce jour que cette illégalité ait été relevée. Mais on n'est pas à l'abri ni d'un procès-verbal d'un inspecteur du travail qui conduirait à une procédure pénale, ni du dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile de la part d'une entreprise de travaux temporaire type Manpower, Ecco, etc., une telle entreprise pouvant considérer qu'il y a concurrence déloyale. La seule solution pour organiser le prêt de main d'œuvre de salariés embauchés par contrat à durée déterminée est de recourir à la formule du groupement d'employeurs, spécialement prévu par les articles L127-1 et suivants du code du travail. Ces textes disposent que des groupements de personnes physiques ou morales peuvent être constitués dans le but exclusif de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Les groupements d'employeurs ne peuvent effectuer que des opérations à but non lucratif. Ils sont constitués sous la forme d'associations déclarées de la loi de 1901. Pour bénéficier de la mise à disposition d'un salarié par un groupement d'employeurs, il faut donc adhérer à ce groupement (...) Pour la FNSEA et le CNJA, l'alternative est la suivante : 1) ou bien nous acceptons de transformer les services de remplacement en groupements d'employeurs, étant entendu que la transformation en entreprise de travail temporaire est irréaliste. La loi vient opportunément d'autoriser l'adhésion à deux groupements d'employeurs, ce qui permet à un exploitant d'employer un permanent par le biais d'un groupement d'employeurs constitué avec son voisin, et d'adhérer à un service de remplacement constitué sous forme de groupement d'employeurs ; 2) ou bien nous demandons que la loi soit complétée en vue de permettre la mise à disposition de remplaçants par des structures autres que des groupements d'employeurs. Encore faudrait-il préciser quelles autres structures seraient autorisées, à quelles conditions, etc. »³¹⁵.

Il importe de relever ici que, derrière l'apparente neutralité du discours juridique, se dessinent des enjeux de pouvoir professionnel forts. Un bref retour en arrière s'impose pour

³¹⁴ Compte-rendu du groupe de travail restreint du BNSR du 11 janvier 1994.

³¹⁵ Note juridique de la sous direction juridique, fiscale et sociale de la FNSEA, « Problèmes juridiques posés par les services de remplacement en agriculture », 3 juin 1994, pp.7-8.

comprendre le contexte dans lequel s'effectue cette proposition de la FNSEA de transformer les services de remplacement en « Groupements d'Employeurs (agricoles) ».

Quelques mots sur l'origine du statut de groupement d'employeurs : une « forme institutionnelle » dérivée du service de remplacement

Le statut de Groupement d'Employeurs (GE) est instauré par la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 portant sur diverses mesures d'ordre social et qui, dans ses articles 46 à 48, modifie le Code du Travail en insérant les articles L127-1 à L127-8. Ainsi l'article L127-1 vient-il disposer que « *Des groupements de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but exclusif de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail* ». Jean Dalichoux et Pierre Fadeuilhe remarquent que : « *Les groupements d'employeurs appartiennent aux différents dispositifs créés par le législateur qui ont pour objet le prêt de main-d'œuvre, parmi lesquels on retrouve les entreprises de travail temporaire, les associations de services aux personnes et les associations intermédiaires* » (2005, p.15), liste à laquelle il convient évidemment d'ajouter les services de remplacement (même si, en 1985, au moment où est créé le « GE », les structures de remplacement n'ont pas de statut propre et se livrent donc à une activité totalement informelle de prêt de main d'œuvre).

« Le groupement d'employeurs (GE) a pour vocation de permettre à des personnes physiques ou morales de se regrouper dans une association pour employer, en commun, un ou plusieurs salariés. Les salariés sont mis à disposition des entreprises adhérentes en fonction des besoins exprimés, et notamment afin de répondre à un besoin de salarié à temps partiel, de bénéficier ponctuellement d'une personne qualifiée, de faire face à un pic d'activité ou saisonnier (...) (*Du côté des entreprises*) le GE est l'employeur du salarié mis à disposition. L'entreprise est délivrée des obligations administratives liées aux contrats de travail (...) L'entreprise acquitte une facture représentant la contrepartie des heures effectives de mise à disposition. Lorsque l'entreprise souhaite recourir à la mise à disposition d'un salarié du GE, elle conclut avec ce dernier une convention de mise à disposition. Le GE définit, en étroite collaboration avec le chef d'entreprise ou son représentant, le besoin en main d'œuvre. Il recrute et embauche les salariés dans le cadre d'un contrat de travail écrit (...) (*Du point de vue des salariés*) le GE est l'employeur unique. La dimension collective du groupement et la possibilité de mises à disposition successives offrent des garanties d'emploi supplémentaires. » (*Ibid.*, p.14)

« Comme le travail intérimaire, mais dans un cadre fermé, le dispositif établit une relation de travail tripartite : le groupement recrute des salariés dont il est l'employeur juridique et les affecte aux différents membres du collectif au prorata de leurs besoins respectifs. La triangulation de la relation ainsi opérée ne saurait compromettre pour autant le plein exercice de la responsabilité de l'ensemble des membres du collectif à l'égard de chacun des salariés. Pour en garantir l'effectivité, un principe fondamental a été retenu par le législateur, celui de la responsabilité solidaire des membres du groupement : les membres du collectif sont solidairement responsables du passif social et tenus d'assurer au salarié les rémunérations, cotisations sociales et indemnités dues en cas de défection de l'un d'entre eux (...) Le partage effectif de responsabilité suppose une véritable gestion collective par les membres du groupement qui doivent évaluer et confronter leurs besoins afin de construire ensemble un parcours professionnel cohérent et convenable pour le salarié, prenant en compte de nombreux facteurs : déplacements, horaires, congés, conditions de rémunération, formation éventuelle, etc. Le bon fonctionnement du dispositif requiert de réels échanges entre des utilisateurs qui se cooptent, apprennent à se connaître et font vivre le collectif qui assure la gestion administrative des contrats. C'est pourquoi le groupement d'employeurs était réservé à l'origine aux très petites entreprises, l'intérêt étant notamment de permettre à de petits entrepreneurs de franchir le pas des premières embauches. » (Mouriaux, 2006, pp. 13-14)

Le statut de « Groupement d'Employeurs » trouve son origine dans une demande du monde agricole adressée à Édith Cresson, alors ministre de l'Agriculture, en 1982, lors des États Généraux du Développement. La CFDT peut revendiquer la paternité de cette mesure ; c'est elle qui, lors de cette manifestation nationale, évoqua pour la première fois l'idée de « *Groupements pour l'emploi en agriculture* » (Ruellan, Gras, 1997) ; proposition accueillie très favorablement par une partie du syndicalisme majoritaire, et notamment les représentants des agriculteurs employeurs de main-d'œuvre (Pasquier, Bourquelot, 1986), ainsi que par les pouvoirs publics.

« Lorsque les groupements d'employeurs en agriculture sont apparus en 1985, ils constituaient la réponse des pouvoirs publics aux nouvelles conditions d'emploi posées au secteur agricole. Il s'agissait d'une part d'une nouvelle demande des salariés, liée à la saisonnalité et à la dispersion des besoins et d'autre part à une demande

des entreprises de qualification et de fidélisation des hommes. Il s'agissait en fait de trouver une réponse à une demande particulière des employeurs agricoles en recherchant une stabilité dans la saisonnalité. » (Biche *et alii*, p.17)

Le GE peut s'analyser comme une forme institutionnelle directement dérivée du service de remplacement en agriculture. En effet, si la mutualisation de l'emploi salarié au titre du complément de main-d'œuvre peut se concevoir au début des années 1980, si le concept de « groupement d'employeurs » peut naître, c'est parce que ce partage organisé du salariat est rentré dans les mœurs paysannes au travers de la mise en place et de la diffusion du remplacement agricole partout en France : *ce sont les SRA qui systématisent, dans les organisations professionnelles, la pratique de l'emploi partagé* (notons bien que ce partage séminal du salariat, s'il a pour vocation principale de satisfaire les besoins en remplacement des exploitants, étend dès l'origine sa fonction au complément de main-d'œuvre, même si c'est essentiellement pour stabiliser l'emploi des agents de remplacement permanents³¹⁶). Autrement dit, le GE est la forme spécialisée d'une fonction annexe naguère assumée par le SRA (rappelons-nous qu'au moment de prendre en charge le financement des services de remplacement, l'ANDA conçoit ces structures comme dotées de deux sections : une section « sociale » qui renvoie à la mise à disposition d'une main-d'œuvre de remplacement et qui doit être subventionnée, et une section « entreprise » qui a trait à la fourniture d'une main-d'œuvre d'appoint et ne peut être aidée).

Bien que ce dispositif des GE fut imaginé et conçu par les agriculteurs pour les agriculteurs, le législateur y vit une opportunité pour développer et stabiliser l'emploi salarié dans les autres secteurs d'activité ; pour cette raison, il ne limita pas l'usage du groupement d'employeurs au secteur agricole. *Cela étant dit, ce seront essentiellement les exploitants agricoles qui se saisiront de la mesure* : si, en 2003, les groupements d'employeurs non agricoles représentent environ 450 unités à l'échelle nationale, on peut dénombrer 4 108 groupements d'employeurs agricoles au 31 décembre de la même année (Dalichoux, Fadeuilhe, 2005) ; *ces derniers représentent donc 90% des GE existant en France*³¹⁷.

Services de remplacement en agriculture et groupement d'employeurs agricoles : deux opérateurs investis de missions différentes

Si les services de remplacement ont pour fonction de faire face aux *défections ponctuelles* (les absences) d'un ou plusieurs membres du collectif de travail familial sur l'exploitation, les groupements d'employeurs sont nés du besoin de pallier la désagrégation (définitive) dudit collectif. Autrement dit : 1°) là où les services de remplacement organisent la mise à disposition *d'une main-d'œuvre salariée de substitution*, là pour parer aux absences de l'exploitant (et/ou des aides familiaux) afin de préserver l'outil de travail, les groupements d'employeurs agricoles mettent à disposition *une main-d'œuvre salariée d'appoint*, destinée à faire face aux surcharges temporaires et régulières de travail sur l'exploitation (et à préserver ou à accroître par là même la productivité du travail sur l'exploitation) ; 2°) si le service de remplacement en agriculture répond à un besoin précis et temporaire, les GE agricoles répondent quant à eux à un besoin permanent d'un salariat à temps partiel (mais qui peut devenir un emploi à temps complet du fait de l'agglomération des besoins du petit collectif d'agriculteurs constituant le GE agricole).

Ces deux logiques distinctes d'intervention sont liées à des organisations fort différentes : le service de remplacement se propose généralement d'intervenir soit à l'échelle d'un canton (ou de plusieurs cantons), soit à l'échelle d'un département ; dans les deux cas, il existe un *personnel spécialisé* en charge de la gestion de la structure : 1°) s'agissant des services locaux cantonaux, ce sont des agriculteurs bénévoles qui s'occupent, avec l'aide de la fédération départementale des services de remplacement, de gérer le recrutement et la mise à disposition des agents de remplacement ; 2°) s'agissant des services départementaux, cette gestion est prise en charge par des personnels administratifs salariés. En règle générale, il en va différemment pour les groupements d'employeurs agricoles : *le nombre de leurs adhérents-utilisateurs ne dépasse que très rarement cinq agriculteurs.*

³¹⁶ Cf. la section 1 du chapitre 1 sur le sujet.

³¹⁷ Nous ne traiterons dans le reste de l'exposé que du cas des groupements d'employeurs (GE) agricoles.

Ce sont généralement eux qui s'occupent d'embaucher le salarié et d'organiser le partage de son temps de travail sur les exploitations adhérentes (avec plus ou moins de mal) en se réunissant une fois tous les mois ou tous les trimestres ; certains d'entre eux effectuent même ce planning de mise à disposition en présence (voire avec la collaboration) du salarié recruté. Il est à noter que les GE agricoles peuvent néanmoins bénéficier de l'appui de plusieurs organisations professionnelles agricoles 1°) pour les aider à recruter de nouveaux salariés lorsqu'un ouvrier quitte le groupement d'exploitants ; 2°) pour leur donner des conseils juridiques attenants à la gestion des congés, des repos, etc., de leurs employés ; 3°) pour s'occuper, moyennant rémunération, de la rédaction des contrats de travail ou des bulletins de paye du salarié du GE (ces prises de participation au mécanisme d'intermédiation sont le fait de ce que nous appelons des « prescripteurs engagés », c'est-à-dire des organisations professionnelles agricoles qui, bien que s'étant spécialisées dans le travail de prescription de la formule « Groupement d'Employeurs » auprès du monde agricole, n'en prennent pas moins en charge, même si c'est d'une façon périphérique, une partie de l'activité de médiation des groupements – cf. nos propos *infra* sur le champ du travail partagé).

Les groupements d'employeurs agricoles sont donc, à leur création en 1985, conçus comme des *outils économiques qui doivent permettre la mise à disposition d'une main-d'oeuvre d'appoint — et non de remplacement —, dont le coût et le temps de travail sont mutualisés entre les exploitations membres du groupement* (réduction des coûts de production présentée comme impérative par la Profession agricole au vu du contexte de crise de surproduction et de baisse des revenus agricoles qui domine à l'époque). Parce que dotés d'une vocation économique (la main-d'œuvre salariée dont on se partage la charge et le temps de travail participe en effet à optimiser le rapport capital/travail, à maintenir ou à accroître la productivité du travail sur les exploitations), le législateur a initialement assujetti les groupements d'employeurs (y compris ceux relevant de l'agriculture) à l'ensemble des impôts commerciaux (les GE étaient passibles de l'impôt sur les sociétés, de l'imposition forfaitaire annuelle, de la taxe professionnelle et de la taxe d'apprentissage).

En 1990, une mission d'évaluation nationale du dispositif des GE agricoles est confiée par le ministère de l'Agriculture à trois inspecteurs généraux d'agronomie. Ces derniers constatent le faible déploiement de cette forme sociétaire dans le secteur agricole – il y a un nombre stable d'à peine plus de 300 GE agricoles en 1990. Selon eux, un obstacle principal empêche cette formule du GE de se développer pleinement en agriculture : le poids des contraintes fiscales imposées aux exploitants. Les conclusions de ce rapport vont être largement suivies et donner lieu à des politiques successives d'allègement fiscal : 1°) en 1991, les GE constitués exclusivement de personnes physiques ou morales exerçant une activité agricole sont exonérés de l'Imposition Forfaitaire Annuelle ; 2°) en 1992, ils accèdent à l'exonération de cotisations sociales patronales pour l'embauche du premier salarié pendant deux ans, exonération étendue à partir du 1^e janvier 1994 à l'embauche du deuxième et troisième salarié pendant un an.

L'on assiste donc en France à partir de 1993 à un redémarrage relatif de la dynamique de création des GE agricoles et à la mise en place des premiers encadrements syndicaux de cette dernière (c'est à cette époque que sont installés les premiers services emploi dans les FDSEA et que sont formalisées en leur sein les premières politiques de l'emploi, en même temps que se créent, dans les régions, des Comités Paritaires pour l'Emploi en charge notamment de la coordination des politiques de l'emploi agricole dans les départements ; la plupart de ces réalisations étant des manifestations de l'accord tripartite national, évoqué un peu plus haut dans l'exposé, passé entre la FNSEA, les organisations de salariés de l'agriculture et les ministères de l'Agriculture et de l'Emploi). Parmi les revendications de ces nouveaux acteurs institutionnels de l'emploi agricole pilotés par les Fédérations Départementales des Syndicats d'Exploitants Agricoles et leurs Fédérations Régionales (FRSEA) (sont parties prenantes de cette mouvance les structures paritaires régionales — Associations Régionales pour l'Emploi et la Formation en Agriculture [AREFA] et Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi en Agriculture [CPRE] — dont les animateurs sont mis à disposition par les FRSEA), il y a l'obtention de nouveaux allègements fiscaux pour les GE agricoles.

Ainsi, au moment où les juristes de la FNSEA écrivent cette note juridique à l'adresse du BNSR, leur syndicat est parallèlement sur le point d'obtenir que soit intégrée dans la loi de modernisation agricole en préparation l'exonération de la taxe professionnelle et de la taxe d'apprentissage ainsi que prévu un accès à la mesure « travailleurs occasionnels »³¹⁸ pour les GE agricoles composés uniquement d'exploitants. En d'autres termes, inciter les services de remplacement agricole à adopter le statut de « groupement d'employeurs » revient à les convaincre de prendre part à un mouvement qui est en train d'être développé et encadré par la FNSEA sur le terrain, dans les départements et des régions.

Le Bureau National des Services de Remplacement (BNSR) finit par se rallier à cet avis des services de la FNSEA pour deux raisons : 1°) elle n'a à sa disposition aucun véritable statut de substitution³¹⁹ ; 2°) créer de toute pièce un nouveau statut exige d'avoir le capital

³¹⁸ La mesure « Travailleurs Occasionnels », dite mesure « TOC », consiste en une exonération de cotisations d'assurances sociales et d'accident du travail sur les contrats d'embauche. Elle s'applique aussi bien aux CDD qu'aux CDI : l'exonération porte sur 100 jours de travail dans la limite d'un plafond de 110 jours travaillés dans l'entreprise par année civile (si le taux de réduction est de 58% dans le secteur de la polyculture élevage, l'abattement est majoré pour certaines cultures spécialisées et son taux peut atteindre 75% voire 90%).

³¹⁹ En premier lieu, le statut d'entreprise de travail temporaire est hors de question car il remet en cause le caractère non lucratif de l'activité et requiert un apport en capital très élevé. En second lieu, le statut d'association intermédiaire suppose de collaborer avec l'ANPE autour d'un objectif de réinsertion de personnes dites « prioritaires », suspectes de ne pas disposer des compétences adéquates. Troisièmement, le statut d'association de services aux personnes exige que les salariés mis à disposition le soient auprès de personnes

technique pour ce faire et, surtout, un capital politique suffisant, or c'est la FNSEA, en sa qualité de représentant des employeurs, qui négocie auprès du ministre les réformes de la politique de l'emploi en agriculture à intégrer dans la future loi de modernisation agricole (le Centre National des Jeunes Agriculteurs n'ayant aucun rôle représentatif en matière d'emploi). Le BNSR obtient toutefois des autorités publiques et de la FNSEA que le statut des SRA soit aménagé³²⁰ : 1°) en premier lieu, les structures de remplacement n'ont pas à déposer la liste des utilisateurs potentiels du service (le statut classique du GE stipulant au contraire que chaque utilisateur doit être membre du groupement, donc déclaré comme tel à la préfecture — disposition qui se révèle largement inapplicable pour les services de remplacement car elle engendrerait un trop lourd travail de déclaration des entrées-sorties de sociétaires auprès de la préfecture); 2°) en second lieu, tandis que la création d'un groupement d'employeurs « ordinaire » fait l'objet d'une simple déclaration en préfecture, les représentants du BNSR obtiennent que, dans le cas du remplacement, l'adoption de ce statut soit soumise à l'agrément préfectoral (par l'entremise de l'inspection départementale du travail et de la politique sociale agricole), ce, de manière à consacrer la dimension publique (et sociale) de l'activité.

Toutefois, le BNSR ne peut discuter la *contrepartie* inhérente à son intégration à cette mouvance juridique des GE et à la prétention sociale dont il s'est fait le tenant depuis le début des discussions : il est contraint d'accepter *une division politique du travail entre services de remplacement en agriculture et groupements d'employeurs agricoles*, sur le mode « aux services de remplacement la mission de mettre à disposition une main d'œuvre de substitution en cas d'absence des exploitants et/ou de leurs aides familiaux, aux groupements d'employeurs agricoles le soin d'organiser la mutualisation d'une main-d'œuvre d'appoint », « aux SRA le remplacement, aux GE le complément de main d'œuvre », « au remplacement le “social”, aux groupements d'employeurs l'“économique” ». La fourniture d'une main-d'œuvre d'appoint est devenue « LA » mission des groupements d'employeurs. Certes, *on consent à ce que les services de remplacement fassent malgré tout un peu de complément de main d'œuvre, mais uniquement dans la limite de 20% de leur volume d'activité global annuel, afin de stabiliser l'emploi de leurs agents de remplacement*. En répartissant ainsi le

physiques et à leur domicile, ce qui ne peut convenir à une action de remplacement normale (compte-rendu du groupe de travail restreint du BNSR du 28 juillet 1994).

³²⁰ Compte-rendu de la réunion du groupe emploi au cabinet du ministre de l'Agriculture du 10 juillet 1994.

travail de médiation entre SRA et GE agricoles, les organisations professionnelles et les pouvoirs publics espèrent éviter toute concurrence entre les deux dispositifs.

Le 2 février 1995 paraît la loi de modernisation de l'agriculture qui dispose dans son titre IV (Dispositions relatives au développement de l'emploi agricole), section I (Développement des groupements d'employeurs et des services de remplacement), article 61 :

« Art.61. – Il est inséré, dans le code du travail, un article L.127-9 ainsi rédigé :

“Article L.127-9. – Lorsqu'un groupement d'employeurs a pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition d'exploitants agricoles, les contrats de travail conclus par ce groupement peuvent, nonobstant l'article L.127-2, ne pas mentionner la liste des utilisateurs potentiels et ne préciser que la zone géographique d'exécution du contrat. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles l'inspecteur du travail est informé de la composition de ce groupement d'employeurs et lui accorde un agrément.” »

Le 07 décembre 1995 sort le décret d'application n°95-1275 relatif aux groupements d'employeurs à vocation de remplacement qui vient préciser les critères d'adhésion à ce type de groupement. Il affirme le principe des 80% minimum de remplacement et des 20% maximum de complément de main-d'œuvre³²¹, et expose les conditions de délivrance et de retrait de l'agrément par les Inspections du Travail et de la Politique Sociale Agricole (ITEPSA)³²².

³²¹ D'après l'article R. 127-9-1 : « *Les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles exerçant les activités visées au 1o de l'article 1144 du code rural dans les conditions prévues par le 1o précité, à l'exception des activités de dressage, d'entraînement et des haras, dont l'exploitation ou l'entreprise est située dans le ressort géographique du groupement tel que précisé dans les statuts, ont vocation à adhérer aux groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 127-9. Ils peuvent seuls bénéficier des mises à disposition de salariés par le groupement auquel ils ont adhéré. Ces groupements ont pour activité principale le remplacement des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles mentionnées à l'alinéa précédent, des membres non salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation et des salariés de l'exploitation en cas d'empêchement temporaire résultant de maladie, d'accident, de maternité, de décès ou en cas d'absences temporaires liées aux congés de toute nature, au suivi d'une formation professionnelle ou à l'exercice d'un mandat professionnel, ou syndical ou électif. Cette activité principale doit représenter au moins 80 p. 100 des heures de travail accomplies dans l'année civile par les salariés du groupement.* »

³²² Il est dit dans l'article R. 127-9-2 que « *le groupement d'employeurs adresse au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, une demande d'agrément à laquelle sont joints les renseignements et les documents énumérés aux 1o à 5o de l'article R. 127-1 ainsi que la désignation de la convention collective que le groupement se propose d'appliquer. La demande d'agrément, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement, est envoyée sous pli recommandé avec demande d'avis de réception* » ; l'article R. 127-9-3 dispose que « *pour être agréé, le groupement d'employeurs doit répondre aux conditions suivantes : 1°) la convention collective qu'il se propose d'appliquer doit être la mieux adaptée à l'activité de ses différents membres et aux emplois exercés par ses salariés ; 2°) ses statuts doivent définir la zone géographique d'exécution des contrats de travail des salariés qu'il envisage d'employer et prévoir que ces contrats contiendront des clauses prenant en compte les sujétions liées aux changements de lieux d'emploi et à la durée des missions de ces salariés* » ; en suivant, l'article R. 127-9-4 précise que « *l'inspecteur du travail dispose d'un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'agrément pour notifier sa décision au groupement. En cas de refus, la décision doit être motivée. Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. À défaut de notification dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande, l'agrément est*

Le fond du décret va engendrer un vif mécontentement de la part des responsables du Bureau National des Services de Remplacement (BNSR). Ils reprochent aux pouvoirs publics de n'avoir pas profité de l'occasion pour faire évoluer la liste des cas de recours au CDD afin d'y intégrer l'activité de remplacement (l'usage des contrats à durée déterminée reste réservé aux cas de remplacement d'un salarié, d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou d'un emploi à caractère saisonnier ; l'utilisation de ce type de contrat pour le remplacement d'exploitants agricoles demeure donc aussi illégale qu'avant). Mais c'est surtout le régime fiscal des services qui suscite le plus vif émoi. Le législateur les a placés dans la même « charrette fiscale » que les groupements d'employeurs agricoles : comme eux, ils bénéficient de la nouvelle formule d'exonération de la taxe d'apprentissage et de la taxe professionnelle ainsi que de la mesure « Travailleurs Occasionnels », mais comme eux aussi, ils restent redevables de la taxe sur la valeur ajoutée et de l'impôt sur les sociétés. Dans un courrier du 31 janvier 1996, le BNSR « invite les CDJA et les services de remplacement à suivre la stratégie suivante : 1°) ne pas s'engager dans la procédure d'agrément sous forme "groupements d'employeurs" tant que le problème de la TVA n'est pas réglé et que la circulaire n'est pas préparée et conforme aux attentes ; 2°) faire pression auprès des élus locaux et des pouvoirs publics sur le problème de la TVA principalement ; 3°) réfléchir en région (CDJA et services de remplacement réunis) à la définition d'une Charte professionnelle garantissant l'esprit du remplacement et l'engagement de la profession³²³ ». Pendant près d'une année s'enclenche une vaste action de lobbying de la part des services de remplacement : 1°) au niveau local, plusieurs fédérations et services départementaux, avec quelques fois l'appui du syndicalisme et de la chambre d'agriculture, sensibilisent les parlementaires de leur circonscription (députés et sénateurs) sur la question de la TVA ; 2°) au niveau national, les membres du groupes restreint, Rémi T. et Gilles D. en tête, multiplient les réunions avec la sous-direction de l'emploi de la Direction de la Politique Sociale du ministère de l'Agriculture pour infléchir l'allure de la future circulaire d'application.

réputé refusé. Les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le champ de la convention collective choisie sont informées par l'inspecteur du travail des agréments délivrés » ; enfin, l'article R. 127-9 précise que l'agrément en question peut être retiré « 1°) lorsque ne sont pas respectées les dispositions législatives ou réglementaires relatives aux groupements d'employeurs ; 2°) lorsque les stipulations de la convention collective choisie ne sont pas respectées ; 3°) lorsque le groupement ne donne pas suite à la demande de l'inspecteur du travail de choisir une nouvelle convention collective en application de l'article R. 127-9-6. Le groupement est avisé au préalable des motifs du projet de retrait de l'agrément et invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois suivant la réception dudit avis. La décision retirant l'agrément est notifiée au groupement d'employeurs par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; le groupement doit cesser son activité dans un délai, fixé par la décision, qui ne peut dépasser trois mois ».

³²³ Courrier du CNJA aux services de remplacement du 31 janvier 1996.

Ils obtiennent gain de cause le 10 mars 1997. La note de service DEPSE/SDTE n°7008 du ministère de l'Agriculture vient en effet disposer que 1°) le contrat de travail à durée déterminée peut être utilisé et ne pas comporter de terme précis ; il peut être renouvelé en cas de nouvelle absence de la personne remplacée sans entraîner la requalification en CDI (mais il doit en contrepartie explicitement préciser qu'un emploi de ce type nécessite des changements de lieux de travail ainsi que des durées de mission variables) ; 2°) en matière fiscale, les services voient leur activité exonérée de TVA (il est stipulé que la partie d'activité effectuée en complément de main d'œuvre est exonérée de TVA si elle ne dépasse pas le seuil de 100 000F/an) et, par extension, de l'impôt sur les sociétés (comme pour la TVA, seul le complément de main d'œuvre restent soumis à cet impôt lorsque le produit issu de cette prestations dépasse la franchise en base de TVA)³²⁴ ; ils bénéficient enfin de l'exonération de l'imposition forfaitaire annuelle (mesure qui n'est qu'une confirmation de l'exonération accordée aux GE agricoles dès 1991).

Au cours de cette phase de négociation d'un statut qui a duré un peu plus de trois ans, les membres du groupe restreint du BNSR formé au début de l'année 1994 se sont retrouvés aux avant-postes. Ses leaders, qu'il s'agisse du président du SRA de l'Ariège, de celui de la Fédération du Jura ou de Raymond C., président du SDAEC, ont conquis une véritable légitimité politique, qui trouve sa traduction en juin 1997 : 1°) il est formé un groupe politique de sept responsables professionnels de services de remplacement, présidé par le président du BNSR, censé « *créer une continuité intéressante au cours des changements de présidence* »³²⁵ ; 2°) des groupes de travail thématiques sont formés, sous la responsabilité des huit membres du groupe politique, composés aussi bien des responsables administratifs que professionnels (Rémi T. se voit confier avec Raymond C. le groupe de travail le plus stratégique, afférent au statut juridique et à la fiscalité des services ainsi qu'aux relations avec la Mutualité Sociale Agricole ; Gilles D. se positionne quant à lui avec un responsable de la région Bourgogne sur l'élaboration d'une charte qualité des services ; un dernier groupe de travail est dédié au contrat de travail) ; 3°) les membres de ce groupe politique sont intégrés au Comité de Pilotage du BNSR.

³²⁴ Un courrier de la Direction générale des impôts du 25 juin 2001 viendra préciser que le remplacement des salariés d'exploitation ne peut bénéficier des exonérations prévues pour le remplacement des chefs d'exploitation. Ainsi, à l'heure actuelle, les dispositions fiscales qui valent pour le complément de main d'œuvre valent également pour le remplacement des salariés. Cette mesure mettra un terme quasi-définitif à l'activité de remplacement des salariés d'exploitation que pouvaient développer certains services de remplacement (d'une façon qui restait tout à fait marginale).

³²⁵ Compte-rendu du Comité de pilotage du BNSR du 12 juin 1997.

La génération des entrepreneurs de la cause du remplacement du début des années 1990 se trouve donc désormais en position de faire valoir ses vues : créer une association professionnelle nationale spécifique au remplacement. Ils seront aidés dans cette tâche par deux éléments conjoncturels : 1°) au CNJA arrive une nouvelle génération de responsables disposée à prendre acte des changements survenus dans le champ du remplacement agricole – politiquement, la création d'un statut propre a eu pour effet de démarquer, définitivement, l'activité du remplacement de celle des groupes professionnels classiques ; cette prétention à créer une association nationale des services de remplacement va alors être relayée auprès de la FNSEA, de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA) et de la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA), par le vice-président du CNJA, lui-même président du service de remplacement départemental de Seine-et-Marne ; 2°) en 1997, la FNSEA a provoqué la création d'une Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FNGEA), dont il s'agit de se distinguer rapidement avant qu'elle ne se charge, par défaut, de la représentation des groupements d'employeurs à vocation de remplacement.

Ainsi, le 16 avril 1998 est créée la Fédération Nationale des Services de Remplacement (FNSR), dont la présidence est confiée à un membre du conseil d'administration du CNJA (ce sera le vice-président du syndicat JA évoqué juste avant qui officiera comme premier président de la FNSR) et dont le conseil d'administration se divise désormais en deux collèges (un collège « membres fondateurs » comprenant des représentants de l'APCA, de la CNMCCA, de la FNSEA et du CNJA ; un collège « membres adhérents », de loin le plus étoffé, d'abord composé de 11 représentants des services de remplacement, puis, à partir de 1999, de 22 membres à raison d'un représentant des SRA par région administrative)³²⁶. Le Bureau national, organe exécutif de la Fédération, est quant à lui composé de l'administrateur du CNJA auquel échoit la présidence, d'un vice-président, d'un trésorier, d'un secrétaire général et de deux autres membres élus parmi les représentants du collège « membres adhérents », et de trois représentants appartenant au collège des « membres fondateurs ».

« La FNSR se veut être un lieu de concertation et d'implication des services de remplacement au travers de leurs représentants. Afin d'apporter plus de cohérence dans les politiques départementales de remplacement, l'implication des Organisations Professionnelles Agricoles est une nécessité. La proposition retenue est d'adhérer à la FNSR par le biais d'un bulletin d'adhésion de principe qui sera formalisé par une cotisation de 500

³²⁶ En 2003, suite à la création du mandat syndical, un troisième collège sera créé, celui des « membres associés », comprenant un élu de la Confédération Paysanne, un représentant de la Coordination Rurale et un membre de la Fédération Nationale des Groupement d'Employeurs Agricoles (FNGEA).

francs par service de remplacement. La création de la FNSR permet aux services de remplacement de conserver une identité propre et de garder la spécificité notamment sociale des services de remplacement vis-à-vis des groupements d'employeurs "classiques". Cependant, la FNSR travaillera en liaison avec la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles sur les aspects communs de ces deux statuts. »³²⁷

Sur le terrain, la vague d'adoption du nouveau statut est lancée. Elle s'achèvera au début des années 2000. Un peu plus de dix ans après la création du Bureau National des Services de Remplacement, le réseau des services de remplacement, politiquement identifié, juridiquement unifié, et reconnu comme tel, est constitué.

Section 4- Genèse et évolution du champ du travail partagé en agriculture : d'une politique professionnelle du monopole à une politique professionnelle de la concurrence dans le domaine de l'intermédiation sur le marché du travail agricole

En travaillant à la création d'un statut juridique propre à l'activité de remplacement et à la mise en place d'une fédération professionnelle nationale, les responsables des SRA entendent tout à la fois permettre aux services de défendre leurs intérêts, notamment financiers, auprès des pouvoirs publics, et favoriser le développement qualitatif des savoir-faire et des techniques à l'œuvre dans les structures de remplacement. Cette volonté d'organisation est indissociable de la volonté politique de conférer à la prestation de remplacement une dimension publique (par le maintien ou l'amélioration de l'accessibilité économique de l'offre et par l'alignement de sa production sur des standards de qualité). Toutefois, avant d'aborder plus en détail ces deux dimensions constitutives de la régulation professionnelle de l'activité de remplacement³²⁸, nous souhaitons traiter ici du contexte général dans lequel va s'effectuer cette dernière.

Dans un premier temps, nous analyserons la constitution d'un champ du travail partagé en agriculture au milieu des années 1990³²⁹ reposant i) sur l'émergence d'encadrements

³²⁷ Bulletin « Remplacement Info » n°26, mai 1998, p.2.

³²⁸ Cf. la section 5.

³²⁹ Dans le présent exposé, nous ne traiterons que des intermédiaires endogènes au monde agricole (services de remplacement, CUMA, et groupements d'employeurs agricoles). La raison en est simple : la place des principaux intermédiaires extérieurs au secteur, c'est-à-dire non conçus par les agriculteurs, qu'il s'agisse des Entreprises de Travail Temporaire ou de l'ANPE, est parfaitement marginale. Jusqu'à maintenant, les agences d'intérim n'ont jamais occupé une place significative sur le marché du travail agricole, à tout le moins dans le secteur de la production agricole. Quant à l'ANPE, les exploitants n'y font appel qu'à l'occasion des travaux

professionnels locaux (départementaux) qui accompagnent la croissance de la demande de travail salarié en agriculture (elle-même liée à l'évolution des structures de production agricole) en organisant le développement de l'offre de médiation dont ils ont respectivement la charge (SRA, GE et CUMA) ; ii) sur le cadrage politique national de ce développement puisque chaque type d'intermédiaire se voit attribuer un monopole de l'offre de médiation sur l'un des segments constitutifs du marché du travail agricole (global). Cette division politique du travail d'intermédiation va être remise en cause par le procès même de développement des différentes offres de médiation dans la mesure où ces dernières, en faisant émerger des besoins en travail « hors cadre » des exploitants, incitent les plates-formes professionnelles qui les équipent à organiser leur « déplacement » pour les adapter à une demande de travail complexe et à investir pour ce faire le marché « réservé » des autres intermédiaires (et donc des autres plates-formes). La « concurrence » locale entre formules de médiation s'accroît et se double d'une rivalité politique grandissante entre les entreprises et réseaux professionnels qui les portent ; les multiples transgressions locales des frontières politiques de l'espace du travail partagé, en ruinant de fait le compromis politique passé entre les organisations professionnelles nationales afférent au partage du champ (qui s'assimile dans les faits à un partage de capital économique et politique, puisque la base sociétaire attachée à chaque intermédiaire est à la fois une base de financement des plates-formes professionnelles qui l'encadrent et une base politique conditionnant l'octroi de subventions ou d'exonérations fiscales destinées à rendre la prestation de médiation plus accessible), aboutissent à un début de normalisation publique de la concurrence entre les formats communautaires de médiation en 2006, au travers de la loi d'orientation agricole.

Dans un second temps, nous verrons que le développement des services de remplacement en agriculture et, plus largement, l'avènement d'une organisation professionnelle dédiée aux questions d'emploi salarié dans le secteur ne sont pas uniquement les produits d'un ajustement de l'offre de services à l'évolution de la demande de travail, mais qu'il participent à révéler cette demande en modifiant les schèmes de perception du salariat en agriculture. À mesure que l'agriculture entre dans le marché du travail, les structures de remplacement, qui

saisonniers, lorsqu'il leur faut trouver des manouvriers en grand nombre. À défaut, son poids dans l'agriculture est lui aussi tout à fait marginal. D'ailleurs, le rapprochement des offres et demandes d'emploi en agriculture va être directement assuré, au début des années 2000, par l'Association Nationale de l'Emploi et de la Formation en Agriculture (ANEFA) et son réseau d'associations départementales (ADEFA), au travers de l'animation des « bourses de l'emploi agricole », suite à des conventions de partenariat passées avec l'ANPE et ses délégations régionales.

motivent cette entrée, sont, en retour, incitées à faire évoluer le cadre d'emploi de leurs salariés, à normaliser les conditions de travail de leurs agents.

1- Dynamiques de formation et d'évolution du champ du travail partagé en agriculture

Le champ du travail partagé en agriculture, que nous pourrions également appeler l'espace social des services collectifs de médiation ou des « tiers employeurs » (Mouriaux, 2005, 2006)³³⁰, est la résultante : 1°) du travail de création par les organisations professionnelles agricoles et les pouvoirs publics d'intermédiaires différenciés du marché du travail agricole ; 2°) du travail d'assignation d'un monopole de l'offre de médiation à chaque type d'intermédiaire sur un marché du travail donné (sur lequel il doit permettre la réduction des coûts de transaction) : marché du travail de remplacement pour les SRA ; marché du travail d'appoint à temps partiel pour les GE et marché du travail pour la conduite et l'entretien des engins cumistes pour les CUMA ; 3°) du travail d'attribution de propriétés juridiques, fiscales et financières aux différentes formules, tout à la fois destinées à transformer lesdits intermédiaires en « services collectifs », à rendre leur prestation la plus accessible possible (sur le plan économique notamment), et à empêcher que les uns n'empiètent sur le « domaine (ou marché) réservé » des autres. De notre point de vue, c'est le « grand partage » des fonctions d'intermédiation qui a lieu en 1995 au moment de la création d'un statut juridique dédié aux services de remplacement qui révèle le « champ » en tant qu'il le structure politiquement : le syndicalisme, en lien avec les pouvoirs publics, confie aux services de remplacement la tâche d'organiser la mise à disposition d'une main-d'œuvre de remplacement (là pour se substituer à l'exploitant ou aux aides familiaux lorsqu'ils s'absentent ponctuellement de la ferme) et aux groupements d'employeurs le soin de s'occuper du complément de main-d'œuvre, c'est-à-dire de fournir une main-d'œuvre d'appoint à temps partiel intervenant en plus de l'exploitant et/ou à la place des aides familiaux (mais cette fois-ci, le salarié prend définitivement la place du travailleur familial, et non plus ponctuellement comme c'est le cas avec l'agent de remplacement). Notons que les CUMA sont exclues de ce grand partage de l'espace du travail partagé, leur fédération nationale étant sur le plan politique en porte-à-faux par rapport au syndicalisme majoritaire ;

³³⁰ Ici, le « tiers employeur » est une personne morale, obligatoirement constituée sous la forme d'une association loi 1901 à but non lucratif (groupements d'employeurs et services de remplacement) ou d'une coopérative (c'est le cas des CUMA), qui, mettant fin à la relation bilatérale traditionnelle entre l'employeur et le salarié, assume le rôle d'employeur de droit et organise la mise à disposition de salariés auprès d'employeurs de fait, les adhérents du groupement, solidairement responsables des dettes de ce dernier.

par conséquent, leur statut en matière d'emploi partagé n'évolue guère : elles restent cantonnées dans la fourniture de main-d'œuvre au titre de la prestation de travaux, c'est-à-dire pour la conduite des engins de la CUMA et/ou l'entretien et la réparation des machines ; ce sont les seuls cas légaux de mise à disposition de salariés auprès des adhérents « cumistes »³³¹ (cela n'empêchera pas les CUMA, nous le verrons, de revendiquer une place dans le champ du travail partagé à partir du milieu des années 1990).

Revenons un très court instant sur les dimensions monopoliste et publique des offres économiques dont nous traitons ici au vu de leur importance dans notre exposé :

1°) À chaque formule est politiquement confié un monopole de l'offre de médiation sur un marché du travail donné. L'instauration de positions monopolistiques repose sur une définition professionnelle, un bornage politique des rôles économiques de chacun : SRA et GE doivent assumer des fonctions de médiation exclusives, respectivement sur le marché du travail de remplacement et sur le marché du travail d'appoint. Ainsi, les services de remplacement se voient assignés à résidence dans le secteur du « remplacement » ; il y a d'ailleurs une traduction statutaire de cette assignation : l'activité de complément de main-d'œuvre d'un SRA ne peut pas dépasser 20% de son volume d'activité annuel et le chiffre d'affaire généré ne doit pas excéder le montant du régime de franchise en base de TVA, sous peine que toute son activité, y compris celle de remplacement, soit taxée. Le groupement d'employeurs agricole est lui moins contraint juridiquement — on ne lui interdit pas statutairement de faire du remplacement — mais son assignation à résidence dans l'activité de fourniture de complément de main-d'œuvre (à temps partiel) n'en est pas moins réelle si l'on veut bien tenir compte du fait que seuls les services de remplacement, parce que dotés d'une légitimité professionnelle en la matière, bénéficient de financements publics et/ou professionnels permettant de diminuer le coût du recours à une main-d'œuvre de

³³¹ Notons dès à présent que, dans le cas de la CUMA, parler de « mise à disposition » du salarié est incorrect sur le plan juridique et vise seulement à simplifier notre exposé. En effet, lorsqu'elle fournit de la main-d'œuvre pour assurer la conduite de ses engins, la CUMA n'effectue pas une mise à disposition, mais une « prestation de travaux » : elle réalise auprès de ses adhérents un travail donné avec l'aide du salarié qu'elle emploie et du matériel « cumiste ». La différence est de nature juridique : dans le cas de la prestations de travaux la CUMA assure d'un bout à l'autre la direction du salarié alors que dans le cas d'une mise à disposition de main-d'œuvre, la responsabilité du salarié est en partie transférée à l'utilisateur (ce dernier est notamment responsable des conditions de travail). À ce stade, il n'y a donc pas, à proprement parler, d'intermédiation. Si nous nous autorisons à inclure les CUMA ans la problématique, c'est que la frontière entre « prestation de travaux » et « mise à disposition » est extrêmement floue : la mise à disposition du seul matériel est elle-même facturée comme « prestations de travaux » (pour des raisons de TVA) ; le matériel est partagé, l'emploi salarié l'est donc aussi de fait, même s'il ne reçoit pas d'emblée cette dénomination (on retrouve donc sur le plan pratique une configuration assez analogue à celle du GE ou du SRA) ; en outre, les CUMA vont rapidement évoluer dans le sens d'une mise à disposition de leur main-d'œuvre sans matériel (*cf. infra.*).

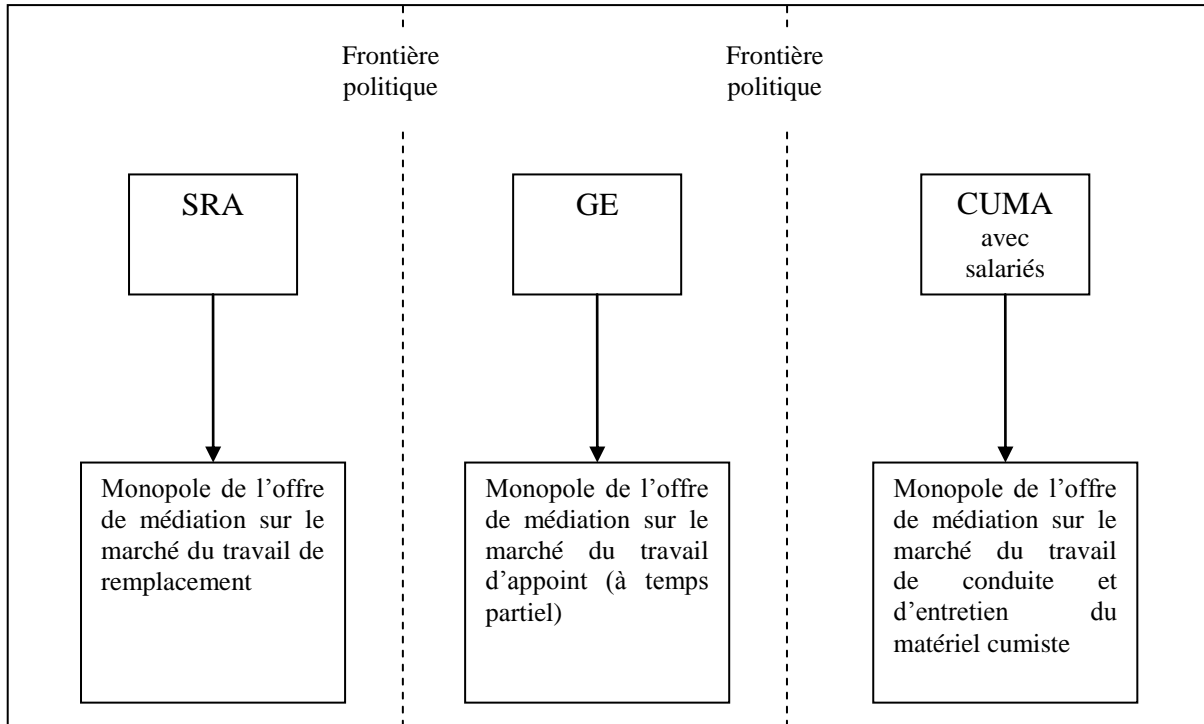
remplacement. Par exemple, les adhérents d'un groupement d'employeurs ne profitent ni des aides au remplacement de la Mutualité Sociale Agricole sur la maternité, ni des aides de l'Association Nationale de Développement Agricole sur le mandat professionnel ou la formation, ni du soutien des caisses d'assurance Groupama sur la maladie et l'accident au travers des contrats d'assurance collectifs, *etc.* Les CUMA, parce que non associées à cette répartition des rôles, demeurent légalement contraintes de limiter l'usage de leur main-d'œuvre salariée aux problématiques de machinisme (leur statut coopératif les prive de faire du simple complément de main-d'œuvre ou du simple remplacement — il faut pour cela posséder le statut de GE classique ou de GE à vocation de remplacement ; il convient donc en théorie que le salarié « cumiste », lorsqu'il est mis à disposition d'un adhérent, soit accompagné d'une machine de la CUMA) ;

2°) À chaque format de médiation est associée une fonction publique (*i.e.* une fonction d'intérêt général pour le monde agricole). Chaque formule est donc construite comme un bien public professionnel : le service de remplacement agricole doit maintenir en état de fonctionner l'outil de travail paysan en cas d'absences de l'exploitant ou des siens ; le groupement d'employeurs agricole doit permettre quant à lui de maintenir ou d'améliorer la productivité du travail sur les exploitations grâce à la fourniture d'une main-d'œuvre « flexible », d'un salariat d'appoint dont les exploitants se partagent le coût et le temps de travail³³². Cette construction politique emporte des conséquences sur la fiscalité de ces formules sociétaires (GE agricoles et SRA sont exonérés de toute une série de taxes et d'impôts) et sur l'octroi de subsides publiques (c'est surtout le cas dans le remplacement : des financements publics ou professionnels sont associés aux différents motifs de remplacement ; plus marginalement, les GE agricoles bénéficient d'aides des conseils régionaux lorsqu'ils créent des emplois en CDI). Les CUMA véhiculent également un bien public : la mutualisation des équipements participe à la réduction des coûts de production et au maintien de la compétitivité du secteur. Quoique ce dernier « commun » ne soit pas relié directement à la main-d'œuvre salariée, il finit par s'étendre à cette dernière (les salariés de la

³³² Il importe ici de bien distinguer les registres politique et économique de saisie de ces formats de médiation. Ce sont les formules de « service de remplacement » et de « groupement d'employeurs agricole » qui sont des biens publics, pas forcément les prestations qu'ils fournissent en elles-mêmes (par exemple, à l'état pratique, un groupement d'employeurs agricole est assimilable à un petit « club » dont la taille, nous l'avons évoqué, n'excède que très rarement cinq ou six agriculteurs — il est donc difficile de parler de « bien public » ; en revanche, le syndicalisme défend à l'époque l'idée que cette formule sociétaire, en raison des avantages qu'elle apporte à ses adhérents, doit être rendue la plus accessible, la plus disponible, et donc la plus « collective » possible ; pour le dire encore autrement, le GE comme forme institutionnelle est un bien public tandis que le GE comme structure fonctionnelle de portage salarial est un club).

CUMA apparaissent comme un prolongement du matériel mutualisé, ils sont là pour l'utiliser et/ou pour le réparer³³³ ; aussi, nombre de collectivités locales subventionnent l'emploi dans ces coopératives).

Schéma n°8 : structuration de base du champ du travail partagé



La transformation de l'espace des services collectifs de médiation marchande en un champ concurrentiel des offres d'intermédiation où ces dernières se développent et deviennent de plus en plus rivales est liée à plusieurs phénomènes :

1°) Il y a l'émergence de plate-forme techniques et politiques locales spécialisées qui équipent, en interne ou en externe, chacune des formules de médiation. Dans les services de remplacement départementaux, ces plates-formes sont internes : apparaissent des personnels d'animation professionnels qui se spécialisent dans la gestion et la mise à disposition de la main-d'œuvre salariée ; les services locaux de remplacement gérés par des bénévoles sont quant à eux accompagnés techniquement par les animateurs salariés des fédérations départementales. S'agissant des groupements d'employeurs agricoles, on assiste à la mise en place de personnels d'animation en charge de créer ces GE et de fournir à leurs adhérents des prestations de nature juridique. *Idem* pour les coopératives d'utilisation du matériel agricole : des acteurs spécialisés dans la gestion de l'emploi salarié sont recrutés dans les fédérations départementales de CUMA. À la professionnalisation des personnels encadrant

³³³ Analytiquement, le salariat « cumiste » est un bien public joint à la CUMA.

techniquement chaque forme d'intermédiation répond une spécialisation des personnels politiques en charge de les représenter. Chaque plate-forme technico-politique locale est inscrite dans un réseau professionnel national particulier.

Ces entreprises techniques et politiques associées à chaque intermédiaire ont pour effet de transformer le nombre de « tiers employeurs » ou le nombre de leurs sociétaires et salariés respectifs en un capital doté d'un taux de change politique et financier et d'un taux de change économique³³⁴ : i) taux de change politique et financier, puisque le nombre d'adhérents et/ou le nombre de salariés dans les GE ou dans le SRA, le nombre de journées de travail consommées (une fois converties en « Équivalents Temps Plein », c'est-à-dire en nombre de postes salariés à temps plein) ou le nombre de GE créés, conditionnent le crédit politique de l'intermédiaire, tel que représenté par des porte-parole professionnels, auprès des collectivités locales et/ou des pouvoirs publics (tel intermédiaire est présenté comme générant beaucoup d'emplois salariés, comme étant une solution à privilégier car de plus en plus mobilisée par les agriculteurs pour solutionner leurs besoins en travail, etc.) ; ce crédit politique peut alors être converti en financements publics permettant de rendre plus accessible, sur le plan tarifaire, l'offre de médiation en jeu et/ou de financer (en partie) le fonctionnement des plates-formes administratives en charge d'animer ou d'assister les intermédiaires ; ii) taux de change économique, car le financement de l'animation des plates-formes techniques est en partie assis sur les prestations de médiation vendues aux agriculteurs (le coût du poste de travail des animateurs salariés des SRA départementaux est intégré dans le coût de la journée de travail de remplacement qu'ils fournissent à leurs sociétaires ; les animateurs « emploi » s'occupant des GE ou des CUMA financent en partie leur poste en vendant des prestations juridiques aux agriculteurs qui adhèrent à ces formules de médiation). Notons bien que le capital sociétaire comme capital politique convertible financièrement a une valeur locale et nationale (du fait de l'existence des réseaux professionnels reliés aux divers médiateurs) : localement, une plate-forme peut assurer la conversion de son capital politique en subventions de collectivités locales ou en financements européens (du fait de la régionalisation de ces derniers) ; les capitaux politiques locaux sont consolidés sur le plan national et sont alors « misés » pour obtenir des financements nationaux ou des exonérations fiscales.

³³⁴ Nous parlerons dans le reste de l'exposé d'un « capital sociétaire » pour désigner tout à la fois le nombre d'agriculteurs investis dans une formule d'emploi partagé ou le nombre de tiers employeurs et la quantité d'emploi salarié qui en découle (en termes de nombre de salariés ou en termes de volumes de journées de travail consommées).

2°) La segmentation stricte des offres de médiation née du cadrage politique de l'espace du travail partagé va se révéler imparfaite, incomplète, car inadaptée à des besoins en travail complexes et évolutifs. Pour répondre à ces besoins non satisfaits par l'état des offres existantes, au niveau local (dans les départements), les personnels en charge des différentes formules de médiation vont organiser, prescrire ou faciliter le déplacement desdites offres. La nature de chaque déplacement sera différente selon le type d'intermédiaire en jeu et le type de plate-forme l'équipant : i) dans le remplacement, le déplacement sera « créatif » : les personnels des services de remplacement départementaux vont créer des groupements d'employeurs départementaux pour répondre à la problématique d'accroissement temporaire d'activité des exploitants (imparfaitement résolue par les groupements d'employeurs locaux qui sont surtout adaptés aux agriculteurs dotés de besoins permanents ou réguliers de travail à temps partiel) ; ii) s'agissant des groupements d'employeurs locaux, le déplacement sera d'ordre « prescriptif »³³⁵ : les personnels d'animation en charge de créer les GE et de les assister techniquement vont présenter ces derniers comme les instruments les plus adéquats de fourniture d'une main-d'œuvre de remplacement (et non plus seulement d'une main-d'œuvre d'appoint à temps partiel, et ce, de manière à s'ajuster aux besoins de remplacement des exploitants qui considèrent que la qualité de l'offre portée par les SRA est trop incertaine) ; iii) concernant les CUMA, le déplacement sera « extensif » : celles-ci ne se contenteront plus de mettre à disposition une main-d'œuvre salariée pour la conduite et l'entretien des engins « cumistes » mais étendront de manière illégale leur mission à la fourniture de simple main-d'œuvre d'appoint (sans matériel) ou de simple main-d'œuvre de remplacement (avec l'objectif de solutionner la demande de remplacement ou de complément de main-d'œuvre de ceux de leurs adhérents qui ne trouvent pas dans les SRA et les GE des formules adéquates de satisfaction de leurs besoins).

Les réseaux professionnels nationaux attachés aux divers intermédiaires s'évertueront alors à légitimer les déplacements de ces derniers auprès des pouvoirs publics et à contester les rentes de situation (de nature juridique ou financière) dont bénéficient les solutions alternatives à celles qu'ils portent. Cette remise en cause des positions monopolistes adverses étant tout aussi bien alimentée par l'impératif (professionnel) d'adaptation de leur offre à l'évolution de la demande de travail agricole que par la rivalité politique née des

³³⁵ Armand Hatchuel (1995) note qu' « en permettant à l'acheteur de s'orienter vers un offreur ou en le dissuadant d'aller vers certains, en structurant sa représentation des biens à rechercher, le prescripteur contribue à la formation de la valeur et modifie le champ des échanges, donc le marché lui-même » (*op.cit.*, p.218).

transgressions locales (et de fait) des frontières politiques du champ du travail partagé, perçues par chaque réseau comme participant au détournement de son capital sociétaire, et donc de son capital économique et politique (i) les tenants des SRA départementaux, avec leurs groupements d'employeurs départementaux, investissent le domaine réservé des GE agricoles et des organisations qui en ont la charge ; ii) en déplaçant leur politique de prescription relative aux GE, les plates-formes qui les encadrent envahissent l'espace réservé des SRA ; iii) les CUMA s'inscrivent [illégalement] dans chacun de ces deux espaces). La résultante de ces rivalités politico-économiques va être le début d'une normalisation publique de la concurrence entre les offres de médiation au travers de la loi d'orientation agricole de 2006 : les CUMA vont bénéficier du statut de GE et donc se voir reconnaître le droit de faire du complément de main-d'œuvre et du remplacement ; les GE vont bénéficier d'aides financières (indirectement, au travers d'un crédit d'impôt accordé aux exploitants) pour fournir un main-d'œuvre de remplacement à leurs adhérents dans le cadre de leurs congés. L'institutionnalisation de cette régulation concurrentielle va également avoir pour effet d'entraîner un décloisonnement des frontières de l'espace professionnel agricole lui-même : les entreprises de travail temporaires sont invitées à se mêler à la concurrence tandis que les opérateurs communautaires sont invités à élargir leur intervention à d'autres publics que les agriculteurs.

3°) Cette émergence d'un champ concurrentiel du travail partagé en agriculture (qui peut également s'analyser comme un procès d'unification des marchés du travail sur lesquels les différents intermédiaires avaient une position monopoliste) a pour toile de fond l'évolution des besoins en travail des agriculteurs, elle-même conditionnée par le changement des structures de production agricole : le recours aux intermédiaires s'inscrit dans un mouvement plus vaste de « salarisation » de l'agriculture appelé par la disparition progressive des aides familiaux et l'agrandissement des exploitations.

Ces remarques liminaires effectuées, nous nous proposons d'aborder un à un ces différents points qui nous paraissent scander l'évolution du champ du travail partagé en agriculture : 1°) la dynamique de professionnalisation de l'espace du travail partagé ; 2°) la dynamique de cadrage/débordement des offres de médiation et l'institutionnalisation d'une concurrence entre elles ; 3°) la dynamique d'évolution des structures de production agricole.

1.1- La dynamique de professionnalisation du champ de l'emploi partagé en agriculture : la genèse des encadrements professionnels des intermédiaires du marché du travail agricole

On nous permettra de commencer l'exposé par quelques remarques de cadrage sur la nature des encadrements professionnels et des intermédiaires dont il est question ici :

1°) Les intermédiaires communautaires du marché du travail agricole en charge de la fourniture d'un type (politiquement défini) d'offre de médiation sont, pour la plupart, administrées et gérées par des agriculteurs bénévoles ; c'est le cas des CUMA, des GE agricoles et des SRA locaux. Seuls les SRA départementaux font exception à la règle : ils sont animés par des personnels salariés ;

2°) Au niveau départemental, des organisations professionnelles spécifiques ont en charge l'accompagnement technique (création, animation ou assistance) — on parle souvent d'animateurs « emploi » — et/ou la représentation politique (locale) — ce sont des agriculteurs qui administrent ces plates-formes — des intermédiaires (les activités d'accompagnement et de représentation sont souvent cumulées par ces organisations). Ces entités sont généralement, sur un plan juridique, extérieures aux intermédiaires qu'elles créent, assistent et/ou représentent. Encore une fois, la seule exception notable se trouve du côté des SRA départementaux où les plates-formes d'animation et de représentation sont internes (ce sont les animateurs professionnels du SRA qui prennent en charge l'intégralité du travail de médiation pour le compte des adhérents et ce sont les administrateurs du service départemental qui le représentent localement auprès des autres organisations professionnelles et des pouvoirs publics). Analytiquement, ces structures internes ou externes d'encadrement peuvent donc être considérées comme prenant part à l'activité de médiation marchande des divers « tiers employeurs » (moyennant paiement, les sociétaires de ces derniers leur délèguent des tâches administratives et/ou leur commandent du conseil juridique pour gérer leur salarié)³³⁶ ;

³³⁶ Il importe ici de s'affranchir de la mythologie autogestionnaire dont sont souvent porteurs le discours juridique et le discours professionnel lui-même lorsqu'ils traitent de l'emploi partagé. En pratique, les formules de médiation ne sont pas des ressources juridiques (libres) d'organisation de la mutualisation de l'emploi salarié que sélectionneraient les agriculteurs en fonction de leurs besoins, qu'ils utiliseraient, gèreraient et administreraient entièrement eux-mêmes. De la même manière que l'on peut dire de l'exploitant « rationnel » et « optimisateur » qu'il est performé par des services professionnels de conseil (agronomie, gestion, bâtiment, etc.) (cf. chapitre 1), il nous semble possible d'affirmer que l'activité d'intermédiation sur le marché du travail agricole est elle aussi performée, c'est-à-dire équipée de dispositifs d'assistance, d'animation, de conseil, qui permettent de conformer le fonctionnement pratique d'un intermédiaire à son fonctionnement théorique.

3°) Les plates-formes locales s'inscrivent dans des réseaux professionnels spécifiques dotés d'échelons nationaux (et quelques fois régionaux) en charge de la régulation professionnelle d'une offre donnée de médiation (sur le plan politique, ces réseaux représentent le « tiers employeur » auprès des pouvoirs publics et des autres organisations professionnelles nationales ; sur le plan technique, ils contribuent à la rationalisation professionnelle des pratiques des plates-formes locales les équipant). Les différents réseaux sont abrités (parrainés, pourrait-on dire) par une organisation syndicale (à l'exception des CUMA) ;

4°) De la même manière que les organisations (internes ou externes) d'encadrement d'une offre de médiation permettent le développement et le bon fonctionnement de cette dernière, elles fournissent également i) les conditions de possibilité de son déplacement de manière à ce qu'elle s'ajuste aux besoins de travail émergents des agriculteurs et ii) les conditions de diffusion de ce déplacement (en autorisant ou en facilitant l'adaptation ou la diversification d'un type d'intermédiation, elles contribuent par là même à révéler d'autres besoins en travail). En effet, chaque déplacement, chaque diversification de l'activité d'intermédiation a un coût. Si la gestion et la mise à disposition de salariés dans les SRA ou les CUMA étaient entièrement gérées par des agriculteurs bénévoles, ce coût serait intégralement reporté sur ces derniers et recevrait alors une traduction sur le plan social et/ou professionnel (la surcharge de travail entraînée par la création d'une nouvelle offre de médiation ou l'extension de celle existante conduirait les agriculteurs à sacrifier davantage leur vie familiale et/ou leur exploitation) ; dans ces conditions, les exploitants refuseraient probablement de l'assumer. L'existence de plates-formes d'encadrement technique permet de donner une valeur économique à cette charge supplémentaire de travail (par exemple, la gestion d'une nouvelle structure départementale de médiation par les animateurs salariés des SRA départementaux peut se traduire par le paiement d'heures supplémentaires, par l'embauche de nouveaux personnels, etc.) et/ou d'exporter une partie des astreintes gestionnaires nouvelles nées de ces déplacements (en déléguant les tâches administratives les plus « prenantes »). Dans le cas des GE agricoles classiques, le raisonnement est légèrement différent ; comme signalé plus haut, le déplacement sera d'ordre prescriptif : il n'y aura pas d'accroissement (quantitatif) du travail d'intermédiation des GE mais plutôt une évolution des usages professionnels de cet outil, un sens nouveau donné à l'instrument par les agriculteurs : le GE ne sera plus tant un outil d'amélioration de la productivité du travail qu'un instrument d'amélioration de la qualité de vie ; la présence d'animateurs « emploi » est donc tout aussi essentielle dans ce changement

puisque ces derniers, en tant qu'ils assistent les agriculteurs dans la création d'un GE (en étudiant leurs besoins sur la base de méthodologies ergonomiques), contribuent à orienter leurs préférences, à définir ces dernières (le déplacement aura ainsi lieu sur le mode : « *vous n'avez pas des besoins en travail d'appoint mais surtout des besoins de remplacement ? Eh bien, le GE est fait pour vous !* »). En outre, la professionnalisation des personnels techniques et la spécialisation des personnels politiques au sein des organisations peuplant le champ du travail partagé motivent ces déplacements sur deux plans : i) sur un plan économique : dès lors que des animateurs en viennent à vivre de la vente de prestations de médiation, ils ont matériellement intérêt à adapter l'offre dont ils ont la charge aux évolutions de la demande de manière à assurer le développement et/ou le maintien du capital sociétair sur lequel est en partie assis le financement de leurs postes de travail ; ii) sur un plan politique : les déplacements des offres de médiation sont des vecteurs d'accumulation d'un capital de crédit professionnel pour les agriculteurs en charge d'administrer politiquement les plates-formes d'animation et/ou d'assistance technique équipant les intermédiaires (ils deviennent des responsables professionnels qui savent s'adapter ou évoluer pour satisfaire les besoins des adhérents qui les élisent). Pour formuler les choses d'une autre manière : les plates-formes technico-politiques sont autant d'entreprises professionnelles spécialisées dans la médiation ; l'enjeu, pour elles, est tout autant de s'améliorer dans ce qu'elles savent faire que d'adapter l'offre de médiation dont elles ont la charge (ou, plus exactement, l'offre de l'intermédiaire dont elles s'occupent directement ou indirectement) aux évolutions de la demande

5°) Aux technologies d'encadrement particulières se greffent des conceptions politiques spécifiques de l'intermédiation qui ordonnent la coopération à l'intérieur de chaque réseau professionnel et structurent les déplacements des politiques de médiation.

Nous nous proposons maintenant de traiter succinctement des conditions de professionnalisation des activités d'encadrement de chaque type d'intermédiaire (SRA, GE et CUMA) et des conditions de spécialisation du travail de représentation politique de leurs intérêts

1°) *Concernant les services de remplacement en agriculture*, nous avons observé que la professionnalisation des personnels d'animation allait de pair avec une différenciation des financements (et des modalités de financement) des motifs de remplacement en agriculture : cette dernière, tout en rendant l'activité de gestion d'un SRA de plus en plus technique (puisque se greffe au travail de médiation toute une série de procédures distinctes autorisant la coordination entre le service de remplacement et ses financeurs, et [donc] l'allocation des

subventions et indemnités permettant l'abaissement du coût journalier de remplacement), contribue à soutenir, voire à amplifier, la demande de remplacement. L'animation d'un SRA devient une occupation de plus en plus spécifique et de plus en plus accaparante : dans les services départementaux, le temps de travail des personnels salariés en charge de développer l'offre de remplacement a tendance à augmenter, tandis que dans les départements munis de services locaux dont s'occupent des agriculteurs bénévoles, des stratégies d'externalisation de certaines tâches administratives (comme la paye) auprès des fédérations départementales se mettent en place (la spécialisation des personnels des fédérations départementales étant également appelée par la diversification des partenariats financiers qui sous-tend une complexification du travail de représentation des SRA locaux). À la spécialisation des plateformes gestionnaires répond celle des plates-formes politiques puisque l'externalisation des règles ordonnant l'octroi des subsides passe par l'érection d'entreprises politiques dédiées à l'enjeu du remplacement (les partenaires institutionnels se multipliant, il importe, pour les responsables d'un SRA, de consacrer plus de temps à l'entretien et à l'évolution de ces derniers). La mise en place d'une politique nationale de rationalisation professionnelle des pratiques des SRA ainsi que la poursuite du procès de différenciation institutionnelle conduites sous l'égide de l'association professionnelle nationale du remplacement ne fera qu'accentuer cette logique de professionnalisation (dans les SR départementaux comme des les fédérations départementales) (*cf. développements infra.*).

Les SRA départementaux comme les fédérations départementales de services de remplacement locaux sont rattachés à la Fédération Nationale des Services de Remplacement (FNSR). Cette dernière a développé un partenariat institutionnel avec le syndicat des Jeunes Agriculteurs afin de faciliter son accès au champ du pouvoir politique et d'améliorer par ce biais l'efficacité de son activité de régulation professionnelle (consistant pour une part dans le maintien ou le développement des aides financières garantissant l'accessibilité de la prestation de remplacement sur le plan économique).

Contrairement aux GE agricoles classiques dont la taille n'excède que très rarement cinq ou six adhérents et où, donc, les utilisateurs du salarié sont directement responsables des mises à disposition de ce dernier (tous les membres du GE participent au recrutement et à l'élaboration du planning de mise à disposition du salarié) et de sa gestion (quoiqu'ils bénéficient d'une assistance externe concernant certaines tâches administratives), les services de remplacement se sont dès l'origine adressés à des publics d'agriculteurs allant de plusieurs dizaine d'adhérents dans un SRA local à plusieurs centaines dans un service départemental,

aussi une distinction s'est-elle rapidement (et mécaniquement) installée entre ceux qui s'occupaient du travail de médiation (qui avaient en charge de recruter les salariés, de les mettre à disposition auprès des exploitants, de s'occuper de la facturation, des payes, etc.) et ceux qui utilisaient le service³³⁷. L'on ne tardera pas à faire de nécessité vertu : va rapidement s'élaborer une conception politique de l'activité selon laquelle la manière la plus adéquate de pratiquer l'emploi partagé en agriculture consiste à « délester » l'agriculteur de toutes les problématiques techniques et administratives attenantes à la gestion du salarié et à confier ces dernières à des plates-formes dédiées. Nous pouvons dénommer ce schème de conception le « salariat clé en main ».

2°) *S'agissant des groupements d'employeurs agricoles*, les faits sont bien plus récents. Le statut apparaît en 1985, motivé par la nécessité de substituer une main-d'œuvre salariée aux aides familiaux quittant définitivement les exploitations ainsi que par le souci d'assurer une plus grande maîtrise des coûts de production grâce à la mutualisation du salaire de l'ouvrier. Mais cette forme sociétaire ne se développe que très timidement jusqu'au début des années 1990. La première série d'allègements fiscaux a lieu entre 1990 et 1992. Elle est rendue possible grâce à une évaluation publique nationale menée sous l'égide du ministère de l'Agriculture amenant à qualifier la fiscalité des GE (à l'origine considérés comme des outils à vocation économique et donc soumis à l'ensemble des impôts commerciaux) de principal frein à leur développement. Ce sera le premier vecteur d'une relance de la création de ces structures sur le territoire national. À cette occasion, se forment les premiers « services emploi » et les premières « sections main-d'œuvre » dans les Fédérations Départementales des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) qui feront pression, en compagnie de certaines Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi (CPRE) créées en 1993, pour que le régime d'exonération fiscal des GE soit plus avantageux encore, au nom notamment de la pérennisation des emplois en agriculture. Ce sera chose faite en 1995, motivant par là même la conduite par les FDSEA de politiques de diffusion et d'encadrement de la formule des groupements d'employeurs agricoles partout sur le territoire : il n'y avait guère plus de 300

³³⁷ Ce phénomène n'est nullement contradictoire avec la volonté des tenants des SRA départementaux ou locaux de faire contribuer le plus possible leurs sociétaires au procès de production de la prestation ; simplement, ici, cette participation ne consiste pas tant dans une contribution « directe » à l'activité d'intermédiation (bien qu'il arrive à certains utilisateurs du SRA de proposer eux-mêmes aux animateurs du service le salarié qu'ils souhaitent voir mis à leur disposition) que dans une coopération « indirecte » (les adhérents doivent s'efforcer de préparer l'intervention de l'agent de remplacement, de respecter les règles d'utilisation du service, etc.).

GEA en 1990 dans toute la France ; en 1994, ils sont 740 ; à partir de 1995, il s'en créera près de 400 par an (en 2000, il en existe 2680)³³⁸.

C'est donc dans la seconde moitié des années 1990 et au début des années 2000 que s'investissent des agents de développement et des responsables professionnels dans la problématique des groupements d'employeurs agricoles : instituer une section main d'œuvre dans une FDSEA et recruter un animateur « emploi » deviennent chose courante. Parallèlement, au niveau local et dans la même période, se mettent en place des réseaux paritaires pour l'emploi : les Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi (CPRE) (déclinaisons régionales de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi en agriculture, instance qui associe les organisations représentatives des salariés et des employeurs en agriculture) se dotent d'un outil opérationnel en charge de mettre en œuvre leur politique, les Associations Régionales pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (AREFA), qui s'occupent de constituer leur propre réseau d'associations départementales (Associations Départementales pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, dites « ADEFA »). Bien que ces nouvelles entités, drainant de nouveaux personnels politiques et administratifs spécialisés, n'aient pas pour objet exclusif d'accompagner le développement des groupements d'employeurs agricoles³³⁹, ces derniers n'en constituent pas moins une part très importante de leur activité (et de leurs financements).

En règle générale, à l'échelle d'un département, quand ils coexistent, l'ADEFA et le service emploi de la FDSEA sont animés par le même personnel administratif (employé par la FDSEA et mis à disposition de l'ADEFA)³⁴⁰. La division théorique du travail entre ces deux entités est souvent la suivante :

³³⁸ Données du ministère de l'Agriculture, DEPSE, 2001.

³³⁹ Pour résumer les choses : l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA), créée en 1992, et son réseau local d'AREFA et d'ADEFA qui se développe progressivement, ont pour mission générique de traduire en acte les orientations politiques en matière d'emploi et de formation en agriculture décidées au niveau de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) et de ses échelons locaux (commissions régionales et départementales pour l'emploi). L'action de ces associations (qui sont administrées paritairement à l'instar des commissions politiques dont elles sont l'émanation) se développe dans quatre directions principales : 1°) mise en place d'une politique de promotion des métiers de l'agriculture ; 2°) coordination et/ou lancement d'initiatives permettant le développement de l'emploi salarié agricole, rôle qui comprend le développement des groupements d'employeurs ; 3°) conduite d'enquêtes statistiques ou qualitatives sur l'évolution de l'emploi salarié en relation avec la MSA et le ministère de l'Agriculture ; 4°) animation des « bourses de l'emploi », puisque, nous l'avons vu avant, l'ANPE a délégué au réseau des ADEFA la politique de placement en agriculture).

³⁴⁰ Sans aller jusqu'à qualifier les ADEFA de « vitrines paritaires » du syndicalisme majoritaire, il importe néanmoins de signaler la profonde connexion entre les deux mouvances : 1°) la création d'une ADEFA est entièrement subordonnée à la volonté politique de la FDSEA de donner une certaine (image de) neutralité à la politique de l'emploi agricole conduite sur le département et/ou de formaliser, de structurer plus avant cette

i) L'ADEFa se voit chargée de promouvoir les GE et d'aider à leur création en assistant techniquement les agriculteurs : l'animateur procède à une étude des besoins en travail des exploitants (à partir de méthodologies de type ergonomique dénommées « bilans travail ») et s'occupe des formalités juridiques inhérentes à la création du groupement comme la rédaction des documents statutaires, la déclaration en préfecture, etc. Dans ce cadre, l'ADEFa bénéficie de fonds des programmes de développement agricole (à l'instar des personnels d'animation des services de remplacement) au titre de l'« accompagnement des agriculteurs en gestion des ressources humaines et en organisation du travail », de subventions de collectivités locales ou de subsides communautaires. En outre, puisque depuis le début des années 2000 certaines ADEFa prennent en charge l'animation des bourses de l'emploi en agriculture, il n'est pas rare que leurs animateurs aident activement les membres de tel ou tel GE à rechercher un nouveau salarié lorsque celui qui était en place les a quittés ;

ii) Le service « emploi » d'une FDSEA a pour mission de base d'accompagner les adhérents du syndicat dans leur rôle d'employeurs de main-d'œuvre (en leur fournissant des prestations juridiques, en organisant des formations sur ce thème, etc.). L'assistance technique qu'ils apportent aux GE s'inscrit dans ce cadre : moyennant facturation, il peut s'agir de délivrer du conseil juridique aux sociétaires d'un GE en matière de droit du travail (quand le salarié doit-il prendre ses congés ? Quel temps de repos a-t-il capitalisé ? Comment calculer et payer ses heures supplémentaires ? Etc.), ou bien de prendre en charge certaines tâches administratives jugées trop complexes ou trop astreignantes par les membres du GE (comme l'émission des bulletins de paye du salarié).

Aux côtés des ADEFa et des services emploi de FDSEA, on peut mentionner l'existence d'un troisième acteur institutionnel équipant l'offre « GE » : la Fédération Départementale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FDGEA). Lorsqu'elle mise en place³⁴¹, cette dernière a pour fonction de représenter politiquement les GE agricoles auprès des autres instances professionnelles départementales ou des collectivités locales (l'animateur de la FDGEA est souvent le même que celui du service emploi de la FDSEA et de l'ADEFa).

dernière (dans le but notamment de capter des fonds publics réservés aux organismes paritaires). De nombreuses FDSEA ont ainsi choisi de ne pas créer d'ADEFa, estimant que les missions normalement échues à ces associations paritaires devaient être directement assumées par la section « emploi » du syndicat ; 2°) nous l'avons signalé : ce sont les FDSEA qui fournissent aux ADEFa leurs ressources humaines d'animation. Ces quelques remarques valent pour l'échelon régional (l'animateur d'une AREFA est fréquemment, dans le même temps, animateur « emploi » de la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles).

³⁴¹ Dans de nombreux départements, on considère que l'ADEFa ou la section emploi de la FDSEA font office de structure de représentation des GE agricoles et qu'il n'y a pas besoin de FDGEA.

Quoique le travail de création, d'assistance et de représentation des GE puisse être localement distribué entre plusieurs entités juridiques (ADEFA, FDSEA, FDGEA), au niveau national, les intérêts des GE sont surtout défendus par la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FNGEA), créée par la FNSEA et entretenant un lien politique étroit avec elle. L'activité de ces divers appareillages professionnels est totalement structurée par l'idéologie de la responsabilité : si le syndicalisme majoritaire s'est dès le départ orienté vers la création de groupements d'employeurs de petite taille (« à taille humaine », comme on a coutume de lire), c'est-à-dire dont les effectifs ne dépassent guère cinq ou six membres, c'est avant tout pour permettre aux utilisateurs du GE d'en être les gestionnaires directs et de conserver par ce biais la pleine maîtrise des décisions concernant le recrutement, l'allocation du temps de travail et la rémunération de la main-d'œuvre qu'ils emploient – quitte à ce qu'ils soient secondés dans les tâches gestionnaires les plus complexes (l'existence d'une plate-forme externe dédiée à la gestion et à la mise à disposition de la main d'œuvre salariée étant *a contrario* perçue comme le vecteur d'une perte de contrôle accrue des exploitants sur le devenir de leurs propres exploitations puisqu'ils sont alors placés dans la position de simples utilisateurs)³⁴². Par la suite, le discours syndical viendra associer d'autres avantages au développement des GE « à taille humaine » : ces derniers seront présentés comme garants de meilleures conditions de travail pour le salarié ou comme allant de pair avec une productivité du travail accrue (le faible nombre d'exploitations sur lesquelles l'ouvrier intervient doit limiter la contrainte de flexibilité qui lui est imposée et est censé faciliter l'acquisition d'une connaissance experte de l'organisation et du fonctionnement de chacune d'elles ; des relations de confiance peuvent alors se nouer entre les agriculteurs et le salarié, et le poste de travail de ce dernier peut évoluer, s'enrichir).

3°) *Les Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA)* sont le troisième acteur qui arrive dans le champ du travail partagé agricole tel qu'il va se révéler dans les années 1990. Constituées dans l'immédiate après-guerre à l'initiative de la Confédération Générale de l'Agriculture du socialiste finistérien François Tanguy Prigent, le développement des CUMA va connaître une phase de latence durant une bonne partie des années 1950, avant que le réseau professionnel ne se structure à la toute fin de ladite décennie et au début des années

³⁴² Dans le mémoire de DESS qu'elle consacre en 1994 à la mise en place des GE agricoles dans la région Midi-Pyrénées, Brigitte Glain, alors chargée des questions d'emploi à la FRSEA, note qu'une des principales préoccupations de la FNSEA vis-à-vis des GE était d'« éviter que les exploitants perdent encore plus de pouvoir en empruntant de la main d'œuvre au groupement » ; d'où la nécessité « de mettre en place une démarche d'accompagnement des GE visant à former les adhérents-employeurs responsables collectivement du poste de travail et non pas des utilisateurs d'un nouveau service ». (1994, pp.21-22)

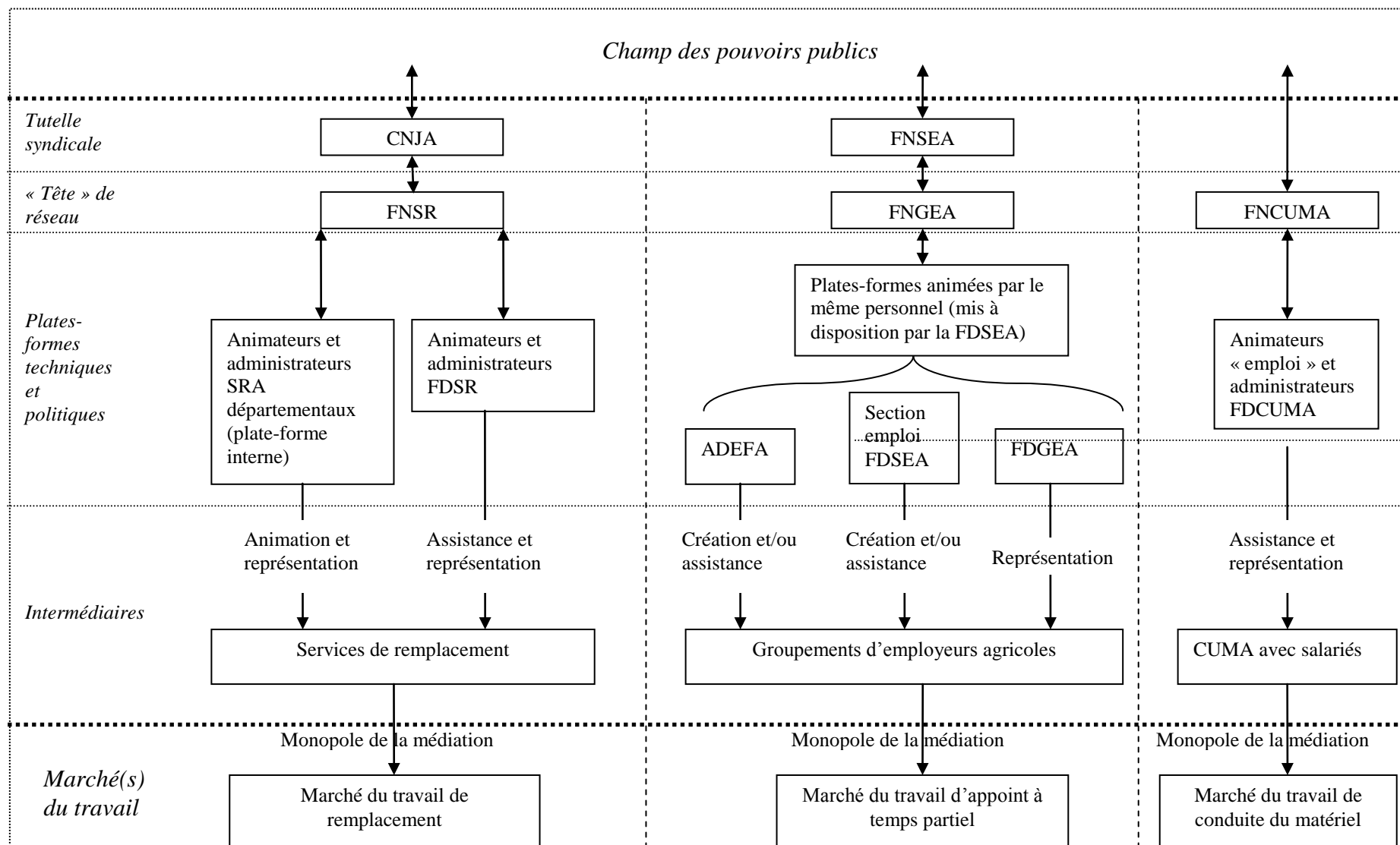
1960 sous l'effet de la politique de modernisation : la mutualisation des machines est alors destinée à augmenter les capacités de production des petits exploitants. À partir des années 1980, en raison des crises de surproduction et de la baisse du revenu agricole, elles épousent un objectif similaire à celui qui a présidé à la création des groupements d'employeurs agricoles : il s'agit de diminuer les coûts de production (en permettant, dans le cas d'espèce, de réduire les charges de mécanisation d'exploitations qui s'avèrent suréquipées) (Harff, Lamarches, 1998). C'est dans ce contexte qu'apparaissent les premières CUMA dites « intégrales » : il s'agit de coopératives d'utilisation du matériel agricole dont la politique consiste à mutualiser l'ensemble des outils de la chaîne de mécanisation (allant du travail du sol jusqu'à récolte) et à permettre, par ce biais, de réduire considérablement les investissements des exploitants puisque, en adhérant à ce système, ils n'ont quasiment plus de matériels en propriété individuelle. De cette politique de mutualisation intégrale des machines en dérive directement une seconde : l'embauche de salariés pour conduire, entretenir et réparer certains engins. Autrement dit, se développe une mise à disposition de matériels « clé en main ». Il n'est plus ici question d'équipements mutuels en « libre service » dont se servent et s'occupent eux-mêmes les sociétaires, mais de véritables « prestations de services » puisque la CUMA facture à ses adhérents la réalisation d'un travail donné par son salarié avec l'aide du matériel « cumiste ». Le développement du salariat dans les CUMA locales appelle une évolution de leur encadrement professionnel départemental : de nouveaux métiers du développement se forment au niveau des Fédérations Départementales de CUMA (FDCUMA) destinés à soutenir techniquement les responsables bénévoles des CUMA fonctionnant avec des salariés (cette assistance technique étant tout à fait analogue à celle mise en place autour des GE : conseils en matière de droit du travail, prise en charge de tâches administratives comme les bulletins de paye, *etc.*).

Les CUMA et FD CUMA sont rattachées à un réseau professionnel national piloté par la Fédération Nationale des CUMA. Contrairement aux services de remplacement (FNSR) et aux groupements d'employeurs agricoles (FNGEA), la FNCUMA n'est pas reliée à une organisation syndicale agricole nationale. Sur le plan institutionnel, elle bénéficie de la qualité d'organisation représentative des employeurs de main-d'œuvre agricole ; elle est donc son propre porte-parole en la matière auprès des pouvoirs publics. L'entrée des CUMA dans le champ du travail partagé se fonde sur l'idée que la mutualisation du salariat est l'extension « naturelle » de la mutualisation des équipements : toutes deux participent à une réduction des charges d'exploitation ; toutes deux peuvent s'appuyer sur la même organisation logistique.

Tableau n°10 : configuration initiale du champ du travail partagé en agriculture

Intermédiaires communautaires	Services de remplacement en agriculture	Groupements d'employeurs agricoles	Coopératives d'utilisation du matériel agricole (avec salariés)
Division politique du travail de médiation	<p><i>Remplacement</i></p> <p>Mise à disposition de main-d'œuvre destinée à faire face aux absences de l'exploitants et/ou des aides familiaux</p> <p>(Sauvegarder l'outil de travail)</p>	<p><i>Complément de main-d'œuvre (à temps partiel)</i></p> <p>Mise à disposition d'une main-d'œuvre destinée à faire face aux surcharges régulières de travail</p> <p>(Participer au maintien ou à l'augmentation de la productivité du travail)</p>	<p><i>Conduite et maintenance des engins</i></p> <p>Mise à disposition de main-d'œuvre dans le cadre de la conduite et de l'entretien du matériel agricole (prestations de travaux)</p> <p>(Participer à l'efficacité dans l'utilisation du matériel et éviter les « casses »)</p>
Plates-formes de création, d'animation, d'assistance et de représentation équipant les intermédiaires	Administrateurs et personnels d'animation dans les SRA départementaux (respectivement en charge de représenter et de gérer le services de remplacement) et dans les fédérations départementales de services de remplacement (les premiers s'occupant de représenter les SR locaux, les seconds d'assister techniquement les agriculteurs bénévoles gérant ces SR)	<p>1°) ADEFA : Promotion et aide à la création de GE ;</p> <p>2°) Service emploi FDSEA : fourniture de prestations juridiques diverses aux adhérents de GE ;</p> <p>3°) FDGEA : représentation politique départementale des GE</p> <p>Ces diverses structures sont animées par le même personnel administratif, mis à disposition par la FDSEA, mais administrées par des responsables différents</p>	Fédérations Départementales de CUMA dotées d'un personnel administratif spécialisé dans les questions d'emploi (en charge d'accompagner techniquement les responsables bénévoles des CUMA fonctionnant avec des salariés), et d'un personnel politique représentant les intérêts des CUMA locales (relatifs notamment à la question de la main-d'œuvre en commun)
Conception politique de l'emploi partagé	<p>« <i>Salariat clé en main</i> »</p> <p>Les exploitants doivent être délestés du travail de médiation et la gestion de la main-d'œuvre doit être confiée à une plate-forme technique dédiée</p>	<p>« <i>Responsabilisation des exploitants</i> »</p> <p>La gestion directe de l'emploi salarié partagé par de petits groupes d'exploitants est la plus souhaitable car elle assure aux exploitants la maîtrise des décisions concernant la main-d'œuvre qu'ils utilisent</p>	<p>« <i>Prolongement du partage du matériel</i> »</p> <p>L'organisation d'un salariat partagé dans la CUMA s'inscrit dans le prolongement « naturel » du partage des machines</p>

Schéma n°9 : structure professionnelle du champ du travail partagé en agriculture



1.2- La dynamique de cadrage/débordement des offres de médiation et l'institutionnalisation d'un champ concurrentiel du travail partagé

Lorsqu'apparaissent de nouvelles entités dans un champs social donné, les tenants de position de pouvoir à l'intérieur de cet espace procèdent à un travail de cadrage de ces dernières de manière à les intégrer, afin qu'elles n'engendrent pas une déstabilisation des rapports de force (des débordements). Michel Callon (1999) distingue deux situations idéales typiques dans lesquelles peut s'effectuer ce cadrage : des « *situations chaudes* » et des « *situations froides* ». Dans les situations « chaudes », « *les controverses portent sur tout : sur l'identification des intermédiaires et des débordements, sur la distribution des agents-sources et des agents-destinataires ainsi que sur la mesure des effets. Ces controverses, qui marquent l'absence de connaissances stabilisées, impliquent en effet des acteurs diversifiés dont la liste et l'identité fluctuent au cours de la controverse elle-même et qui proposent des descriptions, incompatibles entre elles, des états du monde futurs* » (1999, p.417). À l'inverse, dans les configurations « froides », « *l'accord s'opère rapidement sur les débordements en cours. Les acteurs sont identifiés, les intérêts sont stabilisés, les préférences peuvent s'exprimer, les responsabilités sont reconnues et acceptées. Les états du monde possibles sont connus ou aisément connaissables : des décisions calculées peuvent être prises* » (*Ibid., ibidem*).

À bien des égards, le travail de partage de l'espace du travail partagé auquel procèdent les organisations professionnelles agricoles (CNJA, FNSEA, Bureau National des Services de Remplacement) et le ministère de l'Agriculture à l'occasion de l'élaboration du statut juridique des services de remplacement agricole en 1995 peut s'analyser comme une opération de cadrage en situation « tiède » : l'existence de porte-parole autorisés en charge du développement d'une offre de médiation donnée emprunte aux configurations froides et permet la construction d'un compromis politique : i) à chaque « tiers employeur » est assigné activement (pour les SRA ou les GE), ou par défaut (pour les CUMA), une fonction d'intermédiation exclusive sur un marché du travail donné (marché du travail de remplacement pour les SR, marché du travail d'appoint à temps partiel pour les GE, marché du travail de conduite et d'entretien des engins cumistes pour les CUMA) ; ii) sont en outre conférées à chacune de ces formules des propriétés juridiques, fiscales et/ou financières tout à la fois destinées à les rendre les plus accessibles (collectives) possible sur le marché leur étant destiné et à éviter qu'elles ne se concurrencent les unes les autres (compromettant de ce fait les intérêts économiques et politiques de chacune des plates-formes et de chacun des réseaux professionnels en charge de les porter). Il n'en demeure pas moins que ce prime ouvrage de

formatage s'effectue dans un contexte de profonde incertitude quant aux états possibles du monde de l'emploi salarié agricole, alors en plein bouleversement : le développement des offres de médiation appelé par le changement progressif des structures de production agricoles va avoir pour effet de révéler en retour une demande de travail complexe incitant au déplacement des offres de médiation existantes et, *de facto*, à la transgression des frontières érigées entre les médiateurs et leurs appareillages professionnels respectifs. Quoique faisant l'objet d'une tentative professionnelle de canalisation, ces débordements seront institutionnalisés au travers de la loi d'orientation agricole de 2006 et sanctionneront l'émergence d'une normalisation de la concurrence entre intermédiaires communautaires.

a) L'émergence de besoins de travail « hors cadre »...

Au formatage des offres de médiation sur le marché du travail agricole font pendant des demandes de travail hétérodoxes, « hors cadre » si l'on peut dire. En effet, si le déclin de la main-d'œuvre familiale et l'agrandissement continu des exploitations, entraînent un besoin de travail salarié croissant dans les exploitations, et notamment un besoin de travail intermédié où le coût global³⁴³ du travail est réduit (il s'agit à la fois d'un besoin de complément de main-d'œuvre à temps partiel, mais aussi d'un besoin de remplacement, les deux vont de pair : par exemple, un fils ou une conjointe d'exploitant qui ne sont plus là pour seconder l'agriculteur dans les travaux courants ne sont plus là non plus pour le remplacer lorsqu'il s'absente ; l'agrandissement des exploitations génère tout autant le besoin de main-d'œuvre salariée d'appoint pour améliorer la productivité du travail que l'intensification du travail de l'agriculteur et donc son besoin de souffler, de prendre des congés et d'être remplacé), le fait est que les « nécessités » se révèlent différentes pour chacun. Dès lors, le bornage politique strict, le cloisonnement rigoureux des fonctions de médiation associées à chaque intermédiaire va rapidement s'avérer incomplet (la division politique du travail entre intermédiaires, pour être respectée, suppose d'un exploitant qu'il adhère à un GE pour satisfaire son besoin régulier de complément de main-d'œuvre à temps partiel, qu'il recourt au SRA pour bénéficier d'une main-d'œuvre de remplacement et qu'il fasse appel à la CUMA si, sur un chantier [d'ensillage, d'épandage, *etc.*], il a besoin d'un matériel mutualisé qui, en raison de sa sophistication, doit être manipulé et entretenu par un salarié spécialisé). On nous permettra ici de prendre quelques exemples concrets pour illustrer notre propos :

³⁴³ Nous appelons « coût global » la combinaison entre le prix d'achat du travail (salaire et charges sociales) et les coûts de transaction (coût de détection, de sélection et de gestion — au sens large — du contrat de travail).

1°) Un agriculteur peut s'être organisé pour pouvoir se passer du travail familial comme du travail salarié et être en capacité d'assumer seul, la plus grande partie du temps, les tâches productives sur l'exploitation (en mécanisant davantage et/ou en réorganisant [voire en supprimant] certains de ses ateliers de production). Cet exploitant aura essentiellement des besoins de remplacement qu'il pourra satisfaire au travers du SRA. Reste qu'il peut-être confronté de temps à autre à un accroissement temporaire (voire exceptionnel) d'activité nécessitant le recours à une main-d'œuvre salariée, or, dans cette situation, ni le SRA ni le GE ne sont des solutions vraiment satisfaisantes : i) le SRA est, nous l'avons vu, limité dans sa capacité à fournir une main-d'œuvre d'appoint, s'il a épuisé son quota des 20% de complément de main-d'œuvre (et s'il ne souhaite pas se livrer à du complément de main-d'œuvre déguisé par souci de ménager ses subsides)³⁴⁴, il peut (voire « doit ») refuser de desservir notre agriculteur ; ii) la solution du GE n'est pas plus optimale : le GE est une formule particulièrement bien adaptée pour des agriculteurs qui ont des besoins réguliers de travail à temps partiel (qui ont, par exemple, besoin d'un salarié un jour par semaine), il est en

³⁴⁴ Les SRA sont en effet en capacité de tordre la notion de remplacement au travers 1°) du remplacement différé : on ne met pas à disposition l'agent de remplacement le jour de l'absence de l'exploitant mais quelques jours (voire semaines) après ; ce dernier peut donc l'utiliser comme force de travail d'appoint (et non plus de remplacement) tout en bénéficiant des subventions attachées au motif de remplacement ; 2°) du complément de main-d'œuvre déguisé : dès lors que l'utilisation des fonds associés à un motif de remplacement n'est pas contrôlée par le financeur (c'est souvent le cas du remplacement pour congés), le SRA peut déclarer fournir une main-d'œuvre de remplacement (il suffit pour ce faire d'apposer le libellé « congés » sur le contrat de travail, la convention de mise à disposition et la facture) alors qu'il répond en réalité à une demande de complément de main-d'œuvre. Toutefois ces deux stratégies de fourniture d'une main-d'œuvre de complément restent limitées : le remplacement différé correspond, comme son nom l'indique, au nombre de jours de remplacement qu'a capitalisés l'exploitant au gré de ses absences et qu'il décide d'utiliser lorsqu'il est présent sur son exploitation (le remplacement différé est une pratique assez courante lorsqu'il s'agit de mandat professionnel — on parle généralement de « mandat différé »). Toutefois, ce capital de journées de remplacement reste généralement assez modeste (à partir de 2003, l'agriculteur ne pourra plus utiliser la journée de remplacement au-delà des trois mois suivant l'absence l'ayant générée ; l'accumulation des journées de remplacement se trouvera ainsi limitée : un exploitant s'absentant le 10 du mois de janvier pour cause de mandat professionnel aura jusqu'au 10 du mois de mars pour prétendre bénéficier d'un remplacement subventionné au titre de son mandat) ; autrement dit, le « remplacement différé », s'il est un complément de main-d'œuvre *de facto*, relève davantage d'une stratégie opportuniste d'utilisation du remplacement par l'adhérent plus qu'il n'offre une solution structurelle aux besoins de travail d'appoint des exploitants. S'agissant de la stratégie du complément de main-d'œuvre déguisé qui consiste, pour un SRA, à déclarer faire du remplacement pour « congé » alors qu'il répond dans les faits à une demande de complément de main-d'œuvre de l'agriculteur, elle ne peut être mobilisée qu'avec parcimonie : effectivement, quand bien même un service de remplacement ne bénéficierait pas de subventions *dédiées* à l'abaissement du coût de la journée de remplacement pour « congé », il lui affecte néanmoins quasi-systématiquement des fonds publics ou professionnels *non dédiés* (autrement dit : le coût du remplacement pour « congé » est toujours, quel que soit le service, inférieur au coût de revient de la journée de remplacement). Par conséquent, facturer du « remplacement congé » pour répondre à un besoin de travail d'appoint revient à financer du complément de main-d'œuvre au détriment du « vrai » remplacement pour congés ; puisque les subsides portées sur ce motif sont limitées, le remplacement est rendu encore moins accessible financièrement qu'il ne l'était pour les exploitants partant réellement en vacances et ayant véritablement besoin d'être remplacés (accepter de systématiser la pratique du déguisement du complément de main-d'œuvre au travers de l'utilisation détournée du motif « congé » revient donc, pour un SRA, à sacrifier la dimension collective de sa prestation en cette matière, et d'une certaine manière, à renoncer à considérer ce motif comme étant un cas de recours légitime au remplacement).

revanche un instrument nettement moins opportun pour des exploitants qui n'ont que des besoins (très) occasionnels de complément de main-d'œuvre (en effet, en entrant dans un GE, l'agriculteur devra assumer des coûts de coopération disproportionnés au regard de ses besoins : il devra accepter de se réunir régulièrement avec les autres agriculteurs pour organiser le planning de mise à disposition du salarié et se verra régulièrement contraint d'embaucher ce dernier sur sa ferme, quand bien même il n'en a pas besoin, pour consolider les temps et poste de travail de l'ouvrier) ;

2°) Quand bien même l'agriculteur aurait-il un besoin permanent de travail salarié à temps partiel pouvant être satisfait par le biais d'un groupement d'employeurs agricole, encore faut-il qu'il puisse entrer dans un GE situé à proximité de son exploitation ou qu'il puisse en créer un avec d'autres exploitants suffisamment proches géographiquement et ayant les mêmes besoins que lui ;

3°) Bien qu'ayant des besoins en travail susceptibles d'être solutionnés au travers du GE, les exploitants peuvent ne pas vouloir s'occuper de la gestion administrative du salarié et de ses mises à disposition. S'ils bénéficient d'un accompagnement technique dans cette tâche, ils peuvent le juger incomplet ou insuffisant. En outre, l'emploi en commun d'un salarié emporte des risques juridiques et financiers (en cas de contentieux) que certains d'entre eux peuvent hésiter à assumer ;

4°) L'offre du service de remplacement n'est pas non plus toujours ajustée à la demande de remplacement des exploitants : en effet, un agriculteur peut parfaitement préférer se faire remplacer par le salarié du GE auquel il appartient plutôt que par un agent du service de remplacement, même si dans ce cas il ne bénéficie d'aucune aide financière (contrairement au SRA, le GE ne fonctionne pas sur la base de motifs de remplacement). Cette préférence s'explique par la possible *rente d'utilisation* associée au GE : l'utilité (exprimée sur une base monétaire) retirée de la mise à disposition du salarié du GE va être supérieure au prix acquitté pour cette mise à disposition pour la bonne et simple raison qu'en règle générale c'est toujours le même salarié qui intervient sur l'exploitation (il connaît la manière dont la production est organisée, il ne perd pas de temps à se renseigner, *etc.*). Inversement, dans un SRA, il y a généralement une forte rotation des agents de remplacement, l'exploitant qui y fait appel est donc contraint de passer du temps à former le salarié de remplacement, à lui donner des consignes et à préparer son intervention, *etc.* Autrement dit, quand bien même, *a priori*, le

tarif du remplacement par le GE est supérieur au tarif de remplacement par le SRA³⁴⁵, du fait de cette rente d'utilisateur, *le prix total* du remplacement par le GE peut, dans certains cas³⁴⁶, se révéler inférieur au prix global du remplacement par le SRA ;

5°) Le raisonnement vaut pour la CUMA : l'agriculteur qui souhaite bénéficier d'un équipement de la CUMA à l'occasion d'un chantier quelconque et se voit, dans ce cadre, mis à disposition un salarié spécialisé, développe avec ce dernier une relation de confiance dans le travail. Par la suite, il peut donc parfaitement estimer que ledit salarié est le mieux à même de l'assister dans d'autres travaux courants sur l'exploitation (ne requérant pas forcément l'usage du matériel cumiste) et/ou de le remplacer.

b) ...entraîne les déplacements des différentes politiques de médiation pour s'y adapter...

L'existence de besoins en travail complexes va inciter les différentes plates-formes professionnelles équipant les offres d'intermédiation à organiser le déplacement, la diversification de ces dernières de manière à ce qu'elles s'adaptent à la demande, occasionnant de ce fait une transgression des frontières de l'espace du travail partagé : chaque intermédiaire et (donc) chaque réseau professionnel va déborder du rôle qui lui a été politiquement échu et investir le domaine réservé de ses « voisins » (remarquons une chose : il ne fait pas de doute que les adhérents des GE ou des CUMA avec salariés n'ont pas attendu après les sections emploi de FDSEA ou les fédérations départementales de CUMA pour utiliser ces différentes formules d'emploi partagé d'une manière non conforme à celle prévue initialement par la profession ou par la législation ; ce que nous nous contentons de signaler ici, c'est que les différentes plates-formes professionnelles en charge de créer, d'assister ou de promouvoir ces formats d'intermédiation fournissent tout à la fois les conditions techniques de leur déplacement en tant qu'elles prennent en charge une partie du travail [et donc du

³⁴⁵ Le coût du remplacement dans un GE est strictement égal au coût du complément de main-d'œuvre (c'est une mise à disposition que l'on facture, peu importe sa raison ; il n'y a pas, répétons-le, de motifs institués de remplacement à la base de l'activité des GE).

³⁴⁶ Il importe en effet de relativiser le présent propos en plusieurs endroits : 1°) la rente d'utilisateur de l'adhérent du GE qui conditionne sa préférence pour un remplacement par le salarié du GE plutôt que par l'agent du SRA, qui sous-tend sa disposition à s'acquitter d'un prix de remplacement plus élevé en passant par le groupement d'employeurs plutôt que par le service de remplacement, est fonction de la structure de production de l'exploitation, de son degré de spécialisation et de mécanisation, et des tâches qu'il s'agit de déléguer : plus la délégation (le remplacement) portera sur des tâches complexes, plus la connaissance (préalable) de l'exploitation par le salarié sera valorisée par l'exploitant, plus il y a de chances qu'il préfère se faire remplacer par l'entremise du GE plutôt que par l'intermédiaire du SRA (quitte à payer plus cher) ; 2°) les animateurs des services de remplacement s'efforcent, dans la mesure du possible, de limiter les coûts liés au « turnover » des agents de remplacement : quand ils le peuvent, ils tentent de positionner le même agent de remplacement auprès de l'adhérent qui le demande.

surcroît de travail] de médiation échu au tiers employeur en question, ainsi que les conditions de diffusion et d'amplification de ce dernier : elles prescrivent l'adoption des pratiques [politiquement] « déviantes » auprès du public de sociétaires dont elles s'occupent).

1°) Dans les services de remplacement, le déplacement de l'offre de médiation est d'ordre « créatif » : à l'orée des années 2000, on assiste à la création de Groupements d'Employeurs Départementaux (GED), à l'initiative des services départementaux de remplacement (ou plus exactement, à l'initiatives des équipes administratives et politiques internes aux SRA départementaux). Le principe du GED est simple : il s'agit d'user juridiquement du statut de groupement d'employeurs, mobilisé jusque-là au bénéfice de petits groupes d'agriculteurs, tout en se servant logiquement des savoir-faire capitalisés dans la gestion du service. Autrement dit, la plate-forme d'animation jusque-là dédiée à l'activité du remplacement est mise à disposition d'une autre personne morale, le GED — notons que les conseils d'administration sont souvent identiques d'une structure à l'autre — dont l'objet est d'assurer la mise à disposition de personnels salariés auprès d'agriculteurs, mais au titre cette fois-ci du complément de main-d'œuvre (et non plus de « motifs de remplacement »). Pour dire les choses encore autrement : le GED vient mettre à disposition une main-d'œuvre d'appoint auprès des exploitants d'une manière tout aussi ponctuelle que le SRA fournit une main d'œuvre de remplacement à ses adhérents — les deux entités étant gérées par les mêmes personnels (les animateurs du SRA transportent leur expertise dans l'intermédiation au profit de la mission « complément de main-d'œuvre »). L'objectif de la mise en place de ces nouvelles entités est double :

i) Il s'agit pour les SRA départementaux³⁴⁷ de se mettre en situation de répondre, sur tout le département, au problème d'accroissement temporaire (ou exceptionnel) d'activité des exploitants (qui ne trouvent pas dans le GE de proximité une solution adaptée à leurs besoins,

³⁴⁷ Il est important de souligner que, jusqu'à maintenant, les créations de groupements d'employeurs départementaux ont été le fait des SRA départementaux et non des SRA locaux et de leurs fédérations départementales. L'intérêt du GED est de centraliser l'ensemble des demandes de travail des exploitants du département confrontés à un accroissement temporaire d'activité et qui ne peuvent pas intégrer un GE classique (faute d'exploitants à proximité) ou ne le veulent pas (du fait de coûts de coopération trop élevés au regard des besoins). Or, il est difficilement envisageable de créer un groupement d'employeurs départemental qui soit géré par les animateurs professionnels de la fédération départementale des SRA lorsqu'on est en présence de services locaux de remplacement dont s'occupent des agriculteurs bénévoles car, dans ce cas, il faut assurer la coordination de tous les plannings de mise à disposition des salariés des différents SR locaux de manière à s'assurer que l'on ne débauchera pas un de leurs agents de remplacement pour le faire intervenir sur une mission de complément de main-d'œuvre (à la rigueur, on pourrait imaginer que chaque service de remplacement local choisisse de mettre en place son propre groupement d'employeurs en contrepartie d'un soutien technique plus dense de la part de sa fédération départementale ; seulement, cette solution n'est pertinente qu'à la condition que les SR locaux en question ne couvrent pas un périmètre géographique trop réduit risquant d'être redondant avec le périmètre standard d'un GE « classique »).

ou qui n'ont tout simplement pas accès à cette formule alternative) en contournant, par la création de cette nouvelle structure de mise à disposition, leurs obligations statutaires et l'interdiction qui leur est faite de ne pas fournir de complément de main-d'œuvre au-delà de 20% de leur volume d'activité annuel ;

ii) Par la même occasion, les SRA départementaux trouvent au travers des GED le moyen de compléter le temps de travail de leurs agents — les mises à dispositions du GED et du SRA doivent en effet se révéler complémentaires (complémentarité sur le plan technique : les deux structures étant gérées par une même équipe administrative, les plannings de mises à disposition des salariés peuvent alors être mutualisés : lorsqu'on ne peut pas trouver du travail aux salariés sur le service de remplacement, on essaie de leur en trouver sur le GED ; et complémentarité sur le plan politique : le fait que les deux structures soient présidées par la même personne doit garantir la priorité accordée au remplacement agricole).

L'offre des GED (et donc des SRA) va rapidement s'étendre et concurrencer plus frontalement encore les GE classiques : de manière à ce que les agriculteurs ayant des besoins permanents de travail à temps partiel soient délestés de l'ensemble des tâches de gestion de la main-d'œuvre (incluant la facturation des mises à disposition) inhérentes à la participation à un groupement d'employeurs classique et que soit transférée sur un tiers la responsabilité de l'emploi salarié, sont créés des « groupes emploi »³⁴⁸ rattachés au GED, c'est-à-dire des groupements d'employeurs informels (sans existence juridique) dont le salarié est employé par le GED, géré par sa plate-forme d'animation (identique à celle du SRA) et mis à disposition (de manière permanente) auprès desdits groupes d'agriculteurs (chaque membre d'un « groupe-emploi » est adhérent du GED et signe avec ce dernier une convention par laquelle il s'engage à embaucher tant de jours par an le salarié du groupe sur son exploitation). Pour le dire autrement, le « groupe emploi » est un groupement d'employeurs *de fait* où tout le travail d'intermédiation est externalisé.

2°) *Le déplacement de l'offre de médiation des groupements d'employeurs est quant à lui d'ordre « prescriptif »* : avec la montée des enjeux de bien-être en agriculture et d'amélioration des conditions de travail, portés notamment par les éleveurs laitiers (sections laitières des FDSEA) et les Jeunes agriculteurs (qui, un peu plus tard, convertiront cet enjeu dans le discours syndical national sous la forme d'un néologisme : la « vivabilité »), le travail de prescription des plates-formes professionnelles associées aux GE — prescription qui

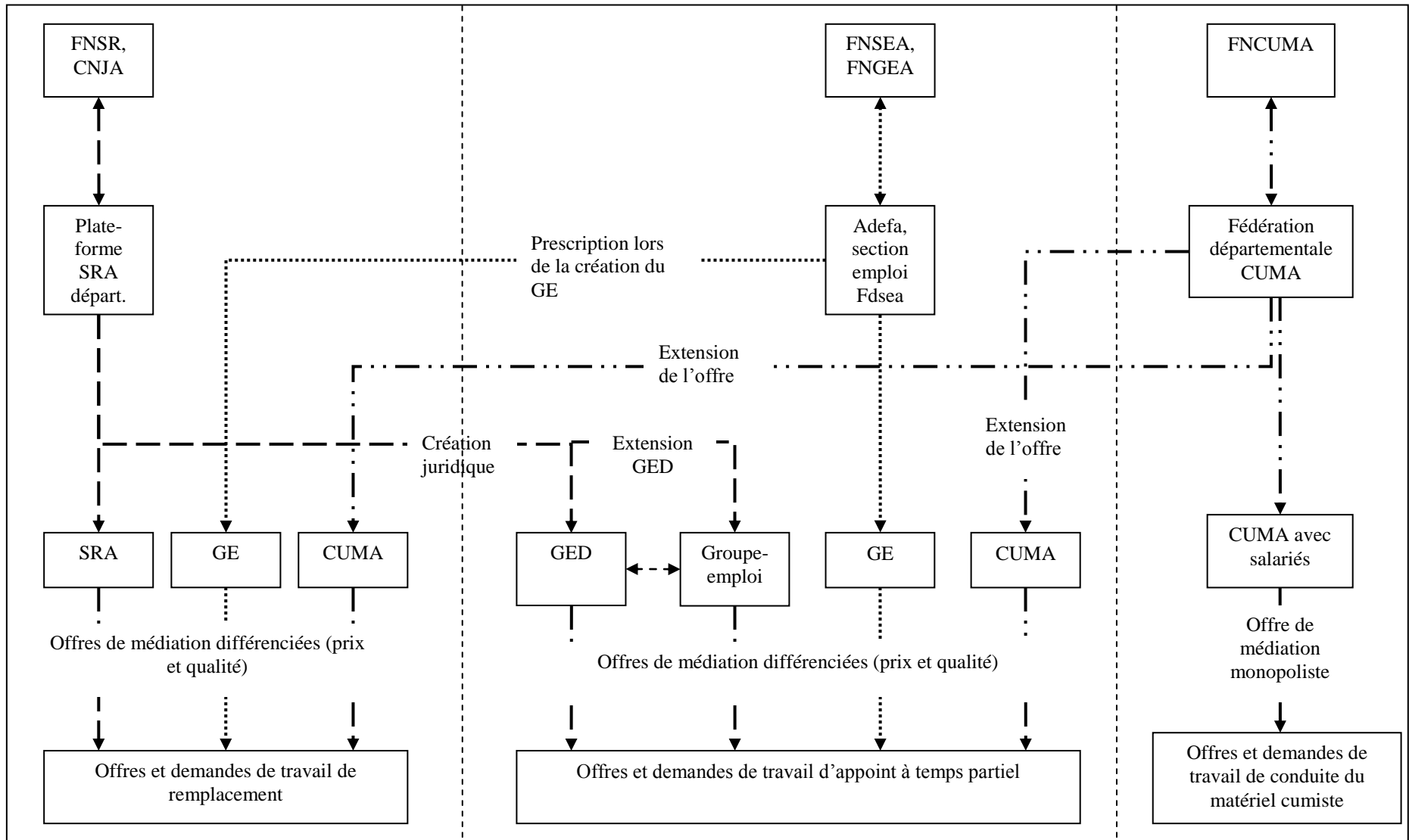
³⁴⁸ Notons que la dénomination peut varier selon les départements.

s'opère tout à la fois au travers de la politique générale de promotion de la formule et au moment de la phase effective de création du GE où sont définis les besoins des exploitants — ne valorise plus tant les dimensions économiques du groupement d'employeurs (facteur de productivité et de réduction des coûts de production) que ses dimensions sociales (facteur de qualité de vie) : le salariat partagé devient un vecteur de réduction des astreintes et/ou un vecteur de la conquête de plus de temps libre. Pour le formuler d'une autre manière : les sections emploi des FDSEA et/ou les ADEFA mettent en avant le fait que le groupement d'employeurs agricole — conçu, répétons-le, comme un petit collectif d'exploitants autogérant l'emploi du salarié — est un outil tout aussi efficace pour le complément de main-d'œuvre que pour le remplacement : dans le premier cas, il permet de mutualiser les coûts globaux de la main d'œuvre et, dans le second cas, il repose sur un salarié « fidélisé », « fiable », dont les exploitants ont pu éprouver les compétences : ils peuvent donc s'absenter en toute quiétude de leurs exploitations (il n'y a plus l'incertitude inhérente au recours au service de remplacement).

3°) *Dans les CUMA, il y a une extension (illégale) de l'offre existante* : la réforme de la Politique agricole commune de 1992, qui organise la diminution de l'aide à la production pour éviter que ne se répètent les crises de surproduction, participe à intensifier l'impératif de réduction des charges des exploitations. Aussi de plus en plus de CUMA fonctionnant avec des salariés se posent-elles la question de l'extension de la mise à disposition de leur main d'œuvre salariée au titre du complément de main-d'œuvre sans machines (problématique d'autant plus aigüe que ces coopératives peuvent de moins en moins compter sur leurs formules satellites classiques que sont les banques de travail, dont la dynamique est affectée par la diminution des actifs agricoles [*i.e* l'affaïssement du collectif de travail domestique ou de voisinage] qui résulte, partiellement, de l'intensification de la production autorisée par la machine). Le problème qui se pose à elles est alors d'ordre réglementaire : écartées du débat sur l'emploi partagé ayant eu lieu entre les organisations professionnelles en 1995 à l'occasion de l'élaboration du statut des services de remplacement, leur statut coopératif n'a guère évolué et elles demeurent légalement tenues de se limiter au prêt de main-d'œuvre effectué dans le cadre d'une mise à disposition de leurs équipements. Pour être en mesure de fournir du simple complément de main-d'œuvre dans des conditions juridiquement valides, les adhérents des CUMA sont dans l'obligation de se plier aux arbitrages professionnels et publics et de créer leur propre groupement d'employeurs agricole (d'autant que, depuis 1995, les CUMA n'ont même plus la possibilité d'adhérer en tant que personne morale à un GE

agricole déjà créé composé uniquement d'exploitants, vu qu'elles feraient perdre à ce dernier la plus grande part de ses exonérations fiscales). Or la solution consistant à créer une entité périphérique à la CUMA pour pouvoir se faire aider ou remplacer par un salarié apparaît inadaptée aux yeux de nombreux responsables « cumistes » dans la mesure où 1°) les CUMA disposent déjà de l'organisation logistique pour procéder aux mises à disposition de salariés ; 2°) la mise en place d'un GE appelle des coûts de gestion supplémentaires ; 3°) développer le complément de main-d'œuvre ou le remplacement directement au sein même de la CUMA permettrait d'étoffer le temps de travail des salariés de cette dernière ; 4°) leurs adhérents souhaitent pouvoir bénéficier à chaque fois de la même main-d'œuvre, des salariés qu'ils connaissent (qu'il s'agisse d'une intervention pour un chantier, des travaux courants ou du remplacement). Ce faisant, de plus en plus de CUMA vont décider, en dehors de tout cadre légal, de « *développer de nouveaux services répondant à la demande des exploitants, en particulier la prestation de main d'œuvre. La CUMA va facturer à part la mise à disposition du salarié en dehors de la prestation de travaux correspondant à la conduite de son matériel* » (Hugues, Lamarche, *op.cit.*, p.6). Il y a une extension *de fait* de l'activité cumiste à la fourniture de main-d'œuvre d'appoint (sans qu'elle soit accompagnée du matériel), qui peut également, de temps à autre, faire office de main-d'œuvre de remplacement.

Schéma n°10 : schématisation des déplacements des offres de médiation (débordements des frontières du champ du travail partagé)



c) ... d'où un recadrage professionnel du champ du travail partagé...

Si toutes les politiques de médiation évoluent, se déplacent, il n'en reste pas moins que celle des SRA est la plus remarquable et la plus remarquée en tant qu'elle modifie l'état de peuplement du champ par l'introduction d'un nouveau type de tiers employeurs (le groupement d'employeurs départemental). Ce débordement manifeste des frontières de l'espace du travail partagé par les structures de remplacement va inciter les organisations professionnelles — la FNSEA et la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FNSEA) d'un côté, et la Fédération Nationale des Services de Remplacement (FNSR) et les Jeunes Agriculteurs de l'autre côté — à se livrer à un nouveau cadrage national du champ (auquel le réseau « cumiste » n'est une nouvelle fois pas directement associé) : à la fin de l'année 2006 est négocié un « *protocole d'accord pour le respect de la complémentarité des différents types de groupement d'employeurs* » entre ces quatre organisations³⁴⁹, dont les objectifs sont : 1°) d'intégrer politiquement les groupements d'employeurs départementaux dans l'espace du travail partagé, de leur faire une place au sein de la division politique du travail entre intermédiaires communautaires, de légitimer leur existence auprès des pouvoirs publics de manière à démarquer leur activité de celle des entreprises de travail temporaires, de façon à convertir ces structures d'un nouveau genre en « services publics » érigés à l'endroit de la communauté professionnelle, à l'instar des SRA ou des GE classiques ; 2°) d'affirmer la souveraineté du réseau professionnel de la FNSEA et de la FNSEA sur la branche économique du champ, c'est-à-dire sur toutes les questions relatives au travail salarié et à son partage débordant le « simple » enjeu du remplacement.

Dans la première partie de ce document de compromis est procédé à un rappel du partage décidé en 1995 (et des dimensions collectives, politiquement construites, associées à chaque formule) : le groupement d'employeurs agricole classique permet « *d'assurer le développement des emplois en milieu rural et donc le maintien du tissu rural, essentiel au bon développement de l'agriculture* »³⁵⁰, tandis que les services de remplacement « *apportent une réponse à un besoin social car ils permettent d'améliorer les conditions de vie des exploitants, d'assurer la continuité des exploitations lors de certains évènements interrompant le travail de l'exploitant, et de permettre la promotion des hommes par la formation et l'engagement professionnel* »³⁵¹, ainsi que les modalités de la division du travail

³⁴⁹ Il sera signé en mars 2007 au salon de l'agriculture.

³⁵⁰ Protocole d'accord, p.1.

³⁵¹ Protocole d'accord, p.2.

d'encadrement national de ces deux réseaux : à la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FNGEA) le soin de s'occuper des groupements classiques³⁵² et à la Fédération Nationale des Service de Remplacement (FNSR) la tâche de se charger des services de remplacement. La seconde partie du protocole d'accord fait elle place à une tentative d'intégration de ces nouvelles formes sociétaires que sont les groupements d'employeurs départementaux à l'intérieur du champ du travail partagé, censée empêcher que n'advienne une concurrence entre les offres existantes ; une nouvelle division politique du travail (une « sous-division » devrait-on dire) est ainsi introduite entre groupements d'employeurs classiques et groupement d'employeurs départementaux.

Concernant le groupement d'employeurs traditionnel :

« Il a pour vocation première de permettre l'emploi partagé, c'est-à-dire d'assurer la pérennité des emplois offerts par de petites entreprises qui n'ont pas la possibilité à elles seules d'embaucher un salarié à temps plein. L'objet du groupement est donc de répondre à un besoin permanent de salarié à temps partiel ou sur une partie de l'année. Chaque exploitant va ainsi s'engager, dans le cadre du groupement, à faire travailler le salarié sur son exploitation selon des modalités strictement définies au sein de ce groupement. C'est d'ailleurs pour préserver ce principe de pérennisation des emplois que la FNGEA prône la constitution de groupements d'employeurs à taille humaine : trois à quatre adhérents et un à deux salariés. »³⁵³

S'agissant cette fois-ci du groupement d'employeurs départemental :

« Il a pour objet exclusif de mettre à la disposition de ses adhérents des salariés liés au groupement par un contrat de travail. Il vise à satisfaire les besoins de main d'œuvre des exploitations pour la réalisation de tâches ponctuelles récurrentes et en lien avec l'activité de l'adhérent. Le groupement d'employeurs départemental va ainsi permettre d'accompagner et d'encourager les exploitants à devenir employeurs. Il apporte également un cadre de gestion simplifiant les tâches administratives individuelles des exploitants. L'étendue géographique départementale permet de regrouper un plus grand nombre d'adhérents à l'association, de construire plus facilement des complémentarités, de multiplier les solutions et donc de favoriser la stabilité par le nombre. Le groupement d'employeurs départemental constitue ainsi une réponse spécifique aux particularismes du monde agricole : petites unités, dispersion géographique, etc. Afin de préserver l'exclusivité de l'objet de ce type de groupement, la FNGEA exige que les adhérents du groupement s'engagent sur : un nombre fixe de jours ou

³⁵² En pratique, la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FNGEA) est un outil de représentation du mouvement des GE Agricoles, au service du syndicalisme majoritaire, qui n'a, à ce jour, quoique cette forme d'encadrement connaisse un vif regain d'intérêt depuis 2007 (cf. propos *infra*. sur la compétition politique), de véritable fonction qu'à l'échelon national : elle ne dispose pas d'un véritable réseau de Fédérations Départementales de Groupements d'Employeurs Agricoles, dites « FDGEA » (en 2008, soit 11 ans après la création de la FNGEA, il n'existe que 21 FDGEA et 2 Fédérations Régionales). Cette situation s'explique par le fait que, comme exposé un peu avant, dans la plupart des départements, l'encadrement des GE agricoles est déjà assuré par le Service Emploi d'une FDSEA et/ou une Association Départementale de l'Emploi et de la Formation en Agriculture (ADEFA) (d'ailleurs, lorsque se crée une Fédération Départementale de Groupements, ce sont les personnels en charge des deux structures précitées qui s'occupent aussi de l'animer).

³⁵³ Protocole d'accord, p.4.

d'heures qu'ils souhaitent utiliser sur l'année, la répartition de ce nombre de jours en périodes basses et hautes, l'affectation prévisible par mois calendaire de cette utilisation, et le profil de compétences du salarié souhaité. Afin d'éviter l'empiètement sur l'objet des groupements traditionnels, le nombre de jours d'utilisation du salarié est plafonné. Au-delà d'un certain seuil, il peut être en effet considéré qu'il s'agit non pas d'un besoin de complément de main d'œuvre mais plutôt d'un besoin de main d'œuvre permanent, qui relève du groupement d'employeurs traditionnel. Cette exigence d'engagement de la part des adhérents permet de démarquer le groupement d'employeurs départemental des sociétés de travail temporaire. »³⁵⁴

Plusieurs remarques peuvent être faites au sujet de cette nouvelle mise en forme politique du champ :

1°) On remarque qu'un bien public est théoriquement rattaché à la formule du groupement d'employeurs départemental dont il s'agit d'assurer l'intégration : de la même manière que les GE classiques servent la stabilité de l'emploi salarié agricole et le maintien du tissu rural ; de la même façon que les SRA garantissent la pérennité des exploitations et assurent ainsi le devenir des groupes professionnels agricoles ; les GED servent une cause commune particulière : ils sont censés encourager les agriculteurs à « *devenir employeurs* » ;

2°) À la précédente division du travail arrimée à une simple dichotomie (le remplacement aux SRA et le complément de main-d'œuvre aux GE agricoles) se substitue une nouvelle définition de ce champ : les SRA conservent leur position monopoliste sur les dimensions sociales de l'emploi partagé (marché du travail de remplacement), tandis que les groupement d'employeurs et les groupements d'employeurs départementaux sont amenés à se partager sa branche économique (le marché du travail d'appoint à temps partiel) : aux GE traditionnels échoit la tâche de prendre en charge les petits groupes d'agriculteurs dont les besoins ponctuels de travail sont suffisamment permanents et importants en termes de volumes pour permettre la création d'emplois permanents, aux GED revient le soin de desservir les unités de production dispersées géographiquement (non justiciables, donc, d'un regroupement dans un groupement d'employeurs agricole traditionnel) et dont la demande de travail est moins élevée que celle normalement impliquée dans le groupement standard. Autre aspect remarquable : les groupements d'employeurs départementaux sont tenus, comme les groupements d'employeurs classiques, de s'appuyer sur des besoins ponctuels permanents de travail (même s'ils sont censés être moins conséquents), c'est-à-dire que le temps de travail du salarié doit être garanti et organisé sur la base d' « engagements » de la part des sociétaires

³⁵⁴ Protocole d'accord, p.5.

de ces nouvelles structures. Cette dernière figure imposée (« *la FNGEA exige que...* ») devant permettre de distinguer le GED de l'entreprise d'intérim ;

3°) Bien que les services de remplacement aient pris l'initiative de mettre au point ce nouveau genre de formule (parce que disposant préalablement du capital d'expertise adéquat), aucune tutelle professionnelle nationale n'est explicitement définie dans le protocole. L'incertitude en la matière sera levée à la fin de l'année 2006, à l'occasion d'une réunion de crise organisée conjointement par la FNSEA, les Jeunes Agriculteurs, la Fédération Nationale des Services de Remplacement et la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles : seront exposés aux représentants des SRA les termes de l'accord national et réaffirmée la prédominance du réseau professionnel de la FNGEA et de la FNSEA sur toutes les questions touchant à l'emploi salarié (hors remplacement). Il sera ainsi demandé aux administrateurs départementaux du remplacement de confier obligatoirement la présidence des groupements d'employeurs départementaux existants à l'un des administrateurs de la FDSEA du département (chose que la plupart d'entre eux se refuseront de faire) ; la politique de mise en place des GED dans les départements n'en étant pas encore dotés revenant désormais aux sections emploi des FDSEA, sous couvert de la FNGEA (d'ailleurs, cette même année 2006, un autre protocole d'accord national relatif à la « promotion des groupements d'employeurs départementaux agricoles » est signé entre la seule FNGEA et le ministère de l'Agriculture visant à inscrire le fonctionnement des GED dans le cadre d'une charte qualité nationale établie par la FNGEA et dont la mise en œuvre est confiée aux Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi).

Notons que ce nouveau grand partage ne provoquera pas de changements majeurs dans le champ, les dispositions se révélant d'emblée décalées par rapport aux innovations organisationnelles déjà à l'œuvre sur le terrain (cf. notre remarque précédente sur les « groupes emploi »), sinon la création de nouveaux GED à l'initiative cette fois-ci des FDSEA (les SRA départementaux dotés d'un GED feront quant à eux valoir leur impossibilité de s'aligner sur le positionnement technique préconisé [exigé] dans le protocole d'accord, relatif notamment à l'instauration d'un dispositif d'« engagements » destiné à plafonner le nombre d'heures de travail par adhérent du GED [et à éviter ainsi la concurrence avec les GE classiques] : dès lors que le groupement d'employeurs départemental se donne pour tâche de résoudre les problèmes d'accroissement temporaire ou exceptionnel d'activité d'exploitants à l'échelle de tout un département, c'est-à-dire de répondre à des besoins en travail quelques fois imprévisibles, comment assurer alors la conclusion puis la gestion d'« engagements »

annuels de la part des agriculteurs sur un nombre précis d'heures ou de jours travaillés dans l'année ?).

d) ... qui n'empêche pourtant pas la normalisation de la concurrence et l'avènement d'une concurrence dans le champ du travail partagé en agriculture...

La Loi d'Orientation Agricole (LOA) du 5 janvier 2006 va apporter de très profondes modifications à l'état du champ tel qu'issu du compromis fondateur de 1995 et des opérations politiques d'ajustement qui ont suivi, et ce, en tant qu'elle institue un début de normalisation de la concurrence entre les différentes offres d'intermédiation. Ce début de normalisation publique de la compétition s'explique de deux manières : i) les plates-formes techniques et politiques départementales chargées du développement d'un intermédiaire font évoluer l'offre de ce dernier de manière à ce qu'elle s'ajuste à l'évolution de la demande de travail ; les réseaux professionnels dans lesquels se trouvent inscrits les plates-formes sont donc portés à adopter des stratégies d'institutionnalisation de ces déplacements auprès des pouvoirs publics ; ii) ces stratégies d'institutionnalisation sont politiquement libérées du compromis professionnel relatif à l'octroi de domaines réservés à chaque intermédiaire (et donc à chaque entreprise professionnelle l'équipant localement), dès lors que ce dernier s'abîme sous l'effet des transgressions répétées des frontières du champ du travail partagé incarnées par les déplacements locaux des offres.

Pour le dire autrement : i) le monopole des subventions des services de remplacement pour abaisser le coût journalier des journées de remplacement (et développer l'accessibilité de la prestation) apparaît d'autant plus contestable aux yeux du syndicalisme majoritaire (de la FNSEA et de la FNSEA) que les GE s'apparentent également, et de plus en plus, à des outils de fourniture d'une main-d'œuvre de remplacement, et que les SRA empiètent sur le domaine réservé des GE (et des ADEFA ou des FDSEA) au travers de la création de leurs GED ; ii) la FNCUMA se sent quant à elle d'autant moins tenue par le partage de l'espace du travail partagé qu'elle s'est trouvée écartée des grands arbitrages professionnels rendus en la matière et que les intérêts des CUMA avec salariés n'ont de ce fait pas pu être directement pris en compte. Aussi a-t-elle développé depuis la fin des années 1990 une stratégie d'institutionnalisation relativement autonome, visant à obtenir directement auprès des pouvoirs publics la légalisation des pratiques de fait des CUMA fournissant de la main-d'œuvre salariée d'appoint (sans matériel), en présentant cette évolution de l'activité « cumiste » comme étant génératrice d'emplois et s'inscrivant naturellement dans le prolongement du mode d'organisation déjà en place pour la prestation de travaux.

La normalisation de la concurrence introduite par la LOA de 2006 qui vient cristalliser le succès des politiques d'institutionnalisation des réseaux professionnels que nous venons d'évoquer revêt deux aspects majeurs :

1°) Les CUMA peuvent faire du complément de main-d'œuvre (ou du remplacement) en toute légalité : dans son article 58, la LOA ouvre la possibilité aux coopératives d'utilisation du matériel agricole de développer une activité de groupement d'employeurs au bénéfice exclusif de leurs membres, dans la limite, fixée par le décret du 27 juin 2006, de 30% de leur masse salariale. Ainsi, après un *lobbying* de plus de 10 ans, la Fédération Nationale des CUMA est parvenue à assurer la reconnaissance politique d'une pratique *de fait* auprès des pouvoirs publics, et ce, contre les prises de position du syndicalisme majoritaire. Sur le plan de la prescription, les CUMA et leurs fédérations départementales peuvent désormais investir légalement un espace jusque-là réservé aux SRA et aux GE ;

2°) L'article 25 de la LOA vient disposer que les contribuables qui « *exercent une activité dont les revenus sont imposés dans la catégorie des bénéficiaires agricoles bénéficient d'un crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour assurer leur remplacement pour congé entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2009 par l'emploi direct de salariés ou par le recours à des personnes mises à disposition par un tiers. Le bénéfice du crédit d'impôt est subordonné à la condition que l'activité exercée requière la présence du contribuable sur l'exploitation chaque jour de l'année et que son remplacement ne fasse pas l'objet d'une prise en charge au titre d'une autre législation* ». Le décret d'application du 6 juillet 2006 vient, entre autres choses, préciser qu'existe une déclaration spéciale, jointe à la déclaration annuelle de résultat, à laquelle sont tenus de souscrire les exploitants s'ils veulent bénéficier de ce crédit d'impôt et à laquelle doit être jointe « *une copie de la facture de la prestation de service de remplacement ou une copie du contrat de travail mentionnant le coût du salaire horaire du remplaçant et le nombre de jours de remplacement de l'exploitant* ».

Ces deux dispositions marquent la fin du monopole professionnel des services de remplacement sur la branche sociale de l'emploi partagé agricole. Par « fin du monopole professionnel » — qui n'est pas assimilable à un monopole de fait car, nous l'avons dit, un agriculteur peut parfaitement employer un salarié pour se faire remplacer sans avoir à passer par l'intermédiaire d'un service de remplacement —, il faut entendre la fin du monopole de la légitimité politique en matière de remplacement pour congés, c'est-à-dire, plus exactement encore, la fin de la capacité de revendiquer le bénéfice exclusif des subventions ou exonérations au titre du remplacement pour congés. Bien que l'ultime mention du décret

d'application de juillet 2006 ait engendré, au second semestre de la même année, une « bataille de césures » entre les services juridiques de la Fédération Nationale des Services de Remplacement, de la FNSEA et de la Fédération Nationale des CUMA sur le mode « doit-on lire “prestation – de service de remplacement”, interprétation confortant politiquement le monopole des services de remplacement, ou “prestation de service – de remplacement”, et partant, admettre que toute espèce de tiers employeurs est en droit de faire bénéficier ses sociétaires de l'exonération prévue ? », la seconde acception va rapidement l'emporter sur la première. Désormais, un agriculteur qui se fait remplacer pour ses congés par le salarié du GE et/ou de la CUMA auquel il adhère peut prétendre bénéficier d'une aide financière (prenant ici la forme d'un crédit d'impôt). Il n'est plus tenu de passer par le SRA pour profiter d'un financement abaissant le coût de la journée de remplacement.

Notons bien que si ces deux dispositions législatives paraissent favoriser le positionnement concurrentiel des CUMA et des GE au détriment des SRA, ces derniers ne seront pas en reste : depuis la fin de l'année 2006, ils sont au principe de nouvelles formes de recomposition de l'offre de médiation : après les groupements d'employeurs départementaux, après les « groupes emploi » rattachés aux GED, les structures de remplacement se livrent à la création de ce qu'elles appellent des « îlots de remplacement » ou des « groupes de remplacement » : profitant de ce que les producteurs laitiers bénéficient du crédit d'impôt pour le remplacement « congés » (14 jours), elles tentent de constituer des petits collectifs d'agriculteurs dont la taille n'excède guère une dizaine de membres et qui fonctionnent uniquement à base de demandes de remplacement (puisque, dans telle localité, tant d'agriculteurs ont besoin de X journées de remplacement pour mandat professionnel dans l'année et que tant de producteurs laitiers ont chacun 14 jours de remplacement pour congés à prendre, les animateurs des services s'évertuent donc à les regrouper dans un « îlot » de remplacement et mettent à leur disposition, de façon permanente, un agent de remplacement à temps plein ou à temps partiel ; bref, on constitue des groupements d'employeurs informels qui n'ont pas pour vocation la fourniture de complément de main-d'œuvre, mais le remplacement. Il est cependant bien évident que le remplacement dont il est ici question n'en est pas toujours : beaucoup d'exploitants déclarent se faire remplacer pour du congés mais ne font qu'user en réalité du crédit d'impôt auquel ils ont droit pour bénéficier d'une main-d'œuvre d'appoint à moindre coût.

Tableau n°11 : synthèse des évolutions du champ du travail partagé depuis 1995

	Plate-forme SRA	Plate-forme GEA	Plate-forme CUMA
CADRAGE I (1995) :	Statut des SRA : Division du travail entre SRA, GE et CUMA (par défaut)		
Offre cadrée originelle	Fourniture légitime de main-d'œuvre de remplacement	Fourniture légitime de main-d'œuvre d'appoint	Fourniture légitime de main-d'œuvre pour la conduite et l'entretien des engins cumistes
Premiers débordements au début des années 2000			
Déplacements créatif, prescriptif et extensif de des offres de médiation	Création de Groupements d'Employeurs Départementaux (GED) pour répondre aux problèmes d'accroissements temporaires d'activité + Création de « groupes emploi » attachés aux GED permettant de sous-traiter le travail de gestion et de transférer la responsabilité de l'emploi salarié inhérents au fonctionnement d'un GE classique	Changement dans la politique de prescription des GE : le groupement d'employeurs est le moyen le plus "sûr" de se faire remplacer car salarié est toujours le même. Toutefois, les adhérents des GE ne bénéficient pas de financements dédiés pour abaisser le coût du remplacement (comme c'est le cas des SRA)	Extension de la mise à disposition des salariés au complément de main d'œuvre sans matériel ; il s'agit d'une pratique de fait, développée en dehors du cadre légal par les CUMA fonctionnant déjà avec des salariés
CADRAGE II (2006) :	Protocole d'accord national sur la complémentarité entre les groupements d'employeurs agricoles – appel à confier la gouvernance des GED au syndicalisme majoritaire		
CADRAGE III (2006) :	Loi d'orientation Agricole 2006 : normalisation de la concurrence entre les intermédiaires et leurs plates-formes de portage respectives issue des stratégies d'institutionnalisation des déplacements des politiques locales d'intermédiation		
Derniers déplacements des offres de médiation	Création d'îlots et de groupes de remplacement fonctionnant essentiellement avec des journées de remplacement "congés" (car financées)	Faire du remplacement congés dans les GE agricoles en bénéficiant d'aides financières (crédit d'impôt)	Légalisation de la fourniture de main d'œuvre de complément et de remplacement des CUMA avec salariés (dans la limite de 30% de la masse salariale) ; possibilité de bénéficier du crédit d'impôt pour le remplacement « congés »

e)... finissant par déborder du champ professionnel agricole lui-même

La loi d'orientation agricole de 2006 constitue une fenêtre d'opportunité inédite pour les Entreprises de Travail Temporaire (ETT) ; à cela s'ajoute le fait que la législation européenne va inciter financièrement les groupements d'employeurs (groupements d'employeurs classiques et groupements d'employeurs départementaux) à élargir leur public sociétaire au-delà du seul cercle des agriculteurs.

Les ETT sont, du fait de la loi, invitées à se mêler à la concurrence entre les intermédiaires communautaires du marché du travail agricole que sont les services de remplacement, les GE agricoles et les CUMA. Ce qu'il y a de plus fascinant dans leur entrée en scène, c'est qu'elle est le produit d'un effet pervers, cristallisant la connexion grandissante entre les marchés du travail et leurs opérateurs de médiation. En effet, jusqu'en 2004, le remplacement d'un chef d'exploitation ne faisait pas partie des cas de recours à l'intérim prévus par le législateur. D'ailleurs, les ETT ne s'étaient jamais particulièrement souciées de le faire entrer dans leur champ de compétences : comme nous l'avons dit, le remplacement en agriculture n'était guère intéressant pour elles au vu des tarifs bien trop bas pratiqués dans le secteur (du fait des multiples subventions octroyées aux opérateurs « endogènes »)³⁵⁵. Ce sont en fait les efforts déployés par la Fédération Nationale des Services de Remplacement pour obtenir des pouvoirs publics qu'ils légitiment le recours des SRA au contrat de travail à durée déterminée (rappelons que la base juridique de ce recours aux CDD restait jusque là extrêmement fragile puisque seule une circulaire ministérielle venait autoriser cette pratique) qui, par une sorte d'ironie du sort, vont faire entrer l'activité de remplacement des exploitants dans le champ juridique de l'intérim : en effet, le régime juridique du travail temporaire est, depuis 1990, plus ou moins intégralement aligné sur celui du CDD (c'est-à-dire qu'à une exception près les cas d'utilisation du CDD sont les mêmes que les cas de recours à l'intérim). Aussi, à partir du moment où la FNSR obtient en 2003 que le régime juridique du CDD soit réformé de manière à ce que le remplacement des exploitants fasse officiellement partie des cas de recours au CDD ³⁵⁶, elle influe indirectement sur le régime juridique des ETT : le

³⁵⁵ Par exemple, l'analyse, entre 2006 et 2007, des notes statistiques intitulées « L'emploi dans l'intérim » produites mensuellement par la Direction des études et des statistiques de l'Unedic fait apparaître, sur la période, un taux de recours non significatif à l'emploi intérimaire par les entreprises situées dans le secteur de la production agricole. On peut se référer au site statistique de l'Unedic dénommé « Unistatis » pour une actualisation de ces données sur le travail temporaire et sa distribution entre les différents secteurs d'activité (<http://info.assedic.fr/unistatis/index.php?idmenu=12417&idarticle=12346&chemin=10491%7C12226%7C12417%7C>).

³⁵⁶ La loi n°2003-6 du 4 janvier 2003, dans son article 7, ajoute un cinquième alinéa à l'article L122-1-1 du Code de travail relatif aux cas de recours aux CDD et dispose que ce dernier pourra être utilisé pour le

législateur, à l'occasion de l'ordonnance du 24 juin 2004 « *relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle* »³⁵⁷ va donc faire entrer le remplacement d'exploitants dans les motifs d'utilisation du travail intérimaire. Les agences de travail temporaire, par une sorte d'effet de ricochet, se trouvent donc positionnées juridiquement sur le secteur du remplacement en agriculture. Notons que la loi d'orientation agricole de 2006 va venir offrir aux agences d'intérim un nouveau tremplin vers l'activité de remplacement ; non plus juridique, mais financier puisque, par son entremise, les ETT deviennent en capacité de faire bénéficier leurs clients du soutien financier prévu pour le remplacement pour « congés ». Il y a donc fort à parier que le remplacement devienne pour elles un nouveau segment d'activité.

La législation européenne va également faire évoluer la configuration de l'espace du travail partagé dans le sens d'une plus grande hétéronomie. Elle va susciter de nouvelles formes de rivalité entre ses opérateurs endogènes pour capter des financements (garants de la pérennité des plates formes professionnelles équipant les « tiers employeur ») tout en encourageant le déplacement de l'offre de médiation hors de l'agriculture.

Dans le cadre du volet « développement rural » des documents uniques de programmation « Objectif 2 » (conçus à l'échelon régional et négociés par les régions, l'État et la Commission Européenne) financés par le Fonds Européen d'Orientation et de Garantie Agricole - section garantie (dit « FEOGA-G ») entre 2000 et 2006, des mesures dédiées à soutenir financièrement l'action des Associations Départementales pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ADEFA) d'un côté et des services de remplacement de l'autre, avaient été mises en place dans plusieurs régions françaises. Le nouveau règlement de développement rural sur la période 2007-2013 (dit « RDR2 ») lié à la création d'un nouveau fonds, le Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (dit « FEADER »), a incité la Profession et les pouvoirs publics à concevoir un programme de développement rural national doté de mesures non spécifiquement agricoles : à l'aide spécifique aux ADEFA (au titre de la mise en place des groupements d'employeurs agricoles) et aux services de remplacement s'est ainsi substituée une aide à la création de groupements d'employeurs

« *Remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise tels que définis aux 1° à 4° de l'article L.722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint visé à l'article L.722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole* ».

³⁵⁷ L'article 7 de cette ordonnance, dans son second alinéa, complète l'article L. 124-2-1 du code du travail relatif aux cas de recours à l'intérim et intègre le remplacement du chef d'exploitation, de la conjointe participant aux travaux, d'un associé d'exploitation ou d'un aide familial.

multisectoriels censée répondre aux enjeux de diversification de l'économie et d'amélioration de la qualité de vie en milieu rural. À l'heure actuelle, chaque réseau professionnel concerné est donc contraint, pour se voir confier cette action et le financement qui lui est accolé, de refondre sa politique de prescription et de réformer l'offre d'intermédiation qu'il supporte.

Du côté des FDSEA, la forme « Fédération de Groupements d'Employeurs Agricoles » (FDGEA) — renommée pour l'occasion « Fédération de Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux » — a connu un vif regain d'intérêt syndical avec l'émergence de cette aide européenne sur les groupements d'employeurs multisectoriels (dénommés usuellement depuis « Groupements d'Employeurs Ruraux ») : le financement qui lui est accolé a fait émerger la nécessité, pour le syndicalisme, de s'imposer comme le détenteur du monopole de la représentation de toutes les espèces de groupements à vocation économique créés sur le territoire d'un département (qu'il concerne uniquement les exploitants — c'est le cas des groupements d'employeurs agricoles classiques —, ou qu'ils fédèrent des activités implantées en milieu rural et relevant du champ d'application de conventions collectives différentes — c'est le cas des groupements multisectoriels). Du côté des services de remplacement, prendre part à cette compétition a supposé, en certains endroits du territoire, de réviser la politique conduite au sujet des groupements d'employeurs départementaux : il s'agit d'ouvrir le sociétariat de ces derniers à d'autres acteurs que les exploitants et leurs sociétés civiles (GAEC ou EARL). Le même raisonnement s'applique pour les CUMA.

1.3- La dynamique d'évolution des structures de production agricole : la désagrégation du collectif de travail familial

Nous avons vu que la modernisation de l'agriculture s'était effectuée sur la base d'un modèle professionnel mettant en avant une exploitation de taille moyenne ajustée à la capacité de travail de l'exploitant aidé d'un ou deux actifs familiaux (la conjointe et/ou un enfant). On place le collectif de travail familial au cœur de la réforme du secteur agricole et l'on s'évertue idéologiquement et pratiquement (au travers de la politique des structures) à rejeter le salariat à la marge³⁵⁸.

Dans ce contexte, la seule offre d'intermédiation qui s'impose est l'offre de remplacement en agriculture : il s'agit de parer aux absences de l'exploitant ou des membres de sa famille et, par ce biais, de maintenir en place le collectif familial. Or, à mesure que, sur le plan macroscopique, ce collectif se décompose, que les épouses choisissent d'aller travailler à

³⁵⁸ Cf. chapitre 1.

l'extérieur et que les enfants choisissent de ne pas reprendre l'exploitation de leurs parents, le « modèle » se trouve mis à mal. Après une phase de montée en puissance de ce que Michel Blanc *et alii* ont appelé l' « exploitation individuelle » dans les années 1980, où le chef d'exploitation reste le seul travailleur sur la ferme³⁵⁹, le salariat dont on a essayé de se passer réapparaît dans les années 1990, sous l'effet notamment de l'agrandissement des exploitations (qui va par ailleurs de pair avec l'essor des formes sociétaires). Cette évolution structurelle ne va évidemment pas sans emporter d'effets sur le champ de l'intermédiation lui-même. Nous venons d'essayer de décrire toute la série des recompositions que cela entraîne : les offres d'intermédiation se développent tout en se diversifiant grâce aux entreprises professionnelles qui les portent et, au final, deviennent de plus en plus rivales. La différence entre elles tient de plus en plus dans ce que ce sont des plates-formes différentes qui les proposent : la différence entre le « groupe emploi » créé par un groupement d'employeurs départemental (géré par les personnels du SRA départemental) et un groupement d'employeurs traditionnel qu'a mis en place une ADEFA ou un service emploi de FDSEA tient *a priori* dans le fait que, dans le premier cas, toutes les tâches de gestion administrative du salarié sont externalisées et confiées aux animateurs du GED, alors que dans le second cas, ce sont les agriculteurs qui s'occupent théoriquement de gérer eux-mêmes leur salarié ; mais pour peu que l'on observe les choses de plus près, et l'on s'aperçoit que la frontière entre les deux méthodologies est ténue : les agriculteurs du GE agricole traditionnel exportent eux aussi un certain nombre de tâches de gestion.

Parallèlement au processus de professionnalisation des personnels techniques et politiques encadrant les intermédiaires, le changement des structures de production contribue à faire évoluer le champ du travail partagé et est influencé en retour par ces évolutions. Au vu de l'importance de cette dynamique, il n'était pas concevable d'achever l'exposé sur le champ du travail partagé sans en dire un mot.

a) De la crise d'un modèle de production...

S'interrogeant sur le fait de savoir si l'agriculture française était encore familiale, Michel Blanc *et alii* faisaient valoir en 1990 que : « *traditionnellement, la notion d'agriculture familiale reposait sur l'identité : une famille, une exploitation, une activité, un patrimoine. Cette identité est rompue : la famille "déborde" l'exploitation puisque l'agriculture cesse*

³⁵⁹ L' « exploitation individuelle » dans la typologie de M. Blanc *et alii* se définit plus exactement par un chef d'exploitation à temps plein, pas de conjoint actif sur l'exploitation, pas d'autre membre de la famille actif à plus d'un mi-temps et une quantité de main-d'œuvre salariée, permanente ou non, inférieure à une Unité de Travail Annuelle.

d'être à la fois le cadre unique de l'activité et la source unique de revenu des familles vivant sur les exploitations. Ces familles perdent de plus en plus leur caractère agricole, on dit parfois qu'elles se "désagricolisent". Dans le même temps, l'orientation scolaire et professionnelle des enfants, la réduction de l'endogamie paysanne concourent à accroître l'importance des rapports que la population agricole entretient avec l'extérieur. Ainsi, cette population s'intègre-t-elle de plus en plus à l'ensemble de la société française ; son isolement, sa spécificité et son autonomie de fonctionnement ne sont que partiels et en voie de régression. » (1990, p.317)

Ce dont il s'agit ici, c'est de la décomposition d'un modèle social et économique de production agricole. Il n'est pas question d'effectuer ici une synthèse exhaustive des très nombreux travaux qu'a pu produire l'agro-économie sur le sujet³⁶⁰. Juste d'en rappeler (grossièrement) les principaux traits, de qualifier leur évolution et ses répercussions sur le marché du travail en agriculture.

On le sait, la croissance de l'agriculture française s'est parfaitement accommodée de l'exode rural, du manque de bras. Cette adaptation est imputable à une extension de la mécanisation du travail agricole, à une substitution accrue du capital au travail ainsi qu'à une spécialisation et à un changement de la nature des ressources productives (progrès agronomiques touchant aux intrants, à la variété des races animales ou des espèces végétales). À cette élévation sans précédent des gains de productivité et du niveau de la production répondent des débouchés garantis par une régulation interprofessionnelle ou publique des cycles des marchés (Allaire, 1996). De plus, si la mécanisation permet de gérer un déficit chronique en main-d'œuvre et aboutit à l'intensification du travail de l'exploitant, ce dernier, lorsqu'il est confronté à des pics d'activité auxquels il ne peut faire face seul, peut toujours compter, pour lui apporter la flexibilité requise, sur les membres de sa famille, en premier lieu desquels se trouvent sa conjointe et éventuellement un de ses enfants.

Ce schéma de fonctionnement va commencer à montrer ses limites dans le courant des années 1980, conduisant à une remise en cause du modèle de développement dans les années 1990. Sur le plan macro-économique, l'« agriculture du fordisme », le mode de production « productiviste », sont confrontés à des crises régulières de surproduction. Puisque les débouchés ne sont plus assurés, qu'il n'est plus possible de vendre ce que l'on produit, on va produire ce que l'on vend et réduire les investissements en conséquence. À cela s'ajoute une

³⁶⁰ Nous renvoyons ici à l'ouvrage de référence sur la question coordonné par Gilles Allaire et Robert Boyer (1995).

internalisation dans la Politique Agricole Commune des externalités négatives induites par ce mode de production : la préoccupation environnementale prend une place de plus en plus importante dans l'encadrement et conduit à une réaffectation des financements de l'activité agricole³⁶¹.

« Il en résulte que les exploitants sont contraints de produire autrement et surtout de façon plus économe s'ils veulent maintenir leur marge bénéficiaire. Il devient, en effet, beaucoup plus difficile pour eux de conserver leur revenu, soit en améliorant leur productivité à l'hectare, soit en augmentant leurs moyens de production. La nécessité de diminuer les coûts de production s'impose et on constate, même s'il y a une reprise depuis 1996, une baisse très sensible, pendant les six dernières années, des investissements et des consommations intermédiaires. » (Harff, Lamarche, 1998, p.4)

Se couple à cette première série de phénomènes la désagrégation du collectif familial comme collectif de travail. Il y a un recul du nombre d'aides familiaux. Les enfants d'exploitants *« sont de moins en moins attirés par le statut d'aide familial, notamment lorsqu'il s'assimile à celui de "domestique familial". Il en résulte une baisse de leur taux d'entrée dans l'agriculture. La décohabitation des générations contribue, par ailleurs, à alléger le nombre des aides familiaux âgés »* (Blanc et alii, *op.cit.*, pp.318-319). À ce premier facteur s'ajoute le fait que les modes contemporains de socialisation participent à éloigner les fils d'agriculteurs du milieu agricole : *« Aujourd'hui, la majorité des enfants d'agriculteurs vivent dans les communes, étudient dans des établissements où la plupart de leurs camarades ne sont pas d'origine agricole, sont élevés par des mères qui exercent une activité en dehors de l'agriculture. Cette acculturation est susceptible d'élargir l'éventail de leurs choix professionnels et de diminuer en conséquence la proportion de ceux qui envisagent de reprendre l'exploitation familiale »* (Blanc, Perrier-Cornet, 1999, p.10). Cet éloignement s'alimente également de la vision d'un métier de plus en plus astreignant : Solange Rattin (2006a) remarque ainsi que le travail des exploitants ne cesse de s'intensifier, d'être plus « prenant », du fait d'exploitations toujours plus grandes (un peu plus d'une exploitation sur deux a accru sa dimension d'au moins 10% entre 2000 et 2005). Mais c'est surtout le travail extérieur des conjointes d'agriculteurs qui engendre les bouleversements les plus profonds : en 1988, près des deux tiers des conjointes d'exploitants travaillaient sur l'exploitation, moins de la moitié continue de le faire en 2000³⁶². L'élévation du niveau de formation générale des

³⁶¹ Nous pensons ici à la thèse de sociologie politique en cours de Matthieu Ansaloni (2008) sur ce qu'il appelle le « verdissement » de la Politique Agricole Commune.

³⁶² En 2005, *« Une conjointe non coexploitante sur deux n'a aucune activité sur l'exploitation, cette proportion atteignant les deux tiers pour les plus jeunes, de moins de 40 ans. Sur cent jeunes conjointes d'agriculteurs, environ soixante exercent une profession hors de la ferme, à laquelle elles n'apportent aucun travail. Dix autres*

épouses d'agriculteurs, combiné au manque de reconnaissance professionnelle de leur travail sur la ferme — quoique la création du statut d'Entreprise Agricole à Responsabilité Limitée (EARL) en 1985 ait contribué à améliorer la situation et à ralentir leur sortie de l'agriculture —, incitent ces dernières à aller chercher à l'extérieur une rémunération nettement plus élevée que celle qu'elles pourraient espérer en restant sur l'exploitation (toute l'ironie de la situation, souligne Alice Barthez [*op.cit.*], résidant dans le fait que ces femmes, dont la contribution a longtemps été niée économiquement, contribuent souvent à « maintenir à flot » l'exploitation de leur mari dans les moments difficiles).

b) ... Aboutissant à un recours grandissant au salariat non familial et précaire...

À la déprise des exploitations de type familial (où travaillent sur la ferme le chef d'exploitation, sa conjointe ainsi qu'un autre membre de la famille actif à plus d'un mi-temps) et de type conjugal (dans lesquelles seuls l'exploitant et sa conjointe sont actifs) vient répondre une croissance en volume de l'emploi salarié non familial à partir du milieu des années 1990, après trente années de baisse continue de ce dernier. Si, sur le plan macroéconomique, les actifs familiaux assurent toujours la majeure partie du travail sur les exploitations, le fait est que la part des salariés non familiaux, permanents³⁶³ (à temps plein ou à temps partiel) et occasionnels (saisonniers et autres CDD), s'accroît au détriment de celle des conjoints et autres aides familiaux (Tableau n°12).

Tableau n°12 : quantité de travail fournie par l'ensemble des actifs agricoles entre 1988 et 2003 exprimée en Unité de Travail Annuelle³⁶⁴ (UTA)

Type de main d'œuvre employée	1988	2000	2003
Main-d'œuvre familiale sur l'exploitation (dont les salariés familiaux)	960 405	612 412	572 396
Salariés permanents (CDI à temps plein ou à temps partiel)	136 873	124 063	153 804
Salariés occasionnels (CDD et salariés saisonniers)	74 903	90 243	90 948

(Source : Agreste : RA-1988, RA-2000, Enquête STRU-2003)

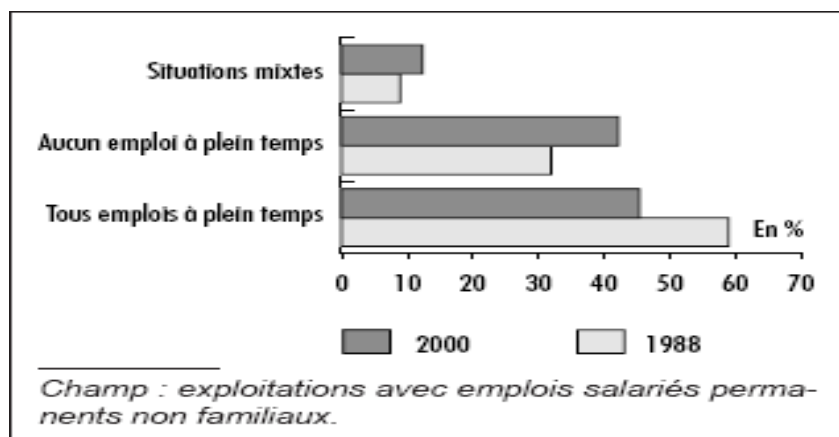
travaillent à la fois à l'extérieur et sur l'exploitation à titre secondaire. Vingt autres se consacrent exclusivement à l'exploitation, et les dix dernières sont sans profession, femmes au foyer. Ce sont les conjointes les plus âgées qui travaillent principalement sur l'exploitation : environ une femme sur deux est âgée de 50 à 59 ans » (Rattin, 2006a, p.18).

³⁶³ Les salariés agricoles permanents sont les salariés qui sont étrangers à la famille des chefs d'exploitation et occupés à des activités agricoles régulièrement tout au long de l'année, à temps plein ou partiel.

³⁶⁴ Une Unité de Travail Annuelle (UTA) correspond au travail agricole effectué par une personne employé à temps plein ; on parle aussi d'Équivalent Temps Plein (ETP).

Toutefois, cette progression du salariat non familial est en grande partie une progression de l'emploi précaire. À côté de l'augmentation des salariés occasionnels, Solange Rattin note que : « *La progression du salariat permanent, entre 1988 et 2000, est surtout due à celle des emplois à temps partiel. La proportion d'employeurs occupant tous leurs salariés régresse sensiblement, surtout au profit de ceux qui n'offrent plus que des emplois à temps partiel. Cette situation concerne tous les secteurs de production, mais est particulièrement sensible en élevage bovin ou dans les exploitations non spécialisées, dont la majorité n'a maintenant aucun emploi salarié à plein temps (...)* Près de 40% des salariés permanents sont employés à temps partiel en 2000, contre 28% seulement en 1988. Leur proportion est relativement stable, quelle que soit la dimension économique de l'exploitation (...) Les salariés permanents travaillant à temps partiel sont nombreux dans les zones où prédominent les petites structures non spécialisées ou plutôt orientées vers l'élevage (...) À l'opposé, leur proportion est moindre dans les exploitations de grandes cultures du Bassin parisien (...) Les salariés non familiaux à temps partiel peuvent être employés sur plusieurs exploitations, ou avoir une autre profession, ou se trouver en situation de sous-emploi. » (2003, pp.13-14) (Schéma n°11)

Schéma n°11 : augmentation du temps partiel des salariés entre 1988 et 2000



Source : Agreste – Recensements Agricoles, cité in Rattin (2003)

La nécessité de compenser l'absence de travail familial s'accompagne de la nécessaire maîtrise des coûts de production évoquée plus haut. C'est ce qui explique cette précarité ; c'est également ce qui motive un recours de plus en plus fréquent des agriculteurs aux intermédiaires communautaires du marché du travail agricole.

c) ... et à une utilisation accrue (bien que restant modérée) des formules d'intermédiation sur le marché du travail agricole...

Le souci de doter le salariat d'une propriété de flexibilité analogue à celles des aides familiaux préside, depuis le milieu des années 1990, au développement de la formule du groupement d'employeurs agricole (il y a un peu plus de 1000 GE agricoles en 1995, ils sont plus de 3300 en 2006). Bernard Elyakime (2007) nous semble bien résumer les choses lorsqu'il indique que face à une demande de travail à temps partiel non satisfaite par une CUMA — parce qu'elle ne dispose pas de salariés ou qu'elle réserve ces derniers exclusivement à la conduite —, ou par une entreprise de travaux agricoles — pour des raisons de coûts —, il reste, pour l'exploitant, le choix entre l'embauche directe d'un salarié à temps partiel et l'adhésion à un GE. La première solution a des coûts évidents : 1°) l'exploitant doit chercher le salarié lui-même ; 2°) hors de la période des travaux saisonniers, il n'est pas sûr d'intéresser le salarié si le temps de travail proposé est trop faible. Le GE permet *théoriquement* de contourner ces deux obstacles :

« Le recours au groupement d'employeurs nécessite certes que le chef d'exploitation se regroupe avec un ou plusieurs autres chefs d'exploitation afin de recruter et de se partager un ou plusieurs salariés agricoles utilisés chacun à temps partiel sur l'exploitation. *Les coûts de transactions, liés à la recherche de la main-d'œuvre, seront partagés par les adhérents du groupement, alors que sans ce partage l'exploitant aurait à assumer des coûts de recherche de main-d'œuvre sur peu d'heures d'emploi de son salarié à temps partiel. De plus, l'ensemble des charges de gestion de la main-d'œuvre sera moins élevé grâce à leur mutualisation au sein du groupement. Le risque de ne pas trouver de main-d'œuvre à temps partiel est alors minimisé pour chacun des employeurs du groupement et donc aussi les coûts associés à la gestion de ce risque.* Le recours au groupement d'employeurs peut donc être pertinent dans les systèmes d'exploitation où prédominent les petites exploitations qui ont besoin de travail salarié régulier en petites quantités, tout au long de l'année, comme dans l'ensemble des secteurs de l'élevage mais aussi dans une moindre mesure des secteurs des grandes cultures. Une main-d'œuvre salariée agricole disponible, compétente et désireuse de conserver son emploi alors que le contrat prévoit peu d'heures de travail est, de plus, plutôt difficile à recruter. *Par contre, le salariat à temps partiel chez l'adhérent d'un groupement d'employeurs mais à temps plein pour le groupement est forcément attractif du point de vue du salarié agricole.* Théoriquement, le regroupement de plusieurs employeurs au sein du groupement lui donne, en effet, une probabilité plus forte d'être employé sinon à temps plein sur l'année du moins de façon moins précaire que s'il n'était pas salarié d'un groupement d'employeurs. *L'expérience professionnelle du salarié chez l'exploitant agricole adhérent à un groupement d'employeurs profite à chaque entrepreneur agricole du groupement et à chaque salarié, si la relation salariale entre salarié et employeurs adhérents du groupement est durable. La compétence du salarié est donc un bien partagé, un bien club des membres du groupement. Chacun est donc gagnant si le salarié se voit proposer un contrat à durée indéterminée à temps plein à l'intérieur du groupement d'employeurs (...)* Certaines spécialités de main-d'œuvre salariale, un faible besoin de quantité de travail salarié permanent, de manière générale un besoin particulier de services salariés agricoles permanents

obtenus à un coût partiel le plus bas possible expliquent donc la création d'une institution comme le groupement d'employeurs. »³⁶⁵ (Elyakime, 2007, pp.870-871)

Notons bien que ce qui motive la mise en place et le développement des GE traditionnels est en partie ce qui suscite la création des groupements d'employeurs départementaux par les tenants des SRA départementaux au début des années 2000. L'avantage comparatif des GED par rapport aux GE classiques réside dans l'absence de coûts de recherche d'autres agriculteurs et de coûts de coopération quant à la répartition du temps de travail du salarié entre les membres du groupement (puisque, à l'instar de ce qui se passe pour un agent de remplacement, la gestion et la mise à disposition du salarié sont effectuées par la plate-forme administrative du GED). Leur principale lacune se trouve dans la rotation des salariés, similaire à celle du service de remplacement (mais, nous l'avons dit, les SRA tenteront de résoudre ce problème au travers de la création de ce qu'ils appellent des « groupes emploi »).

Un bref examen de l'évolution des positions qu'occupent les services de remplacement et les groupements d'employeurs sur le marché du travail en agriculture peut se révéler instructive pour notre propos (Tableau n°13).

Tableau n°13 : évolution comparée de l'embauche directe (sans portage) et de l'embauche avec tiers employeur – évolution du nombre d'UTA réalisées par les salariés d'exploitation (CDI temps plein et temps partiel, CDD et saisonniers), les groupements d'employeurs agricoles (CDI et CDD) et les services de remplacement (CDI et CDD) en Agriculture entre 2000 et 2006³⁶⁶

	UTA réalisées par les salariés d'exploitations (CDI et CDD)	UTA réalisées par les services de remplacement Agricole (CDI et CDD)	UTA réalisées par les groupements d'employeurs agricoles (CDI et CDD)	Total	Part GE et SRA dans le total
Année 2000	214 306 (124 063 CDI + 90 243 CDD)	1990	5047	221 143	3%
Année 2006	272 837 (150 824 CDI + 122 013 CDD)	2896	13 632	289 365	5,8%
Évolution 2000-2006	+ 27%	+ 45%	+ 170%	+ 31%	

Sources : Recensement Agricole 2000 (pour les salariés d'exploitation sur l'année 2000), Fédération Nationale des Services de Remplacement 2000 et 2006 (pour les SRA), Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole 2000 et 2006 (pour les GEA sur les années 2000 et 2006 et pour les salariés d'exploitation sur l'année 2006)

³⁶⁵ Phrases soulignées en italiques par nos soins.

³⁶⁶ Nous ne retenons pas dans ce tableau les UTA réalisées par les Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) et les CUMA dans la mesure où ces deux types d'entités ne sont pas distinguées dans les statistiques existantes, or les ETA « pures » (c'est-à-dire lorsqu'il ne s'agit pas d'une activité complémentaire d'un chef d'exploitation) effectuent des prestations de travaux avec leurs salariés à l'instar d'une entreprise de services classique ; elles ne sont pas, juridiquement parlant, des « tiers employeurs » ; elles ne se livrent pas à une activité de « mise à disposition » de la main-d'oeuvre et ne sont donc pas assimilables à des intermédiaires du marché du travail (à l'instar d'un SRA, d'un GE, d'une CUMA, d'une entreprise de travail temporaire, d'une association intermédiaire, etc.)

1°) *En premier lieu, il faut pondérer la place qu'occupent les intermédiaires communautaires du marché du travail agricole dans l'emploi salarié (du secteur de la production) : on note que si le recours aux GE agricoles et aux SRA progresse par rapport à l'embauche directe (sans portage) entre 2000 et 2006 (leur part dans le nombre d'UTA totales passe de 3% à presque 6%), leur position reste tout de même assez marginale. Il y a deux principales explications à cela : a) en matière d'emploi saisonnier (entrant dans la catégorie CDD du tableau), les agriculteurs disposent de circuits alternatifs de fourniture d'une main-d'œuvre peu ou non qualifiée (manœuvres), qu'il s'agisse de l'ANPE ou des bourses d'emploi agricoles gérées par les Associations Départementales de l'Emploi et de la Formation en Agriculture (ADEFA) pour les salariés saisonniers d'origine française, ou de l'Office des Migrations Internationales pour la main-d'œuvre d'origine étrangère. À cela s'ajoute le fait que pour les emplois de courte durée (saisonniers ou autres), les exploitants bénéficient de formalités d'embauche réduites au strict minimum grâce au Titre Emploi Simplifié en Agriculture, dit « TESA »³⁶⁷ ; b) les emplois permanents, à temps plein ou à temps partiel (CDI dans notre tableau), restent la principale source de main-d'œuvre salariée des exploitants entre 2000 et 2006 (ils représentent 58% des UTA réalisées dans le cadre d'une embauche directe en 2000 et 55% en 2006) : les diverses enquêtes de structure menées depuis le milieu des années 2000 montrent que l'agrandissement permanent des exploitations (l'augmentation du volume de travail) s'accompagne structurellement d'un renforcement de la spécialisation. Dans ces conditions, pour beaucoup d'exploitants, surtout dans les secteurs des grandes cultures et de la viticulture, la solution économiquement optimale continue d'être l'embauche directe d'un salarié permanent très qualifié (un groupement d'employeurs agricole risquerait de fournir une quantité de travail bien trop faible à plusieurs de ses membres ou d'offrir une qualification trop « généraliste »). Cette toile de fond étant posée, il faut souligner que le GEA est une solution plus ou moins inadéquate selon le secteur de production concerné. Chaque type de production a en effet ses exigences technico-économiques : certains secteurs génèrent des périodes de pointe (arboriculture, viticulture) ; d'autres impliquent un processus de production régulier (élevage bovin, grandes cultures et herbivores) ; les premiers seront davantage enclins à recourir au travail saisonnier et occasionnel ; les seconds seront plus prompts à solliciter du travail permanent à temps partiel*

³⁶⁷ Le Titre Emploi Simplifié Agricole s'applique à l'embauche et à l'emploi d'un salarié sous contrat à durée déterminée (CDD), inférieur ou égale à trois mois, dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier, d'un accroissement temporaire d'activité, du remplacement d'un salarié absent ou du chef d'exploitation, d'un aide familial ou d'un associé d'exploitation.

et à développer des groupements d'employeurs pour satisfaire un besoin de travail venant compléter une activité régulière dans le temps (sans « pics d'activité » structurels) — de toutes les productions, ce sont les éleveurs laitiers qui usent le plus du groupement d'employeurs (comme du service de remplacement d'ailleurs) (Elyakime, *op.cit.*) (Tableau n°14).

Tableau n°14 : répartition des quantités de travail des salariés sur l'exploitation en 2003 (% calculés par rapport aux UTA totales de salariés sur l'exploitation)

	% d'UTA de salariés sur l'exploitation, permanents à temps plein (CDI temps plein)	% d'UTA de salariés sur l'exploitation, et issus de groupements d'employeurs	% d'UTA de salariés sur l'exploitation et sur emploi précaire (CDI à temps partiel ou saisonnier ou autre CDD)	Dont sur emploi permanent à temps partiel (CDI à temps partiel)	Dont sur emploi saisonnier le plus souvent ou autres CDD
Grandes culture	39,2%	2,4%	60,8%	13,9%	46,9%
Maraîchage et Horticulture	56,5%	1,5%	43,5%	9,9%	33,6%
Vin ou arboriculture	33,5%	1,1%	66,5%	6,3%	60,2%
Vin d'appellation	53,2%	1%	46,8%	11,9%	34,9%
Bovin viande	44,4%	3,2%	55,6%	23,1%	32,5%
Bovin Lait	30,6%	6,3%	69,4%	25,5%	43,9%
Granivore	71,3%	2,3%	28,7%	14,9%	13,8%
Polyculture	37,5%	1,3%	62,5%	9,2%	53,3%
Grandes cultures et herbivores	44,7%	4,3%	55,3%	20,3%	35%
Total	46%	1,8%	54%	12,3%	41,7%

Source : Agreste Enquête STRU-2003 (toutes exploitations agricoles), cité in Elyakime (*op.cit.*, p.867)

2°) *En second lieu, la disparition du travail familial rend la croissance des GE agricoles (i.e de la demande de main-d'œuvre d'appoint à temps partiel), plus rapide que celle la demande de remplacement, mais les deux évoluent positivement : l'activité des services de remplacement augmente de 45% entre 2000 et 2006 — le nombre de leurs sociétaires passe de 53 759 à 66 047 pendant la période (+23%)³⁶⁸ —, tandis que l'activité des groupements d'employeurs augmente elle de 170% — le nombre de GE passe de 2682 à 3390³⁶⁹. D'un côté, on a de plus en plus besoin de remplacement en agriculture. Parce que la famille reste prépondérante dans la fourniture de main-d'œuvre sur les exploitations (en 2006, elle représente 70% de la quantité de travail total fournie ainsi que 80% des UTA réalisées par les actifs permanents des exploitations), le service de remplacement en agriculture peut continuer*

³⁶⁸ Données FNSR.

³⁶⁹ Données CCMSA. Nous ne disposons pas de chiffres fiables concernant le nombre exact des sociétaires des GE agricoles (traditionnels). À défaut, on peut se baser sur les indications de Bernard Elyakime (*op.cit.*) à ce sujet et estimer que, depuis 1999, il y a entre trois et quatre adhérents par GE.

de jouer le rôle qu'il assume depuis l'origine, c'est-à-dire organiser la mise à disposition de salariés se substituant ponctuellement au chef d'exploitation et/ou aux autres membres du collectif de travail familial de manière à maintenir en l'état l'outil de production, d'autant que l'intensification du travail agricole aiguise les vieilles aspirations : les agriculteurs veulent pouvoir prendre des congés, s'aménager des temps de repos, des plages de vie familiale. En outre, nous l'avons déjà signalé, un exploitant peut organiser ses ateliers de production et/ou s'équiper davantage en matériel afin de se passer d'une main-d'œuvre salariée d'appoint (la majeure partie du temps) et n'avoir ainsi (pour l'essentiel) que des besoins en remplacement. Seulement, de l'autre côté, l'évolution des structures de production agricole rend plus aigu encore le besoin en complément de main-d'œuvre et fait que de plus en plus d'agriculteurs arbitrent en faveur de la solution « groupement d'employeurs » : ils se tournent vers le GE à défaut de pouvoir bénéficier d'une offre main-d'œuvre d'appoint par l'entremise des services de remplacement et/ou parce que la spécialisation accrue de leurs productions les amène à rechercher une main-d'œuvre stable, fixe (quand bien même on se partage son temps de travail) à même d'accumuler de l'expérience professionnelle et de l'expertise sur les exploitations (la compétence du salarié devient un « bien club » dont profite tous les membres du GE [Assens, *op.cit.*]). *On a ici les raisons du déplacement de l'offre des services de remplacement décrite plus haut* : on crée des Groupements d'Employeurs Départementaux (GED) pour desserrer la contrainte statutaire du remplacement concernant la fourniture de complément de main-d'œuvre (limité à 20% du volume annuel d'activité d'un SRA) et se mettre en capacité de répondre légalement aux demandes ponctuelles de travail d'appoint des adhérents ; on crée des « Groupes emploi » rattachés aux GED pour générer des avantages identiques à ceux des GE classiques tout en gardant les adhérents captifs de la plate-forme de gestion administrative départementale commune au service de remplacement et au GED.

d) ... reste que les intermédiaires génèrent aussi de la main-d'œuvre précaire

Le recours plus fréquent aux intermédiaires du marché du travail agricole que sont les services de remplacement et les groupements d'employeurs en agriculture participe à la précarisation des emplois en agriculture (Tableau n°15).

Tableau n°15 : évolution du nombre de contrats, par type de contrat, dans les services de remplacement en agriculture et dans les groupements d'employeurs agricoles entre 2001 et 2006

Année	Nb GE	Nb CDI Tps plein	Nb CDI Tps partiel	Nb CDD	Nb SRA	Nb CDI Tps plein	Nb CDI Tps partiel	Nb CDD
2001	2960	5696 (20%)	187 (0,6%)	22 500 (79,4%)	512	695 (8,5%)	352 (4,5%)	7049 (87%)
2006	3390	9203 (19,5%)	518 (1%)	37 713 (79,5%)	478	911 (8,5%)	1298 (12%)	8720 (79,5%)
% Évolution	(+14,5%)	+ 61%	+ 177%	+ 67%	(- 6,5%)	+ 31%	+ 268%	+ 23%

Source : CCMSA 2001 et 2006 (pour les GEA) ; FNSR 2001-2006 (pour les SRA)

En effet, si les groupements d'employeurs en agriculture, en permettant l'addition des besoins en travail des agriculteurs, doivent théoriquement faire advenir une « flexibilité dans la sécurité » (Zimmerman, 2006), et sont censés incarner un vecteur de stabilisation de l'emploi salarié — c'est en tout cas la rhétorique qui est systématiquement employée par ses promoteurs (tant à l'échelon local qu'à l'échelon national) —, les statistiques viennent largement relativiser cette fonction vertueuse qu'on leur prête : en 2001, plus de 79% des contrats de travail établis dans les GE agricoles sont des contrats à durée déterminée ; en 2006, les choses n'ont guère évolué (79,5% des contrats des GE sont des CDD)³⁷⁰.

Cette précarité relative s'explique par le fait que si les capacités de mutualisation et de coordination des besoins offertes par la morphologie du GE (un groupe de toute petite taille) permettent la mise en place de plus de 2 CDI en moyenne par groupement, le dispositif n'en reste pas moins soumis lui aussi à des problèmes de congestion : quand bien même tout est fait en règle générale pour assurer une certaine complémentarité entre les besoins des producteurs lors de la formation du groupe et éviter ainsi que les demandes de travail ne se télescopent trop souvent (à cause de créneaux de production identiques), les sociétaires du GE sont toujours exposés à la survenance d'impromptus (un accroissement d'activité non prévu, un « coup dur », etc.) qui peuvent exiger, à défaut de disposer d'un groupement d'employeurs départemental, de recourir à du personnel vacataire (faute de pouvoir différer les besoins ou à cause d'une vitesse de rotation insuffisante de la main-d'œuvre permanente). Enfin, certaines

³⁷⁰ Il convient néanmoins de pondérer cette remarque : les groupements d'employeurs agricoles apparaissent comme des instruments de stabilisation de la main-d'œuvre plus efficaces que les services de remplacement : si l'on ramène le nombre de CDI au nombre de structures, on trouve 2,8 CDI temps plein par GE en 2006 contre 1,9 CDI plein temps par SRA la même année (parallèlement, en 2006, il y a 11 CDD par GE contre 18 CDD par SRA) ; et le constat est encore plus en défaveur du remplacement si l'on rapporte ce nombre de CDI au nombre moyen d'adhérents par forme sociétaire (de 4 à 5 adhérents en moyenne dans les GE contre 138 adhérents en moyenne par SRA).

situations de travail requièrent tout simplement une quantité de travail supérieure à celle fournie par les permanents³⁷¹.

Dans le cas du remplacement en agriculture, la précarité des postes de travail est une donnée assez structurelle : le choix d'une majorité de SRA de recourir majoritairement à du personnel vacataire (CDD) pour effectuer les missions de remplacement est lié au fait qu'une partie de l'activité de ces structures est tournée vers la satisfaction de demandes en travail non prévisibles, non planifiables (telles que les coups durs ou les congés maternité ou paternité, d'où une incertitude sur le niveau d'activité qui nuit à l'embauche d'agents permanents) émanant qui plus est d'un vaste public (il n'est guère possible de cerner à l'avance la nature des besoins comme dans un GE ; la disparité potentielle des demandes, des productions « nécessiteuses », constitue une seconde incertitude préjudiciable au recrutement de CDI à temps plein). Toutefois, on remarque une inflexion progressive de cette politique de management de la ressource salariale (Tableau n°16).

Tableau n°16 : part des différents types de contrat de travail dans le nombre total d'UTA des SRA en 2001 et 2006

Année	CDI Temps plein	CDI Temps partiel	CDD
2001	33%	9%	58%
2006	34%	18%	48%

Source : FNSR 2001-2006³⁷²

La place occupée par les CDD est toujours dominante (ils représentent 48% du total des UTA réalisées par les SRA en 2006 contre 58% en 2001) mais l'on assiste à un développement très important du salariat de remplacement permanent à temps partiel (qu'il s'agisse des CDI à temps partiel ou des CDI intermittents) : leur part dans le volume total d'heures de travail fournies par les SRA en 2001 était de 9% ; elle est passée à 18% en 2006. En d'autres termes, le profil de précarisation des agents de remplacement tend à devenir

³⁷¹ N'oublions pas le fait que, comme tout intermédiaire, les groupements d'employeurs agricoles sont des opérateurs de réduction des coûts de transaction : dès lors que les tâches effectuées par le(s) salarié(s) sur les exploitations des adhérents du GE ne sont pas spécifiques au point d'exiger de lui qu'il soit très qualifié, qu'il maîtrise parfaitement des itinéraires techniques pointus, les agriculteurs peuvent tout à fait s'accommoder d'une certaine rotation des ouvriers, d'autant moins pénalisante que son coût est partagé entre tous les adhérents du GE et d'autant plus aisé que tous ses membres participent à l'effort de recrutement des nouveaux salariés (chacun avec ses réseaux sociaux) ou l'externalisent auprès d'une de leurs épouses, ou bien encore se font aider par un opérateur technique départemental ayant pour mission de les assister techniquement (comme nous l'avons signalé plus haut, beaucoup d'animateurs d'ADEFA, également gestionnaires des bourses d'emploi agricoles départementales, peuvent ainsi aider un de leurs groupement d'employeurs à trouver un nouveau salarié).

³⁷² Nous ne disposons malheureusement pas de données équivalentes concernant la part que représentent les différents types de contrats de travail dans le nombre total d'UTA générées par les groupements d'employeurs agricoles, mais, si tel était le cas, elles montreraient sans doute que l'essentiel de la quantité de travail salarié mobilisée par les GE est fournie par les CDI temps plein.

moins aigu avec le temps (même s'il s'agit toujours d'emploi précaire). Ce changement progressif s'explique surtout par l'évolution de la population active agricole : à mesure que le collectif de travail familial se décompose, que s'intensifie la déprise des aides familiaux, les services de remplacement en agriculture qui, par le passé, comptaient essentiellement sur les enfants d'exploitants pour effectuer les missions de remplacement, sont contraints de diversifier leur source de recrutement et, partant, doivent faire évoluer la norme salariale : la vacation (le CDD) qui était une modalité d'embauche légitime, normale pour des aides familiaux souhaitant s'installer, apparaît de plus en plus comme une norme d'emploi illégitime aux yeux de personnels qui n'ont plus cet objectif d'installation et souhaitent s'inscrire dans des carrières salariées. Partant, s'ils veulent espérer attirer des agents de remplacement, les services sont de plus en plus incités à normaliser les conditions d'emploi de ces derniers en leur proposant par exemple un CDI à temps partiel plutôt qu'un CDD.

2- L'émergence progressive d'une culture du salariat et l'évolution de la norme salariale dans le remplacement en agriculture

Précédemment, nous avons pu constater que la constitution d'un salariat de remplacement n'était en rien incompatible avec la mise en place d'un modèle professionnel en agriculture se proposant de rejeter la « société salariale » et sa mentalité jugée « stérilisante » et pariant sur le collectif de travail familial davantage que sur l'ouvrier agricole pour réussir à moderniser le secteur.

En effet, si l'activité de remplacement arrive à épouser aussi harmonieusement les réticences des exploitants concernant les salariés, c'est parce que la main-d'œuvre que l'on recrute est marquée du « sceau » de la Profession : le type idéal d'agent de remplacement que l'on construit dans les années 1960 est incarné par l'aide familial. Son principal atout ? Avant tout de n'être doté d'aucun des stigmates que l'on prête aux ouvriers « classiques ». Il est tout sauf un salarié en puissance : il a pour vocation de s'installer lorsque son père décidera de prendre sa retraite ; il adhère aux valeurs professionnelles (engagé lui-même dans l'effort modernisateur, même si c'est à une place subalterne, il est tout aussi tourné vers l'entreprise que ses pairs, il est tout aussi acquis aux idées de productivité, de compétitivité, de rentabilité que les exploitants chez lesquels il intervient) ; comme remplaçant, il se conduit « comme si la ferme était à lui » ; d'ailleurs, l'aide familial ne conçoit pas la mission de remplacement comme relevant d'un contrat de travail mais comme s'apparentant à un « coup de main » : il

faut avant tout rendre service sans être trop regardant sur les heures ou sur les dangers inhérents à la manipulation de tel ou tel outil (le travail salarié n'est qu'une parenthèse qui doit permettre de gagner un peu plus d'autonomie, d'être moins dépendant de ses parents, de capitaliser de l'expérience technique qui pourra être mise à profit sur l'exploitation). Les rapports entre employeurs, employés et utilisateurs des services de remplacement sont structurés par une norme salariale « anti-salariale », comme nous l'avons appelée, qui assure la compatibilité de cette activité salariée avec les schèmes de perception dominants de l'époque. Avec l'aide familial comme idéaltype d'agent de remplacement, le salariat de remplacement reste conforme à un modèle refoulant l'idée d'un salariat en agriculture ou, à tout le moins, souhaitant que ce dernier conserve une place marginale.

Nous venons d'examiner le retournement de tendance qui frappe le secteur au milieu des années 1990 : de plus en plus d'exploitants font appel à de la main-d'œuvre salariée, souvent à temps partiel, pour compenser la désagrégation du collectif de travail familial (conjointes partant travailler à l'extérieur et enfants qui se détournent du métier). Il importe maintenant de caractériser un peu plus précisément les effets de ce retournement sur le remplacement agricole lui-même.

2.1-L'évolution des schèmes de perception du salariat agricole (et quelques remarques autour de l'activisme politique discret de la norme salariale « anti-salariale » du remplacement en agriculture)

De notre point de vue, on risque de simplifier par trop le processus si l'on ne voit dans le retour du salariat agricole depuis le milieu des années 1990 qu'un effet mécanique de la baisse du nombre d'aides familiaux (même si ce facteur reste plus qu'essentiel). Face à l'effacement progressif des aides familiaux, on aurait parfaitement pu imaginer que le monde agricole, fort de ses vieilles réticences à l'endroit du salariat, s'arc-boute sur ses anciennes références et choisisse, par exemple, de consolider l'exploitation individuelle (dite « exploitation à une UTH », où le chef d'exploitation demeure le seul actif sur la ferme) qui émergeait dans les années 1980 (supplantant peu à peu l'« exploitation familiale » et l'« exploitation conjugale » et attestant de la capacité des agriculteurs à s'organiser efficacement pour se passer tout autant de la main-d'œuvre familiale que de la main-d'œuvre salariée), et ce, en réformant profondément sa politique foncière pour contrarier la dynamique d'agrandissement des exploitations et en calibrant l'outil de travail pour une seule unité de travail au moment de l'installation. Au lieu de cela, on a assisté dans la période récente à *une très forte recrudescence des formes sociétales* (entre 1988 et 2005, le pourcentage d'exploitations en

EARL³⁷³ ou en GAEC³⁷⁴ a été multiplié par cinq [Pelletier *et alii*, 2009]³⁷⁵), *allant de pair avec une extension continue des surfaces exploitées* (car le sociétariat a fréquemment pour objectif principal de faciliter la concentration foncière et/ou la diversification de l'activité ; il est souvent synonyme d'une intensification du travail, non d'une réduction de la charge de travail comme on pourrait le penser *a priori* du fait du partage de cette dernière entre les associés) et *une montée en puissance du salariat permanent* (notamment dans les sociétés : en 2005, 42% des exploitations qui emploient des salariés permanents non familiaux sont des GAEC ou des EARL) *ainsi que de la mécanisation* (Rattin, 2006b).

Autrement dit, de la même manière qu'il convient d'interpréter la domination de la structure familiale d'exploitation dans les années 1960 et dans les années 1970 comme le produit combiné d'une politique (des structures, faites d'incitations financières) et d'une idéologie professionnelle disqualifiant le recours au salariat (ou plutôt qualifiant ce dernier comme « non professionnel »), il nous faut symétriquement analyser le retour en grâce de la main-d'œuvre salariée comme la résultante d'effets de structure — ne revenons pas dessus — et de changements cognitifs. Pour le dire simplement, les exploitants embauchent parce qu'ils en ont besoin mais aussi parce que cela s'avère de moins en moins incompatible avec la conception qu'ils se font de leur métier. Les deux choses sont intimement liées. Le recodage des schèmes de vision du métier d'agriculteur et de ses liens avec le salariat agricole peut alors être analysé comme s'opérant très progressivement à deux niveaux reliés l'un à l'autre : au niveau syndical et politique, et au niveau des exploitations elles-mêmes.

Si l'on admet que l'idéologie professionnelle, que le discours syndical dominant, forge tout autant les perceptions du métier d'agriculteur (et des manières dont ce dernier doit être légitimement exercé) qu'il les reflète, alors il nous faut prêter attention au travail de construction des schèmes de vision du salariat qui s'effectue aux échelons techniques et politiques du monde agricole :

1°) *Sur le plan technique*, on assiste à la mise en place d'encadrements professionnels accompagnant l'évolution de la demande de travail agricole appelée par le changement des structures de production agricole. Ces encadrements spécialisés sont tout autant des outils

³⁷³ Entreprise Agricole à Responsabilité Limitée.

³⁷⁴ Groupement Agricole d'Exploitation en Commun.

³⁷⁵ Il n'y avait que 0,25% des exploitations professionnelles en EARL en 1988, il y en a près de 20% en 2005 ; en 2006, *près de 40% des exploitations professionnelles françaises sont en société* (toutes formes juridiques confondues).

d'assistance technique des agriculteurs dans leur nouvelle « fonction » d'employeurs que des instruments de prescription du recours au travail salarié en agriculture. Nous avons mentionné plus haut le rôle des services emploi qui se développent dans les FDSEA à compter des années 1990 : ces derniers fournissent non seulement du conseil juridique à leurs adhérents, prennent en charge certaines tâches administratives complexes comme l'émission des bulletins de paye, mais ils organisent également des formations à destination des exploitants au cours desquelles leur sont présentées les diverses modalités d'embauche d'un salarié (c'est-à-dire les différents types de contrats de travail et les contraintes qui leur sont attenantes, les différentes formules d'emploi partagé auxquelles ils peuvent recourir, les aides financières et techniques dont ils peuvent bénéficier en devenant « employeurs », etc.). Les associations départementales et régionales de l'emploi et de la formation en agriculture (ADEFA et AREFA) jouent également un rôle non négligeable dans le développement de l'emploi salarié et dans l'évolution des perceptions le concernant. Ces associations paritaires animent et coordonnent des « expérimentations » pratiques (souvent très locales) relatives à l'introduction des ressources humaines dans les exploitations agricoles (on parle généralement de « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ») ; le concours des autres organisations professionnelles à ces politiques d'innovation en matière d'organisation du travail, de sensibilisation à la problématique du salariat, doit alors permettre l'essaimage des expériences réussies dans les différents réseaux professionnels, de démultiplier la communication autour d'elles dans le milieu agricole, et de faire ainsi en sorte qu'elles soient adoptées par de plus en plus de chefs d'exploitation.

2°) *Sur le plan politique*, nous pouvons mentionner le rôle joué par la Fédération Nationale des Associations de Salariés Agricoles pour la Vulgarisation du progrès Agricole (FNASAVPA) et son réseau d'ASAVPA départementales dans l'évolution de l'image du salarié agricole : par des actions de promotion collective, des études, des manifestations organisées autour du thème du salariat, les ASAVPA tentent de façonner peu à peu « *l'image d'un salarié type, qualifié, nécessaire à l'agriculture, bien intégré dans le milieu rural* » (Bourquelot, 1991, p14). Évidemment, on peut objecter qu'il n'est guère évident que ces activités de valorisation, menées (en plus) par des organisations de salariés, parviennent véritablement à sensibiliser les agriculteurs et leurs principaux organismes représentatifs au problème de la main-d'œuvre salariée. Reste que toutes ces actions contribuent en tout cas à l'institutionnalisation politique de la thématique du salariat. Progressivement, elle devient un point de passage obligé des politiques publiques locales, nationales ou européennes conduites

dans le domaine agricole : il n'y a plus guère de mesures de soutien prises en direction des agriculteurs qui ne prennent en compte les incidences ou les effets induits des aides octroyées sur le volume et/ou la qualité de l'emploi salarié. *De facto*, les organisations professionnelles agricoles sont de plus en plus contraintes d'intégrer cette « donnée salariale » dans leurs projets, à défaut d'en faire l'un des éléments pivots, si elles veulent avoir une chance de les faire aboutir³⁷⁶. Dans la même veine, il faut souligner que le paritarisme n'a cessé de se consolider dans le secteur depuis le début des années 1980 : en mai 1981, les pouvoirs publics accordent aux organisations syndicales de salariés agricoles le droit de se faire entendre sur la politique agricole en les faisant accéder pour la première fois à la Conférence agricole annuelle, symbole de la cogestion. En 1983, une réforme aux élections des chambres d'agriculture vient augmenter le nombre d'élus salariés. Cette même année, le gouvernement socialiste invite les syndicats de salariés à participer aux États Généraux de l'Agriculture (Bourquelot, 1991). Dans les années 1990, nous l'avons mentionné plus haut, on assiste à la mise en place de Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi en Agriculture dans l'ensemble des régions françaises qui institutionnalisent davantage encore le dialogue entre représentants des salariés et du patronat en agriculture (ces CPRE étant prolongées dans des associations techniques, les Associations Régionales de l'Emploi et de la Formation en Agriculture, dites « AREFA », elles aussi administrées paritairement, chargées de mettre en œuvre les orientations définies par les commissions paritaires régionales). Il ne faut pas tirer de ces quelques évolutions politiques la conclusion trop rapide qu'un équilibre syndical s'est établi entre la FNSEA (pour ne citer que le principal représentant des employeurs) et les syndicats de salariés. Si au niveau national ou au niveau régional, les partenariats ont plutôt tendance à se consolider, au niveau des départements, les porte-parole des salariés ont toujours beaucoup de mal à se faire entendre des responsables de FDSEA en charge des

³⁷⁶ Nous pensons ici au cas de l'Association Régionale des Services de Remplacement Agricole (ARSRA) de la région Midi-Pyrénées qui, en 2006, en compagnie de la Fédération Régionale des Producteurs de Lait et des Jeunes Agriculteurs, déposa auprès de la direction de l'agriculture du Conseil régional de Midi-Pyrénées une demande d'aide financière relative au remplacement pour congés des producteurs laitiers. Il s'agissait pour ces trois organisations professionnelles d'obtenir de la collectivité régionale qu'elle prenne en charge une partie du coût de la journée de remplacement au bénéfice des producteurs laitiers de la région qui souhaitaient prendre des congés. Le travail de négociation entre la collectivité régionale et les trois porte-parole de la profession aboutit à réorienter la démarche de ces derniers en faveur de l'emploi salarié : l'octroi d'une aide publique fut conditionnée à la création par les SRA d'« îlots laitiers », basés sur le principe d'une mise à disposition permanente, dans le cadre d'un CDD de 18 mois, d'un agent de remplacement auprès d'un groupe de producteurs de lait, devant déboucher (au terme des 18 mois) sur la création d'un GE agricole et d'un poste de travail salarié en CDI. Autrement dit, la retraduction par le Conseil Régional du dispositif initialement proposé par les organisations professionnelles consista à transformer le service de remplacement en une sorte d'« incubateur » de GE agricoles, cette dernière formule étant jugée beaucoup plus apte que le service de remplacement (auquel est généralement associée une forte rotation de la main-d'œuvre) à garantir la stabilité de l'emploi du salarié et la qualité de ses conditions de travail auprès des agriculteurs.

sections « employeurs »³⁷⁷. Il n'en demeure pas moins que la représentation syndicale du salariat agricole s'infléchit d'année en année. Le salariat fait aujourd'hui partie intégrante des « pistes », des « solutions d'avenir » retenues dans la plupart des projections concernant le devenir de l'agriculture réalisées par les Jeunes Agriculteurs ou la FNSEA.

En parallèle, il existe des opérateurs autrement plus discrets d'évolution des mentalités concernant le salariat. Ainsi, de la même façon que le travail extérieur des conjointes a participé à désamorcer la méfiance qu'entretenait initialement le syndicalisme majoritaire vis-à-vis de la double activité (Gueslin, 1988), il a également contribué à atténuer peu à peu la défiance originelle des exploitants professionnels vis-à-vis de la « société salariale » : « *La grande nouveauté réside dans l'essor, parmi les jeunes générations, des couples où l'épouse est salariée en dehors de l'agriculture et le mari seul travailleur sur une unité de production modernisée et de taille conséquente. Ces exploitations individuelles modernes ne diffèrent pas seulement des exploitations familiales par la composition du collectif de travail, mais aussi par le mode d'utilisation de la force de travail familiale. Dans l'exploitation familiale classique, les forces de travail sont mobilisables à tout moment. Dans les exploitations individuelles modernes, l'épouse tend à imposer le mode de vie salarié caractérisé par une distinction nette dans les emplois du temps quotidiens, hebdomadaires et annuels entre activités de travail et autres activités. L'époux est ainsi pressé d'avoir des horaires plus réguliers, de se ménager des périodes de repos en fin de semaine et en cours d'année, etc.* » (Blanc et alii, 1990, p.319). En d'autres mots, à mesure que l'homologie entre les deux modes de vie (salarié et exploitant) tend à s'accroître sous la pression des épouses d'agriculteurs exerçant leur activité professionnelle à l'extérieur de l'exploitation, la condition salariale apparaît de moins en moins comme l'antithèse absolue du métier d'agriculteur et de l'esprit d'entreprise qu'on lui a accolé. Le marquage idéologique initial s'affaissant, il entraîne dans son sillage un affaiblissement des réticences vis-à-vis de l'emploi salarié (faire appel à de la main-d'œuvre non familiale, donner du crédit à cette solution dans l'organisation de son activité sur l'exploitation, ne s'assimile plus à une sorte de reniement des valeurs qui ont conduit à s'engager dans le métier d'agriculteur ; mieux, parce qu'il peut être un vecteur de réduction des astreintes, le recours au salariat devient, aux yeux de nombreux agriculteurs, un précieux moyen de rapprocher leur mode de vie de celui des « citadins »).

³⁷⁷ Qui a déjà assisté à une commission mixte départementale, en charge notamment d'actualiser une fois l'an la grille des coefficients salariaux annexée à la convention collective, sait qu'en règle générale une prime est toujours donnée par le préfet à la parole du représentant des employeurs.

Il ne faut pas non plus négliger le rôle joué par les différents intermédiaires du marché du travail, et notamment les services de remplacement en agriculture, dans l'évolution dont nous traitons ici.

Quoique conçue pour mieux préserver le collectif de travail familial et un « modèle professionnel » se défiant du salariat agricole, l'activité de remplacement n'en a pas moins pris part, elle aussi, au changement des mentalités : si le type idéal d'agent de remplacement – l'aide familial – fut construit dans les années 1960 de manière à s'ajuster aux schèmes de vision dominants du métier, rétifs à l'utilisation d'une main-d'œuvre salariée traditionnelle, le fait est que l'agent de remplacement représenta pourtant dans les faits une force de travail extérieure à la famille. D'une certaine façon donc, le service de remplacement participa à légitimer le recours au travail salarié. On peut même aller plus loin et supposer que toute une série de sentiments extrêmement positifs se sont peu à peu condensés sur cette main-d'œuvre non familiale : au service de remplacement furent associés, dans la tête des parents comme dans celle de leurs enfants, les premiers congés de la famille, le sauvetage de l'exploitation lorsque le père, accidenté ou malade, se trouvait dans l'impossibilité de poursuivre son activité, etc. Il nous semble donc que le service de remplacement, mis en place pour protéger le modèle professionnel et les valeurs qu'il incarnait, a paradoxalement constitué l'une des premières brèches symboliques de ce modèle : l'aide familial comme agent de remplacement ne fut pas un salarié comme les autres tout en étant bel et bien un travailleur extérieur au collectif de travail familial (auquel était versé un salaire en fin de mission), dont les interventions souvent salvatrices participèrent à connoter positivement le remplacement, et donc, plus généralement, le salariat agricole. Autrement dit, le remplacement a sans doute lui-même contribué à ce que sa norme salariale « anti-salariale » des origines devienne de plus en plus « pro-salariale ».

On peut prolonger le raisonnement : nous avons précédemment souligné le fait que la mise en place du service remplacement comme première forme « générale » de partage du travail salarié dans une société paysanne rétive à recourir au salariat agricole avait fourni les conditions de conception de la formule du groupement d'employeurs (ce dernier n'étant en fait qu'un formatage spécialisé d'une fonction annexe, le complément de main-d'œuvre, naguère assumée par les SRA eux-mêmes), à même de satisfaire les besoins en travail émergents d'agriculteurs continuant de refuser le principe de l'emploi salarié individuel et permanent (répétons-le, les années 1980 sont celles de l'avènement de l'« exploitation individuelle », fonctionnant avec un seul exploitant s'organisant [en mécanisant] tout autant

pour parer à la défection de la main-d'œuvre familiale que pour se passer d'un recours au travail salarié permanent). Le développement des offres de médiation (SRA, GE, CUMA avec salariés) sur le marché du travail agricole autorisé par le déploiement de plates-formes techniques et politiques professionnelles les équipant, l'avènement d'un champ concurrentiel du travail partagé né de la diversification de ces dernières pour s'adapter à des besoins se révélant complexes, la progression de l'emploi « intermédié » telle qu'appelée par une croissance de la demande de travail liée à l'agrandissement des exploitations et à la déprise continue de la force de travail familiale et contrainte par l'impératif de maîtrise des coûts de production, ne vont pas sans entretenir de liens forts avec l'extension du marché du travail agricole en général, c'est-à-dire avec le développement des relations d'emploi : il n'est en effet pas rare que l'entame de la carrière d'employeur d'un agriculteur s'effectue par l'entremise du service de remplacement avant de se poursuivre par une expérience dans un groupement d'employeurs et enfin par l'embauche directe d'un salarié permanent. Au travers de chacune de ces étapes, ce sont des craintes ou des résistances qui sont désamorçées, et des dispositions (dans l'organisation du travail du salarié par exemple) qui s'acquièrent, facilitant le passage à l'étape suivante (étant entendu que des considérations économiques et financières interviennent aussi dans la décision de « sauter le pas ») (Encadré n°13).

À l'heure actuelle, les organisations du travail sur les exploitations se complexifient de plus en plus ; les solutions d'emploi se combinent en même temps qu'elles se développent : l'agriculteur s'associe avec son conjoint dans une EARL ; tous deux décident de recruter un salarié à temps plein pour s'occuper de tel atelier de production nouvellement créé ; ils deviennent membres d'un groupement d'employeurs car ils ont de temps à autre besoin d'un ouvrier supplémentaire pour faire face aux pics d'activité ; éventuellement, ils continuent d'utiliser le service de remplacement pour bénéficier d'un troisième salarié lorsqu'ils partent en congé et que le salarié du GE auxquels ils appartiennent est indisponible (car mis à disposition d'un des autres adhérents du groupement pendant ladite période).

Encadré n°13 : l'entrée dans une carrière d'employeur d'un producteur laitier lotois

Thierry R³⁷⁸ est producteur laitier dans le Lot et administrateur de la Fédération Nationale des Producteurs de Lait. Après avoir passé un Bac Scientifique et avoir effectué deux années d'IUT, il suit en 1983 une formation en production laitière au Pôle de formation de Bernussou (en Aveyron). En 1986, il s'installe et reprend l'exploitation familiale. Son troupeau est aujourd'hui composé d'une cinquantaine de vaches laitières et d'une trentaine de vaches allaitantes. La découverte du salariat agricole sur l'exploitation familiale s'est effectuée très progressivement dans son cas : c'est d'abord son père qui, le premier, fit appel à de la main-d'œuvre extérieure. Il s'agissait à l'époque de stagiaires de la Maison Familiale Rurale ou d'agents du service de remplacement du Lot sollicités pour des congés. C'est en 1989, trois ans après son installation, que Thierry R. fait pour la première fois appel au service de remplacement lors de la grossesse de son épouse, tout en continuant parallèlement à accueillir régulièrement des stagiaires de la Maison Familiale sur son exploitation. Au milieu des années 1990, il se lance dans un groupement d'employeurs agricole avec trois autres exploitants. Ce dernier s'éteindra au départ du salarié. En 2000, il embauche l'un de ses stagiaires comme salarié permanent, à cause du volume de travail. Aujourd'hui, il ne fait plus appel au service de remplacement que pour ses mandats professionnels, lorsque son ouvrier permanent a trop de travail pour effectuer le remplacement ou est lui-même en congés. Progressivement, Thierry R. a organisé son exploitation pour accueillir et utiliser dans de bonnes conditions la main d'œuvre salariée, qu'elle soit permanente ou de remplacement, pour permettre à cette dernière de se repérer, d'éviter de perdre du temps.

« Le service de remplacement, on a commencé à le prendre quand on a eu la deuxième fille, c'était en 1989, pour un congé maternité. Mais mon père avait pris le service quelques fois avant que je m'installe. On a eu des stagiaires ensuite qui venaient... bon, ils étaient là pour apprendre mais c'était aussi pour participer au travail sur l'exploitation. Moi, après, les stagiaires, j'en ai pris quelques uns, mais ça n'était pas tellement ça. Et puis j'ai pris des responsabilités assez rapidement... et donc après, j'ai commencé à travailler avec la Maison Familiale Rurale, j'ai eu deux stagiaires, et le salarié (*permanent*) que j'ai actuellement, depuis 2000, il vient de là. C'est-à-dire que je l'ai eu en formation, et quand il a eu fini ses études, je l'ai embauché. Il avait passé son BEPA et je l'ai embauché (...). Mes parents avaient plusieurs fois fait appel au service de remplacement pour les congés. Et puis mon père a aussi pas mal travaillé avec des stagiaires. Plus que moi en tout cas. Disons que le salarié c'était quelqu'un aussi de compagnie pour lui, ils arrivaient à discuter... alors que moi je suis parti dans les responsabilités assez rapidement après l'installation. Donc les stagiaires de la Maison Familiale Rurale, j'ai un peu laissé tombé... après le problème qu'il y a avec, c'est le logement. C'était mes parents qui logeaient les stagiaires parce que je n'avais pas assez de place chez moi. Donc c'est ce qui nous a arrêté un petit peu sur les stagiaires. Mais les stagiaires et le service de remplacement, je dirais que c'est ce qui nous a permis de découvrir la main-d'œuvre. Après on a commencé un groupement d'employeurs à quatre. C'était dans les années 1993-1994. On avait un jour par semaine chacun (...) Il s'est arrêté parce que le salarié a arrêté, il a trouvé autre chose. Donc on est partis chacun de notre côté, donc moi comme j'avais le jeune, mon stagiaire, qui finissait sa formation, je l'ai embauché de mon côté. Je l'ai embauché et puis en 2002, j'ai eu pas mal de responsabilités qui ont fait que maintenant je prends quelqu'un en plus au service de remplacement (...) Quand on a eu notre première fille en 1986, on n'avait pris personne. À l'époque, le remplacement, c'était pas encore trop dans les mœurs... on n'avait pas capté quoi. On ne savait pas qu'on pouvait l'utiliser pour les maternités. Moi, en plus, c'était pendant la période d'installation donc j'étais là tout le temps. On avait peut-être moins de besoins que maintenant, l'exploitation était moins grande, on avait moins de travail donc... c'est vrai que les choses étaient différentes. Mais en 1989, on l'avait pris en deux temps, on l'avait pris à la fois sur l'exploitation et un peu à la maison pour aider mon épouse pour le ménage ou des trucs comme ça quoi (...) En 1989, c'était quand même un peu différent par rapport à aujourd'hui parce que l'agent de remplacement, il aidait un peu à tout mais les choses étaient un peu différentes au niveau du travail, elles n'étaient pas organisées comme elles le sont maintenant. Donc c'est vrai qu'il participait à la traite... l'alimentation c'était en libre service à l'époque donc c'était un peu différent donc il soignait les génisses... mais c'était quelqu'un de confiance donc il n'y avait pas de problèmes. Mais, aujourd'hui j'ai pas mal rationalisé, ça permet de... moi j'ai le salarié qui est en congés au mois d'août jusqu'à début septembre. J'ai donc pris le service de remplacement. Il y a le gars du service qui est arrivé sur une demi-journée parce qu'il ne pouvait pas venir plus. Et il savait ce qu'il avait à faire, les rations étaient marquées, donc il a fait le travail et il est reparti (...) Après la traite, on se la fait en famille quoi... parce que ma femme traite, mes parents ils sont là pour les veaux, donc s'il y a un truc à faire, il y a toujours la famille qui donne un coup de main. Donc au niveau de la traite, ça enlève un problème pour le moment. Mais bon si on part en Week-end, il y a mon salarié après qui est capable de le faire (...) (*Ce qui a incité Thierry R. à embaucher directement un salarié*) C'est le volume de travail et puis bon... disons que le salarié qui est là, il connaît l'exploitation, il connaît le matériel. Il y a des choses en en discutant à l'avance, il connaît le travail, j'ai pas besoin d'être là tous

³⁷⁸ Entretien avec Thierry R., adhérent du service de remplacement du Lot, Octobre 2005.

les matins en lui disant “on va faire ci ou on va faire ça”. Quand ça va être le semi, il sait qu’il y a des choses à faire, donc il s’organise un petit peu quoi. Le salarié arrive à prendre des initiatives. Donc si c’est quelqu’un qui change tout le temps, moi j’ai pas assez de temps pour lui dire “ce champ il est là, celui-là il est là”. Donc l’équilibre se fait comme ça pour le moment. En termes de temps de travail, c’est vrai qu’il y a des fois où on pourrait avoir davantage de monde parce que ça nous permettrait de souffler un peu plus mais bon, le problème c’est qu’il faut pouvoir assumer financièrement (...) Moi, il y a beaucoup de choses que je ferai différemment s’il y avait plus cette main-d’œuvre familiale c’est sûr. Il y a peut-être des choses... la surveillance... il y a des bêtes qui parfois sont loin... peut-être qu’on exploiterait différemment les parcelles éloignées. C’est sûr que c’est une génération qui va manquer. Mon père a 74 ans... bon, pour lui c’est un plaisir de le faire, d’aider encore et pour nous, ça nous rend service, donc pour le moment tout va bien mais... Mais peut-être que je ne serais pas parti trois jours par semaine non plus s’il n’y avait pas mes parents pour donner un coup de main. Ça aussi, ça a un temps (...) (*Employer un salarié*) Ça se prépare. Ça ne s’improvise pas. Moi, sur l’exploitation, quelqu’un tout seul, en une matinée, tout seul, il fera tout. S’il faut qu’il passe toute la journée à bosser un dimanche, ça devient plus difficile à trouver quoi les gars qu’acceptent ça. Donc là, cette année, on a supprimé la traite du dimanche soir. C’est-à-dire qu’on ne fait plus que la traite le dimanche matin... donc le dimanche midi, le travail est fini jusqu’au lundi matin. C’est un tout. La ration c’est sur le papier... après pour le service de remplacement, c’est marqué. Au niveau des bâtiments aussi, j’ai fait des loquettes, donc au niveau paillage c’est bien plus simple. Il y a des racleurs automatiques, on ne fait pas le racleage avec le tracteur, donc ça se fait tout seul. Donc ça permet de faire plus simple. Bon il y a encore beaucoup de choses à améliorer notamment au niveau de la salle de traite mais bon... la salle de traite est ancienne (...) Bah, maintenant, ça fait cinq ans qu’on a notre salarié permanent. Mais c’est vrai qu’au début ça a été un peu difficile parce qu’on avait des habitudes quoi. Disons que moi j’avais plutôt tendance à penser que s’il fallait porter un seau d’un bout à l’autre, on pouvait faire des zigzags, c’était pas un problème, alors que mes parents, c’était plutôt “il faut passer par là et par là”. Je leur ai dit “ce qui importe, c’est que le seau il soit arrivé à l’autre bout, peu importe par où il est passé”. Et après, le salarié, chacun a ses qualités et ses défauts. Si on n’accepte pas ça, on n’a pas de salarié, et puis c’est tout. Mais ça n’était pas évident au départ. De toute manière, travailler avec quelqu’un d’autre, c’est pas évident. Même moi, le salarié je lui ai dit “tu es salarié, tu es pas associé”. Comme ça, les choses sont claires, c’est comme ça. Il fait ses heures... il n’est pas associé... et puis je vais pas faire une association et le considérer ensuite comme un salarié, je préfère que les choses soient claires dès le départ. »

Remarquons que le changement progressif de la perception du salariat en agriculture ne joue pas que dans un seul sens. Tout en consolidant la disposition des agriculteurs à employer de la main-d’œuvre salariée, il peut inciter certains enfants d’agriculteurs à se détourner volontairement du métier d’exploitant pour lui préférer une carrière de salarié agricole jugée plus tranquillissante, plus sûre économiquement et/ou moins astreignante, lorsqu’ils ne souhaitent ou ne peuvent pas exercer une activité professionnelle n’ayant aucun lien avec la production agricole (même s’il faut admettre que lorsque des fils ou filles d’exploitants doivent arbitrer entre la reprise de l’exploitation familiale et le salariat agricole, ils privilégient assez systématiquement la reprise. Fort souvent, les enfants d’agriculteurs sont contraints au salariat plus qu’ils ne choisissent de s’engager dans cette voie : ils doivent attendre de succéder à leurs parents ou sont fâchés avec eux de sorte qu’ils ont dû trouver d’autres moyens de survie compatibles avec leur expérience professionnelle, pas forcément « exportable » dans d’autres secteurs d’activités, *etc.*). Nous pensons ici à notre entretien avec Sébastien C., aide familial de 23 ans, qui, s’il a dû se résoudre à devenir salarié du service de remplacement du Lot en 2003 faute d’une exploitation familiale suffisamment rentable pour qu’il puisse s’associer à ses parents — il travaille actuellement à mi-temps sur le service de remplacement et à mi-temps sur la ferme de ses parents comme aide familial —, n’exclut plus

aujourd'hui, au moment où commence à se poser la question de la reprise, de poursuivre dans cette voie au vu des incertitudes pesant sur le secteur.

« J'ai commencé à passer mon BEPA par alternance, ensuite j'ai passé le Bac. Et ensuite j'aurais voulu m'installer sur l'exploitation, mais l'exploitation était trop petite, mes parents ne pouvaient pas assumer un revenu de plus. Donc m'est venue l'idée d'aller voir le service de remplacement pour achever de me former. Ça me permet de voir autre chose, de voir ce qui est bien, mauvais, de le juger, d'en tirer les conclusions pour permettre après de savoir un peu mieux ce qu'il faut faire sur une exploitation. Mais, bon, pour l'instant, j'ai le temps, je ne vais pas m'installer tout de suite, je vais continuer de voir. Mes parents sont bientôt à la retraite, mais je leur ai dit que l'exploitation, je ne vais pas la reprendre tout de suite, je vais d'abord voir comment la politique agricole elle va évoluer (...) Après le service de remplacement, j'ai été dans un groupement d'employeurs, mais je m'en suis sorti parce que ça ne m'intéressait pas, parce que j'aime bien changer, voir autre chose et en plus j'étais chez cinq personnes qui arrivaient tout juste à m'assurer un mi-temps et il y avait des productions qui me plaisaient pas comme l'élevage de porcs. J'ai tout abandonné et j'ai préféré rester au service de remplacement qui m'assurait un mi-temps à peu près et ça me permettait de voir différentes exploitations et différentes techniques de production (...) Dans le groupement d'employeurs, il n'y avait pas une très bonne entente entre les chefs d'exploitation. Il y en avait un qui me disait "demain tu ne viens pas parce que je retarde l'ensilage" et l'autre voisin il aurait voulu m'avoir et il ne savait pas que j'étais libre donc ils ne communiquaient pas assez entre eux. Donc ça ne m'arrangeait pas. Mais sinon c'était des gens très bien (...) Je préfère le système du remplacement parce que je suis à peu près à mi-temps sur le service de remplacement et après je travaille sur l'exploitation familiale. Je travaille au service de remplacement comme ça jusqu'à fin juin, et fin juin, je pars faire les moissons chez un entrepreneur de travaux agricoles... juste les moissons l'été (...) Pour l'instant pour moi, le service de remplacement, c'est une transition... pour l'instant, c'est une transition... mais comme je vous dis, ça dépend de ce qui va se passer dans l'agriculture... suivant ce que deviendra l'agriculture... vous me direz que ça aura aussi une incidence sur le service de remplacement. Mais pour l'instant, c'est au point mort. On continue comme ça. C'est sûr qu'avec le remplacement, l'inconvénient, c'est que du jour au lendemain, il faut qu'on soit prêt s'il y a quelque chose. Ça dérègle pas mal la vie, mais après au niveau salaire, même si ce n'est pas très bien payé par rapport à certains travaux, bon, c'est quand même plus sûr qu'une exploitation quelques fois. Moi, je vois mes parents ou des voisins, il faut tout le temps évoluer quoi... il faut tout le temps essayer d'être autonome surtout. Si l'agriculteur n'a pas eu de patrons... perdre une ferme, c'est très facile. Moi, j'en ai vu pas mal perdre leur ferme. Et quand vous voyez des gars qui s'endettent jusqu'au cou et qui perdent tout, ça fait réfléchir. »³⁷⁹

Cependant, il convient de ne pas exagérer la revalorisation dont fait l'objet le salariat. S'il est de moins en moins question d'assimiler le salarié à un « paysan sans terre », ce statut reste perçu par beaucoup comme inférieur socialement, économiquement et symboliquement à celui d'exploitant.

³⁷⁹ Entretien avec Sébastien C., salarié du service de remplacement du Lot, octobre 2005, pp.2-5.

Il nous semble possible de synthétiser cette dialectique de l'évolution et de la permanence s'agissant des catégories de perception du salariat agricole au travers du cas Jean D., salarié en CDD du service de remplacement de l'Aveyron. Ce dernier était jusqu'en 2003 producteur laitier, le plus important de son canton ; c'est un grave accident qui l'amena à changer totalement d'orientation professionnelle. La cinquantaine passée, sans espoir de voir l'une de ses filles reprendre son exploitation, lassé de tout sacrifier à son activité, il a choisi de devenir salarié du service de remplacement de l'Aveyron, effectuant des vacances ici ou là tout en comptant sur son patrimoine (un gîte rural et le loyer issu du contrat de bail portant sur les terres qu'il n'exploite plus), du travail au noir chez ses plus proches voisins et des émargements ponctuels aux Assedic pour compléter son revenu. Sa trajectoire, celle d'un agriculteur devenu agent de remplacement, illustre selon nous l'évolution relative des mœurs paysannes : le fait d'être devenu un salarié n'a rien d'infâmant aux yeux de ce producteur laitier, puisque cela s'est accompagné d'une amélioration de sa qualité de vie. Il ne regrette pas ce choix et dit même « ne pas se voir faisant autre chose ». Toutefois, il est à remarquer qu'en devenant agent de remplacement, cet agriculteur n'a pas fait n'importe quel choix de carrière salariale. Le remplacement fut sans doute pour lui le meilleur moyen de réduire la dissonance cognitive engendrée par son changement de statut : en tant qu'agent de remplacement, il n'est pas entièrement subordonné à un patron comme pourrait l'être un salarié d'exploitation permanent. Il intervient ponctuellement chez les gens pour les aider en cas de « coups durs ». Autrement dit, tout en étant devenu un salarié dans les faits, le choix du remplacement a concouru à rendre cette évolution de carrière acceptable à ses propres yeux. Sans dénier totalement sa condition de salarié, il peut continuer d'assimiler son travail actuel à des « coups de main » donnés à d'anciens collègues (d'autant qu'il effectue des vacances au service de remplacement aveyronnais et qu'il en retire le sentiment de ne pas avoir d'« obligations » à l'endroit d'un employeur — il se dit « maître du jeu », libre de disposer de son travail comme il l'entend, il peut refuser ou accepter à loisirs les missions que le service de remplacement lui propose). L'évocation de l'évolution de ses rapports avec ses anciens pairs est tout aussi exemplaire : ces derniers n'ont, pour la plupart, pas compris, pas accepté, ce choix de vie professionnelle, assimilable pour eux à un « déclassement » (qui plus est volontaire) ; c'est dire que s'il y a bien une évolution de la conception du salariat en agriculture, celle-ci doit être relativisée. On nous permettra de reprendre ici un très long extrait de cet entretien tant ce dernier illustre l'essentiel du propos que nous avons essayé de tenir jusqu'à présent.

« J'étais producteur de lait, j'avais le plus gros quota du canton, mais quand vous avez passé la cinquantaine... J'ai eu un ou deux problèmes de santé, je me suis interrogé chaque fois que je me suis retrouvé sur un lit d'hôpital. Et bon, mes filles n'étant pas intéressées par l'exploitation, je me suis dit "Où est l'avenir ?" En plus, il fallait en remettre une couche au niveau mise aux normes et tout ça. J'arrivais à la fin de mes amortissements, j'avais payé ma grange et tout, j'étais propriétaire et en plus, il y avait des terres que j'avais en fermage et le gars voulait les vendre alors bon, il fallait prendre une décision. Et le problème, c'était "que faire ?" Si j'arrêtais à 53 ans, le problème c'était quoi faire après. Je me suis posé la question "Est-ce que je me lance dans les remplacements et tout ça ?" Je suis allé voir l'animateur du service de remplacement départemental, à Rodez, et je lui ai demandé dans quelle mesure il pouvait m'embaucher. Alors il m'a expliqué comment ça fonctionnait, les CDD, les CDI et tout ça... C'est vrai que ça n'était pas prudent pour un gars comme moi de partir sur un CDI d'entrée quoi. Et c'est vrai que ce qui me convient le mieux, c'est de travailler avec une situation de CDD. Ceci étant dit, j'arrive à faire un trois quart temps. Le seul problème, c'est la période décembre, janvier, février où il y a moins de demandes et puis en plus c'est la période d'agnelage et je ne suis pas tellement qualifié pour cela. Je travaille dans cette période là mais je travaille à tiers temps et je ne cache pas que quand arrive mon droit, je m'inscris comme demandeur d'emploi. Alors, quelques fois, le service de remplacement m'appelle, je vais faire la mission qui m'est demandée. À la fin du mois je vais avoir ma fiche de paye... l'ANPE me paye la différence, et puis dès qu'arrivent les beaux jours, qu'il y a la grosse pression sur le travail, même si le service de remplacement ne m'obtient pas du travail, il y a les gens du coin qui m'en donnent. Et puis, moi, si vous voulez, je n'avais pas besoin d'un CDI et tout ça pour vivre ou pour emprunter. Moi j'ai un patrimoine, j'ai un gîte pour le tourisme, donc quand je suis allé à la banque pour emprunter et développer cette activité de tourisme, bon, je leur ai dit que je voulais 100 000 euros, ils m'ont dit "*Vous avez 100 000 euros*". Bon, ils savent très bien que dans ce travail, même en situation de CDD, il y a assez de boulot. Puis, à partir du moment où vous avez l'expérience... Et puis il y a le côté humain qui entre en ligne de compte. Quand les gens sentent qu'ils peuvent compter sur vous... Moi si quelqu'un m'appelle un samedi parce que le gars a une crise d'appendicite, je ne regarde pas si c'est un samedi ou un dimanche, j'y vais. Je me repose quand il n'y a plus de boulot. Voilà comment je fonctionne. Mais bon, je n'arrive pas à travailler si le courant ne passe pas avec les gens voilà. Je ne peux pas. Je n'irai pas bosser chez des gens avec qui je ne m'entends pas, s'il n'y a pas un minimum de bon contact (...) Ce qui est parfois difficile à vivre, c'est la façon de commander des gens. Il y a des gens qui vous prennent pour le larbin de service et puis il y a des gens qui sentent que vous faites le maximum pour les sortir de la merde et d'autres qui trouvent que c'est normal. Moi, si je vais travailler un week-end et que je sens que le gars il trouve ça normal, bon, je lui fais comprendre que ce que je fais, c'est pour lui faire plaisir, c'est pour le dépanner. Que ce qu'il ressent, je l'ai déjà vécu. Et justement, l'un des premiers remplacements que j'ai fait, c'était chez un jeune qui est montré en exemple dans le coin... On le voit souvent dans le journal "La Volonté Paysanne", on le voit partout. C'est un couple qui est toujours montré comme modèle. C'est vrai que quand je travaillais chez lui, bon, je n'étais pas toujours d'accord avec ce qu'il disait sur les salariés, mais je me disais "*la vie te dressera*", et bon, malheureusement, un jour où j'étais chez lui, il a eu sa femme qui venait d'accoucher qui a eu une chute de tension et son gamin qui s'est déshydraté. Et puis c'était un vendredi soir alors je lui ai dit "*Écoute, tu prends ton gamin et tu l'emmènes à l'hôpital. Ta femme je vais l'emmener au docteur et ce soir je te fais le boulot*". Mais c'est vrai que le gars ne pensait pas que ça lui arriverait si vite. Ce gars, avant, il voulait tout faire tout seul, et il était contre les groupements d'employeurs, il

était contre les GAEC, il voulait tout faire par lui-même, mais je lui ai dit “*Attention parce que ta femme, elle t’aide pour le moment, mais avec trois enfants, elle ne t’aidera pas autant sur l’exploitation et toi tu n’es pas un surhomme*”, et six mois après, il m’appelle de nouveau, il faisait un début de méningite. Il ne tenait pas debout. Les voisins lui avaient le boulot pendant deux ou trois jours. Alors en même temps que moi, il avait eu un jeune en apprentissage qu’il prenait pour faire les remplacements, il a appelé ce jeune et le jeune, le samedi matin, il n’avait pas envie d’aller bosser, alors il m’a appelé moi. Bien sûr, j’y ai été. J’y suis resté quelques jours, le temps que ça aille mieux. Bon, il a été hospitalisé, après c’est revenu. Sa femme, elle est venue m’aider pendant ce temps parce que moi je ne savais pas trop... les bêtes et tout ça... avec son gros ventre hein... et bien je vous dis, depuis, avec ce gars là, on a plus les mêmes relations, hein. Il a compris. Et alors, c’est lui qui est responsable du syndicat laitier là-haut et c’est le plus gros employeur. Il a compris. Ça c’est une expérience qui vaut le coup d’être racontée (...) Moi, j’étais aussi employeur. Si vous voulez j’ai perdu mon père très jeune. Et si vous voulez, la ferme, j’ai dû la prendre alors que je n’étais pas parti pour faire une formation agricole. J’ai quitté l’école à 15 ans, je suis venu travailler avec ma mère et puis voilà. Puis, j’ai tout appris sur le tas. Ce que les jeunes apprennent aujourd’hui en deux ou trois ans, moi, j’ai mis 15 ans pour l’apprendre. Et j’ai fait des conneries. Et les conneries que j’ai faites à l’époque, aujourd’hui, un jeune ne peut pas se permettre de les faire. Alors bon, j’étais adhérent au service de remplacement et tous les ans, quand on prenait des congés, et bien je prenais une semaine un salarié de chez eux et voilà. Il me remplaçait. L’agent, c’était un jeune qui était sur une ferme laitière du coin. Alors, pour moi, c’était l’idéal ça. Parce qu’il venait là pour se faire trois sous et si vous voulez, quand je partais en vacances, il venait et si dans la journée, il n’y avait pas de boulot, il repartait chez lui. Il ne me comptait que les journées qu’il faisait. C’était le top. Et si vous voulez, après, ce jeune, il s’est installé. Et des postes de remplaçants au service de l’Aveyron, il s’en est créé de plus en plus et les subventions se sont diluées. Ça a coûté de plus en plus cher. Ils n’ont pas pu maintenir le remplaçant sur le coin. Alors, après, j’ai trouvé un autre jeune qui m’a remplacé, et pareil, il s’est installé. Ça devenait de plus en plus dur de se faire remplacer (...) La sensibilité vis-à-vis du salariat, je l’avais en partie mais je ne l’avais pas autant. Et par contre, quand je vous parle de ce jeune que j’ai remplacé, il avait une grosse qualité, c’est qu’il avait été salarié et il en avait chié. Il s’est rendu compte qu’à un moment ou à un autre ça vous tombait dessus comme ça et qu’il fallait une structure qui soit derrière. Et puis surtout, ce qui est important, je m’en rends compte, c’est qu’avant il y avait des anciens dans les fermes et les gens comme moi qui étaient seuls sur la ferme, c’était rare. Maintenant, il y en a de plus en plus qui sont seuls et qui ont leurs femmes qui travaillent à l’extérieur. Et le gars dont je vous parle, il s’était installé à moitié hors cadre et c’est vrai que ses problèmes, il les a rencontrés rapidement. Mais des fois on peut avoir de la chance et passer 20 ans sans avoir aucun pépin. Mais bon, en général, je trouve qu’il y en a quand même beaucoup qui travaillent sans filet (...) Je suis rentré au service de remplacement en juillet 2003. Et je vous garantis que le jour où j’ai pris ma voiture et que je suis parti faire le premier remplacement et bien je vous garantis que je m’en posais des questions. Je ne savais pas comment j’allais me laisser commander. Parce que je n’avais jamais été commandé de ma vie. Je vous garantis qu’au début, ça n’est vraiment pas évident. Mais bon, je ne regrette pas parce qu’on a une autre qualité de la vie. Là, j’ai mon après-midi de libre. Je peux discuter avec vous, passer du temps avec ma femme, faire autre chose. Bon, je réattaque demain à huit heures. C’est autre chose. On a pris quelques jours de vacances. On avait des voisins qui ont vendu la maison à côté, ils se sont installés à l’île de Ré, alors on a passé 15 jours là-bas. Avant, avec mes vaches, je ne pouvais pas, c’était impossible (...) C’est vrai que faire du remplacement, c’est dur, mais c’est plus dur pour les jeunes.

Parce que bon, il faut voir que moi, les gens me respectent plus parce que j'ai fait mes preuves. Longtemps, j'ai eu le plus gros quota du canton, ensuite j'ai été président de CUMA, j'ai été conseiller municipal, j'étais quelqu'un qu'on connaissait et qui avait fait sa place quoi. J'ai accumulé un gros patrimoine, j'ai rien à prouver. Mais ça ne veut pas dire pour cela que je suis un super salarié. Il y a des jeunes qui sont bien plus adroits que moi pour manipuler le matériel et tout ça, qui connaissent le métier mieux que moi, même s'ils ont moins d'expérience de la vie si vous voulez (...) Si vous voulez, sur les remplacements, c'est moi qui suis le maître du jeu. Voilà où j'en suis. Mais bon, ce n'est pas évident hein. Le seul moment où je n'ai pas la pression en fait, c'est sur décembre, janvier et février. Alors qu'est-ce qui se passe ? Je bricole chez moi, le téléphone sonne, c'est l'animateur du service de remplacement au téléphone qui me dit "*il y a quelque chose là*". La seule fois où j'ai dit "*Je ne prends pas*", c'était là, au mois de septembre, parce que je venais de faire un remplacement qui était long, très long. J'avais travaillé le samedi pendant trois ou quatre mois et tout ça, et puis je savais que de la Toussaint jusqu'au 15 septembre j'avais un remplacement qui était très long et très dur, parce qu'il fallait que je remplace un agriculteur de six heures du matin jusqu'à six heures du soir, donc je l'avais accepté parce que c'était juste à côté et qu'il fallait cinq minutes pour revenir chez moi mais ce genre de remplacement, vu mon âge, je ne l'accepte pas si c'est à plus de trente kilomètres. Parce qu'il faut prendre la voiture et vous êtes rapidement crevé hein. Quand j'ai des remplacements où il faut passer beaucoup de temps, si c'est à deux pas, que je peux revenir chez moi, on s'organise. C'est vrai, je suis maître du jeu (...) C'est vrai aussi – bon je ne devrais pas le dire – que les agriculteurs qui sont tout à fait à côté, ils préfèrent me payer le prix qu'ils payent au service de remplacement et m'avoir à disposition directement... Quand je travaille avec des gens que je connais, je préfère travailler en direct. Quand je suis avec des gens que je ne connais pas, j'aime bien avoir le service de remplacement entre moi et ces gens là. Parce que le jour où ça ne marche pas, le service de remplacement, il vous connaît, et à la limite, il peut intervenir et essayer de voir qui a tort ou qui a raison. Ça ne m'est jamais arrivé, mais j'aime bien que ça soit cadré. Le service de remplacement, il se fait de huit heures du matin à six heures du soir, et après, c'est à la négociation. Bien sûr, si c'est un gars qui traite, je ne vais pas lui dire "*j'arrive à huit heures*". C'est vrai, actuellement, c'est 8h-5h, et je m'arrête une heure à midi. Bon, le gars que j'ai remplacé au mois de septembre, je lui comptais dix heures dans la journée alors que j'en faisais douze. Mais ça n'était pas pareil, de temps en temps, il me disait "*allez viens, on va boire le café*"... À midi, tu t'arrêtes, tu discutes une demi-heure... C'est d'autres rapports... Ça dépend en fait de la pression qu'on vous met. Mais avec ce système là, je n'arrive pas à faire un temps plein. J'arrive à peu près à trois quart temps. Je ne sais pas si j'arriverai à faire un temps plein parce que vous avez des périodes où il faudrait intervenir à trois endroits en même temps, et puis des périodes où il n'y a personne qui se casse une jambe (...) C'est vrai que ce n'est pas évident d'être salarié. C'est vrai que moi actuellement, je reconnais que j'ai les avantages des deux côtés, c'est-à-dire que le fait d'être agriculteur m'a permis d'acquérir un patrimoine et maintenant, j'ai l'avantage du salarié. Mais ça n'empêche pas que si je n'avais pas l'avantage du patrimoine pour m'aider à bien vivre, ça serait dur. Ce qui n'empêche pas que depuis que je fais comme ça, je paye des impôts. Je dégage plus de revenus en ayant loué la terre plein pot parce qu'il y avait un bon quota dessus et je l'ai louée deux ou trois fois le tarif préfectoral, je ne m'en cache pas hein. Si vous voulez, c'était la règle du jeu avec les gens à qui j'ai loué et qui étaient d'accord hein. Parce que bon, j'avais aussi une ferme où j'avais fait des travaux. Mais bon vous prenez un loyer hein... le loyer plus mon salaire du service de remplacement, et je suis imposable. Avant, j'étais agriculteur, mes filles avaient droit aux bourses, maintenant je n'y ai plus droit. On croit toujours que les agriculteurs roulent sur l'or mais ce n'est pas la

majorité, loin de là (...) La plupart des paysans, ils sont conscients qu'ils ont besoin d'un salarié. Ils le savent. Ils ne sont pas idiots. Mais ils ne veulent pas l'avouer. Je vous garantis qu'un gars comme moi dans le canton, quand j'ai dit que j'arrêtais, ça a fait du bruit. Les gars se sont dits *"Mais il est devenu fou ?"*, *"Qu'est ce qu'il fait, il boxe ?"*, *"Qu'est ce qu'il fait là ?"* Et c'est vrai que chacun y allait de son petit raisonnement. Il y a un GAEC que j'avais à la CUMA et qui me posait des problèmes. Jamais on arrivait à leur faire rendre le matériel quand il fallait, jamais c'était nettoyer ou graisser. C'était des coups de gueule à chaque fois. Un jour – je m'étais mis à faire des remplacements depuis deux mois – je vois qu'un des gars de ce GAEC a eu un accident sur la route de Pessens. Il a été accroché par une voiture et il avait été hospitalisé. Je lisais le journal et je dis à ma femme *"tu as vu, il y a Lucien là bas qui a eu un accident. Tu fais le pari que le service va m'appeler ?"* Vous me croyez ou vous ne me croyez pas, j'avais à peine fini de dire ça que le téléphone sonnait. Je savais que c'était celui qui m'avait le plus cassé quand j'avais arrêté, et là, je l'avais au bout du fil *"Dis Jean, tu as vu ce qui est arrivé à Lucien ? Dis, tu pourrais pas venir aider ?"* Maintenant, j'y suis toujours fourré là-bas... Pourquoi ? Parce qu'ils m'appellent quand ils ont besoin de moi. Quand ils n'ont plus besoin de moi, je vais me démerder ailleurs. Je connais la CUMA, je connais leur matériel, je connais leur façon de travailler. Je connais leur caractère. Quand les gens ont besoin de vous, il y en a beaucoup qui sont capables de passer par-dessus leurs sentiments... Mais il y en a d'autres qui ne m'appelleront pas, qui ne m'appelleront jamais, parce que ce que j'ai fait, pour eux, à leurs yeux, c'est régresser. Eux, ils sont des patrons, alors que moi je suis devenu un salarié. Il y en a qui vous considèrent comme l'ouvrier, et d'autres qui vous considèrent plus comme un collaborateur. Un jour, je faisais un remplacement à côté d'Espalion, chez une dame que j'aidais, et on est tombés sur des anglais. Alors la dame qui avait de très bons rapports avec ces anglais a expliqué ce que j'étais. Alors la dame anglaise, elle a dit *"Oh je comprends monsieur vous êtes l'assistant, le collaborateur"*. En expliquant ce que je faisais, c'était l'assistant ou le collaborateur, mais pour le français, ce n'est pas forcément l'assistant ou le collaborateur. Pour certains si. Quand je vais travailler chez un copain, c'est un collaborateur. Mais au début, ça n'était pas évident. J'ai pas mal entendu de commentaires *"t'es devenu salarié"*, *"t'as mis tes trucs à louer"*, *"t'as fait monter les loyers"*... C'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup de gens qui ont fait ce que j'ai fait (...) Je pense que je n'étais pas prêt pour le CDI au service de remplacement. Et puis un CDI, à partir du moment où je peux m'en passer, il vaut mieux que ce soit un jeune. Si vous voulez, l'animateur du service connaissait bien mon caractère et puis pour essayer, il fallait d'abord commencer par des CDD. Aller s'engager dans un CDI, si ça ne marche pas... Aller travailler chez les autres, se faire commander... On apprend petit à petit à l'accepter (...) Quelques fois, il faut travailler avec une mamie qui a 64 ans, qui a toujours commandé et qui voit les choses comme ça, comme ça et comme ça... et puis qui est persuadée que quelqu'un comme moi qui suis au service de remplacement, j'ai fait ça parce que j'étais en faillite quoi. Mais bon, c'est très rare. Par contre vous en avez d'autres qui aimeraient faire ce que j'ai fait mais qui n'ont pas les moyens financiers de le faire parce qu'ils sont trop endettés (...) Pour les remplacements, c'est soit l'animateur, soit la secrétaire qui m'appelle. Une fois, je n'avais pas travaillé depuis un moment alors j'ai appelé à Rodez pour leur demander s'ils n'avaient pas quelque chose sous la main. L'avantage, c'est que quand il y a un problème qui se présente, le permanent on lui dit *"Tu vas là"*, moi on me demande *"Est-ce que tu veux aller là ?"* La différence, elle est là. Je pense qu'il n'y a que dans l'agriculture où l'on peut faire ça. Ou alors dans le bâtiment. Il faut que ce soit sur un secteur où il y a vraiment de la demande parce que sinon vous ne pouvez pas vous permettre de le faire. Je ne pense pas qu'un jeune puisse partir comme cela. Pour lui, il vaut mieux être agent local, partir en CDI et puis terminé. Ce n'est

pas du boulot sinon pour un jeune. Moi, les gens, ils viennent me chercher parce que j'ai fait mes preuves, qu'ils me connaissent, ils ne viendraient pas me chercher autrement (...) J'ai décidé de tout arrêter quand j'ai eu mon pépin, c'est là que j'ai commencé à comprendre, c'est quand j'ai eu une opération de l'appendicite et une péritonite. Et je suis resté 15 jours en arrêt de travail. Et on avait le maïs à semer, je suis monté sur le tracteur, j'ai serré avec des bandes, il m'a fallu réattaquer. Bon, ça n'a pas craqué mais là... c'est là que je l'aurais pris quinze jours de plus le remplaçant. Mais c'était une période où il y avait la pression... et je ne pouvais pas. Une autre fois, je me fais casser une côte par des bêtes, c'était à un moment où je n'étais pas bien dans ma tête, j'ai fait une connerie, une erreur en réparant une canalisation et je me suis fait aligner par une vache et heureusement que j'étais en bons termes avec le remplaçant parce qu'il était en congé – c'était un premier de l'an – je l'ai appelé, il m'a dit "*bon ben écoute je viens au moins te faire le boulot matin et soir*". Je vous garantis que celui là, je l'ai béni. Il n'était pas obligé. Il pouvait me dire « *Vas te faire voir* ». Parce que, un premier de l'an, au service de remplacement, à Rodez, tout le monde était en vacance hein. Je crois que maintenant, il y a un permanent là-bas pour prendre les appels. Vous savez quand vous êtes passé par là... De toute façon, moi je dis, un agriculteur qui est seul sur une ferme, il lui faut un filet. Ou alors il peut tout bouffer en l'espace de rien du tout. Il y en a qui se croient éternels, qui se croient immortels (...) Aujourd'hui, je ne me vois pas faire autre chose. Ce qui me séduit, c'est quand un agriculteur est sur sa ferme avec un gros problème, un gros problème parce qu'il est accidenté, parce qu'il est malade, parce qu'il se tape un gros coup de déprime et tout ça. C'est de se pointer chez lui et de le voir avec un sourire jusque là. Voilà ce qui me fait plaisir. Et quand on va faire le boulot, il nous dit "*allez, on va boire le café*", on discute cinq minutes, on repart au boulot, voilà ce qui me plaît. Après, il y a les cas difficiles, mais c'est très peu. C'est de faire un métier... C'est de pouvoir trouver des gens qui apprécient ce que je fais. Au début, ils me disaient "*Il est fou*", et maintenant ils me disent "*Et bien, t'as bien fait*". Surtout quand on voit comment sont en train de partir les cours du lait et tout ça. Mais, toujours pareil, si je n'avais pas pu accumuler ce patrimoine en faisant agriculteur, est-ce qu'aujourd'hui j'accepterai aussi bien le boulot de remplaçant ? (...) Je ne regrette pas ce choix, même si c'est vrai qu'au début, vous avez le doute. C'est dur de faire ça. C'est dur d'être incompris. Mais bon, moi, j'en avais marre, j'ai pris peur une fois ou deux. Et puis bon, le jour où vous allez dans le mur et que vous avez un pépin, vous emmenez tout le monde avec vous, vous entraînez votre famille, vous entraînez tout le monde donc ce n'est pas rien. Il faut un filet. Et puis, il faut être réaliste. Il y a des gens qui voient leur père vivre jusqu'à 90 ans. Moi j'ai vu le mien partir à 53 ans. Ça, ça vous fait avancer. Et puis, il vous semble que vous avez toute la vie devant vous mais quand vous voulez amortir un bâtiment par exemple, et bien, il faut 15 ans. Vous arrivez à 50 ans, vous ne vous dites pas "*Je vais emprunter sur 15 ans*". Certains le font, mais bon... si vous le faites, le jeune qui va venir, ça ne va pas lui plaire forcément. Et puis ces millions qui ne sont pas amortis... C'est malheureux, mais moi quand j'ai discuté avec mon banquier, il a préféré que je mette l'argent là où je l'ai mis pour faire ce que je fais aujourd'hui, plutôt que d'aller le mettre dans les mises aux normes. Je vous garantis que le tour du problème, moi je l'ai fait et que je ne regrette pas. »³⁸⁰

³⁸⁰ Entretien avec Jean D., agent du service de remplacement de l'Aveyron, janvier 2007.

2.2- Notes sur l'évolution du profil des personnels salariés du service de remplacement et ses impacts sur le mode de gestion de la main-d'œuvre

Les évolutions structurelles que nous venons de décrire ne sont pas sans conséquences sur l'évolution du personnel des services de remplacement en agriculture et donc sur ses modes de gestion. La lecture du tableau n°17 permet d'attester des changements notables survenus dans l'évolution des personnels des services de remplacement.

Tableau n°17 : part des différents statuts des personnes à leur entrée dans le service de remplacement en agriculture

		1982	2006
Non salariés	Aides familiaux et élèves d'établissement d'enseignement agricole	70% (61% d'aides familiaux et 9% d'élèves)	33%
	Agriculteurs doubles actifs	9%	9%
Salariés et demandeurs d'emploi	Autres (demandeurs d'emploi, salariés agricoles et autres professions non agricoles)	21%	47% (58% moins 11% dont le statut professionnel antérieur n'est pas connu)

Source : ANDA (année 1982), FNSR (année 2006)³⁸¹

En l'espace de 24 ans, la part des individus dotés d'un statut non salarié à leur entrée dans le service de remplacement en agriculture (aides familiaux, doubles actifs et élèves de lycée agricole) est passée de 79% à 42% — cette baisse étant due à la diminution du nombre d'aides familiaux. Symétriquement, la part des personnes occupant ou ayant occupé un emploi salarié avant d'intégrer le SRA passe de 21% à 47%³⁸². La part des agents de remplacement étant ou ayant été salariés se distribue comme suit entre les différents statuts (Tableau n°18) :

³⁸¹ Les résultats de 2006 sont issus d'une enquête nationale de la FNSR réalisée au sujet de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le remplacement en agriculture. Le questionnaire a été administré auprès de 90 départements (services départementaux ou fédérations départementales de services locaux) ; 53 d'entre eux l'ont renseigné, soit un taux de retour de 59%.

³⁸² En 2006, l'activité professionnelle antérieure de 11% des agents de remplacement n'était pas connue. Cela peut sembler étrange *a priori* mais s'explique très simplement : lorsqu'un agriculteur fait appel au service de remplacement, il arrive qu'il désigne lui-même le salarié qu'il souhaite voir mis à sa disposition, quand bien même ce dernier est parfaitement inconnu des animateurs du SRA. Dans ces cas là, les services jouent le rôle d'instances de régularisation de l'emploi salarié : sans l'avoir jamais vu, ils déclarent l'agent de remplacement à la Mutualité Sociale Agricole, rédigent son contrat de travail et le mettent à disposition de l'agriculteur comme demandé. Lorsque des agriculteurs choisissent ainsi de passer par le SRA pour déclarer « leur » salarié plutôt que de l'embaucher « au noir », c'est souvent pour des raisons d'opportunité : il est des cas où un motif de remplacement est tellement aidé, bénéficie de tellement de financements publics ou professionnels qui permettent de diminuer le coût de la journée de travail, que le prix de la journée de remplacement « officielle », (*i.e.* déclarée), s'avère bien inférieur au salaire au noir (versé « de la main à la main ») qu'aurait à acquitter l'agriculteur s'il décidait de s'arranger directement, sans formalités dirons-nous, avec le salarié en question (le salaire au noir est généralement égal au « brut » du salaire conventionnel moyen pratiqué sur le département).

Tableau n°18 : part des statuts de salariés ou de demandeurs d'emploi des personnes avant leur entrée au service de remplacement en 2006

Demandeur d'emploi	22%
Salarié dans le secteur agricole	19%
Salarié hors du secteur agricole	6%
Activité précédente non connue	11%

Source : FNSR (2006)

La diminution de la part occupée par les aides familiaux parmi les personnels salariés de remplacement se double d'un recours grandissant aux catégories d'actifs salariés ou sans emploi : en 2006, les demandeurs d'emploi représentent 22% des agents de remplacement, 19% des techniciens de remplacement sont ou étaient (déjà) des salariés agricoles, et 6% des personnels des SRA ont occupé (ou continuent d'occuper) un emploi hors du secteur agricole. Cette évolution s'explique de plusieurs manières :

1°) le choix du statut de salarié s'effectue au détriment du choix du statut d'aide familial pour les enfants d'agriculteurs en attente de s'installer : à défaut de pouvoir devenir associé d'exploitation (parce que, par exemple, l'exploitation de leurs parents est trop modeste), les fils et filles d'agriculteurs tirent parti de la croissance de la demande de travail salarié dans le secteur, de la recrudescence des offres d'emploi en agriculture et, à la fin de leurs études, dans l'attente de s'installer, préfèrent toucher un salaire comme employé (d'une exploitation, d'une coopérative, d'un groupement d'employeurs ou autre) plutôt que de percevoir de l' « argent de poche » comme aide familial (d'autant que, nous l'avons dit, le fait d'être salarié est une occupation de moins en moins suspecte à leurs yeux comme à ceux de leurs parents ; ces derniers encouragent souvent leurs enfants, avant qu'ils ne leur succèdent, à « aller voir ailleurs », à profiter de leur expérience salariée dans des exploitations pour développer leur capital technique tout en percevant une rémunération). Notons bien que la dynamique de salarisation touche également la main-d'œuvre familiale : le pourcentage d'actifs familiaux qui ont un statut salarié dans l'exploitation ou la société de leurs parents ne cesse de s'accroître³⁸³ (ils étaient 4% des actifs familiaux à être salariés en 2005 [Rattin, 2006a]).

Toutefois, si les services de remplacement recourent de plus en plus à des salariés agricoles ou non agricoles (en activité ou en recherche d'emploi), et de moins en moins à des aides familiaux, ce n'est pas uniquement en raison du déplacement statutaire que nous venons d'évoquer. Le changement n'est pas seulement imputable à la préférence grandissante des

³⁸³ En disposant que le statut d'aide familial ne pourra désormais être conservé plus de cinq ans, la loi d'orientation agricole de 2006 ne peut que venir conforter cette croissance du salariat familial.

enfants d'exploitants pour le salariat au détriment du statut d'aide familial, lorsqu'ils attendent de s'installer. D'autres phénomènes entrent en jeu.

2°) En premier lieu, de plus en plus d'enfants d'agriculteurs se détournent des métiers de la production agricole et font un tout autre choix de carrière. En second lieu, de plus en plus de jeunes originaires du milieu agricole abandonnent l'idée de s'installer et s'inscrivent dans une carrière de salarié agricole, qu'ils fassent ce choix volontairement (à un statut de salarié de moins en moins méprisé fait pendant une relative perte de prestige du statut de chef d'exploitation : on associe à ce métier un revenu hasardeux et/ou on l'appréhende comme vecteur d'astreintes de plus en plus pesantes), ou qu'ils y soient contraints (une fâcherie tenace avec les parents peut faire abandonner aux enfants toute intention ou toute chance de leur succéder ; quant à ceux qui avaient au départ choisi de s'installer hors cadre familial, ils finissent par renoncer à leur projet faute de terres, la dynamique de concentration des unités de production agricole ayant pour effet de réduire le foncier disponible).

3°) Parmi les agents de remplacement, on trouve aussi des personnes occupant ou ayant occupé un emploi hors du secteur agricole. La trajectoire de ces personnels est souvent plus ou moins la même : suite à la perte leur précédent emploi ou pour compléter leur revenu, ils effectuent (souvent au noir) des travaux d'entretien du type maçonnerie, réfection de bâtiments agricoles, etc., ou bien des travaux d'appoint ne nécessitant pas des compétences techniques particulières (foins, pose de clôtures, etc.), dans plusieurs exploitations de leur commune ou de leur canton. Puis arrive le moment où l'un des exploitants auprès desquels ils ont coutume de circuler décide de les déclarer en passant par le service de remplacement ; commence alors pour eux une carrière d'agent de remplacement : le SRA mise au départ sur leur réputation de bons « bricoleurs », de personnes « qui savent se débrouiller » sur une ferme, avant d'élargir assez rapidement leur gamme de compétences en les positionnant sur une ou deux formations très spécialisées³⁸⁴.

Cette évolution ne va pas sans emporter des conséquences sur la gestion de leurs personnels par les services de remplacement en agriculture : à partir du moment où les agents de remplacement sont, davantage que par le passé, des individus qui s'inscrivent dans une

³⁸⁴ Lors de nos entretiens, nous avons ainsi rencontré un ancien chauffeur de cars scolaires devenu spécialiste des travaux viticoles, un ancien conducteur d'engins de travaux publics s'étant « transformé » en un remplaçant très demandé par les éleveurs laitiers, ou un ancien charpentier qui, après avoir été licencié par son entreprise et avoir travaillé pendant plus d'une quinzaine d'années pour le service de remplacement de son département en intervenant principalement sur les élevages porcins ou bovins viande, en est aujourd'hui à envisager une installation comme bûcheron après avoir obtenu le BTA idoine dans le cadre d'un congé individuel de formation.

carrière salariée et non plus seulement des jeunes gens qui considèrent le passage au SRA comme une simple étape dans l'attente de succéder à leur père sur l'exploitation, les services deviennent de plus en plus contraints de normaliser les conditions d'emploi et de travail de ces derniers.

S'il y a vingt ans, le recours aux vacances était considéré comme normal, légitime, voire même souhaitable, tant par les gestionnaires du service que par les salariés de remplacement eux-mêmes (puisque ces salariés étaient dans leur grande majorité des aides familiaux qui ne pouvaient consacrer qu'un temps limité au service et qui, de toute façon, avaient pour le salariat le même mépris affiché que la majeure partie des agriculteurs), il n'en va plus de même à l'heure actuelle : la précarité objective mais non vécue comme telle par les salariés de remplacement d'antan (les aides familiaux) s'est muée en une précarité subjectivement perçue comme telle par de plus en plus d'agents. S'inscrire dans une carrière salariée, c'est aspirer à avoir une certaine stabilité dans son emploi, à suivre des formations qualifiantes, à progresser dans l'échelle des salaires (à défaut de pouvoir le faire dans une échelle hiérarchique) à mesure que l'on acquiert de l'expérience, de nouvelles compétences. *In extenso*, le fait d'enchaîner les CDD dans un SRA tend à être source d'insatisfaction pour une part grandissante d'agents de remplacement. Le changement de perception est identique au niveau des conditions de travail : si les aides familiaux d'autrefois, parce que déniaient leur condition de salarié et concevant leur travail au service de remplacement comme un « coup de main » rendu à un pair, étaient réputés comme ne prêtant guère attention aux problèmes de sécurité sur les exploitations et n'accordant pas d'importance spéciale à leurs horaires de travail — en un mot : ils évoluaient sur le même registre que le chef d'exploitation qu'ils remplaçaient —, le fait de se penser comme « salarié » génère, de la part de l'agent de remplacement contemporain, des attentes en ces mêmes matières vis-à-vis de l'employeur et de l'agriculteur auprès duquel il est mis à disposition. Pour formuler les choses simplement : l'acceptation de son statut entraîne la prise de conscience des droits qui lui sont inhérents (un tracteur sans arceau de sécurité devient quelque chose d'anormal). Notons bien que ce n'est pas pour autant que ce « nouveau » salariat de remplacement se plaindra (plus que l'ancien) à l'exploitant ou au service du non respect de certains de ses droits, mais s'il ne proteste pas, ce n'est pas (plus) parce qu'il considère la situation comme « naturelle » mais bien plutôt parce qu'il s'expose à passer pour un « enquiquineur » auprès du service et craint de ne plus être appelé pour de nouvelles missions.

Du fait de l'évolution du profil des salariés de remplacement, des changements s'opèrent tant dans la conception que dans la gestion de la fonction d'agent de remplacement : 1°) si, à l'origine, être agent de remplacement ne pouvait être qu'une phase d'apprentissage pour des jeunes en attente de s'installer à leur compte, les responsables et les gestionnaires de services tendent aujourd'hui à concevoir et à présenter cette fonction comme un métier à part entière, dans lequel on peut faire carrière ; 2°) parallèlement, on s'efforce de stabiliser l'emploi des agents, à organiser des formations continues ou une gestion des carrières. Tout cet ouvrage de normalisation visant à adapter le management des SRA aux attentes de ses salariés répond à un impératif économique : « fidéliser » les agents de remplacement dans un contexte de recrudescence (et donc de concurrence) des offres d'emploi en agriculture appelé par la croissance de la demande de travail salarié (l'enjeu de la fidélisation n'est pas seulement de garder les meilleurs éléments, il s'agit aussi de se donner les moyens de les former).

Reste que cette normalisation a ses limites, notamment au niveau de la stabilisation des emplois : nous avons vu plus haut que si le salariat de remplacement permanent se développait, c'était, comme dans le reste du monde agricole, au profit du temps partiel : on recourt moins qu'avant aux CDD (leur part dans le volume total des contrats générés par les SRA entre 2001 et 2006 passe de 87% à 79,5%), mais lorsqu'on recourt aux CDI, ce sont des contrats intermittents ou à temps partiel que l'on signe (ils représentent 12,5% des contrats en 2006 contre 4,5% en 2001 ; la part des CDI temps plein restant stable sur la même période). Cette donnée s'explique simplement : l'évolution progressive du salariat de remplacement ne s'est pas accompagnée d'un changement de l'impératif gestionnaire originel : il s'agit de maintenir un coût et donc un prix de remplacement aux niveaux les plus bas possibles de manière à fournir une prestation de remplacement accessible sur le plan tarifaire (visant à rendre cette dernière la plus publique possible ; bien qu'avec l'avènement d'un champ concurrentiel du travail partagé en agriculture, ce souci de socialisation du service tende à se confondre avec une préoccupation de « compétitivité »). Ainsi, pour des services de remplacement intervenant dans des départements marqués par la polyculture, sans véritable production agricole dominante et/ou dont le volume d'activité reste modeste, l'embauche d'un agent de remplacement supplémentaire à temps plein est toujours associée au risque de ne pas être en mesure de « rentabiliser » son poste de travail (du fait de demandes de remplacement irrégulières et/ou qui concernent des productions par trop hétéroclites) ; le CDI à temps partiel ou intermittent est donc le compromis trouvé par ces structures entre la stabilité de l'emploi qu'il convient d'offrir à l'agent et la flexibilité de son temps de travail.

Section 5- La régulation professionnelle de l'activité de remplacement en acte : production des standards et protection des frontières

Avec la création de la Fédération Nationale des Services de Remplacement en 1998 va se déployer une régulation professionnelle spécifique de l'activité passant par 1°) la production de normes professionnelles (mais aussi organisationnelles) tendant à rapprocher le(s) métier(s) du remplacement du modèle des professions établies ; 2°) une participation à la régulation conjointe nationale par l'entremise de laquelle sont définies les politiques publiques conduites en direction du remplacement en agriculture (et de l'emploi partagé en général). Cette ultime section est donc l'occasion d'aborder les manières dont le réseau professionnel des services de remplacement, désormais politiquement identifié comme tel, va être l'objet d'un travail de professionnalisation conduit par sa toute nouvelle association professionnelle nationale, la FNSR, et être amené, dans ce cadre, à défendre les frontières de son marché.

1- Rationalisations organisationnelle et professionnelle du remplacement

La régulation professionnelle, entendue ici comme l'activité de production de normes par une association professionnelle à l'endroit du réseau de services dont elle est censée assurer l'encadrement, comporte deux dimensions : la première, sans doute la plus soulignée par la sociologie des professions, consiste en un travail de *rationalisation professionnelle*, c'est-à-dire dans la mise en place de règles de la pratique, qu'il s'agisse de compétences collectives ou de codes de conduite (de type déontologique ou éthique) ; la seconde, très distincte, peut-être moins remarquée, et qui nous semble pourtant tout aussi importante, est l'activité de *rationalisation organisationnelle* : il s'agit, pour une association professionnelle, d'imposer à ses membres adhérents des standards dans la manière de s'organiser territorialement et/ou juridiquement, dans la façon de se coordonner avec d'autres organisations partenaires ou du même type. Si la rationalisation professionnelle a pour vocation d'instaurer des règles de pratique devant régir les rapports entre les praticiens et leurs clientèles (Merton, 1958) — le propre d'une profession étant de donner à voir son activité comme gouvernée par le service du bien commun (Jennings, Callahan, Wolf, 1987) et de répondre à l'exigence sociale

grandissante d' « accountability »³⁸⁵ (Barber, 1978, 1980 ; Allaire, 2004) —, la rationalisation organisationnelle tient lieu quant à elle d'investissement de forme pour parler comme Laurent Thévenot et a pour fonction de faciliter, sinon de permettre : 1°) le travail de représentation politique des intérêts des services spécialisés concernés ; 2°) le travail de rationalisation professionnelle précité, ce, en structurant le mode de circulation et de transmission des informations et des savoirs.

1.1- Le travail de rationalisation organisationnelle des services de remplacement

Nous avons pu voir précédemment que les organisations territoriales des services de remplacement avaient été l'objet de deux vagues de rationalisation *de facto* : la première, apparue dans les années 1970, était l'œuvre des premiers entrepreneurs de la cause du remplacement pour lesquels il s'agissait de contrôler politiquement l'extension de l'activité sur le territoire départemental (ainsi, nombre de FDSEA assumèrent la charge de fédération départementale de fait en organisant le développement et en s'occupant de la coordination du réseau de services locaux ; de leur côté, dans beaucoup de départements, les CDJA négocièrent avec les autres OPA et se virent confier le monopole d'exercice de la prestation au travers de leur service départemental de remplacement) ; la seconde fut occasionnée par la mise en place des contrats d'assurance collectifs de remplacement à partir des années 1980 qui eut deux effets : dans le premier cas, elle contribua à la disparition des plus petites structures de remplacement, laissant le monopole de l'activité au seul service de remplacement départemental, et dans le second cas, dans les situations les plus « anarchiques », elle incita les entités locales naguère éparpillées et sans relation aucune les unes avec les autres à se fédérer (sous une forme formelle ou informelle) en vue d'assurer la gestion du contrat d'assurance commun. La troisième vague qui apparaît à la fin des années 1990 se distingue des deux autres en ce sens qu'elle est le fruit d'une politique nationale, volontaire, et n'a donc plus rien d'un effet externe.

Dans les faits, la politique de rationalisation organisationnelle des services de remplacement se met en place à la fin de l'année 1996, c'est-à-dire un peu avant que ne soit créée la FNSR. Toutefois, ce décalage d'une année n'a pas grande signification puisqu'à cette époque, comme observé un peu avant, les responsables des services de remplacement futurs

³⁸⁵ Soit un contexte assez général dans lequel l'autorité que confère la détention d'un savoir spécialisé ne suffit plus à emporter la confiance d'un public envers un corps de praticiens professionnels et implique que soient installés d'autres supports de la qualification de la compétence, dotés d'une visibilité politique et sociale (comme par exemple, les chartes de qualité, les normes et les labels).

administrateurs de la fédération nationale sont déjà en place et ont réussi à intégrer les instances de direction du BNSR. Aussi, ce travail de rationalisation peut-il être mis au crédit de la FNSR.

C'est en décembre 1996 que la Commission d'Examen des Programmes (CEP) de l'ANDA, sur proposition du groupe de travail « actions de remplacement », présidé par le président du BNSR, va donner de nouvelles orientations générales à la politique du remplacement (qui n'est plus à l'époque qu'une politique de développement agricole comme une autre, puisque resserrée sur les enjeux de remplacement au titre des mandats professionnels et de la formation — les autres motifs ont eux, entre temps, été inscrits dans d'autres champs professionnels).

« Il paraît important que l'Anda réaffirme la nécessité de poursuivre son accompagnement politique et financier à la conduite des actions de remplacement afin que tout agriculteur ait les moyens d'exercer sa responsabilité professionnelle à tous les niveaux. Cela implique l'existence d'une réelle politique départementale de remplacement capable d'apporter une réponse adaptée aux besoins des agriculteurs, notamment lors de l'exercice d'une responsabilité professionnelle ou d'une participation à une session de formation professionnelle (...) La gestion de la mise en œuvre de la politique départementale devra être assurée par une instance de concertation et de coordination départementale avec l'implication des organisations professionnelles agricoles (comité de pilotage, fédération des services de remplacement, etc.) pour : 1°) veiller à la structuration des services de remplacement afin de donner une réponse adaptée à la demande d'intervention ; 2°) suivre la mise en place de la politique d'emploi des services ; 3°) harmoniser l'intervention et les tarifications appliquées en fonction des orientations départementales ; 4°) apporter un appui aux services de remplacement dans leur gestion ; 5°) garantir le sérieux de la démarche mise en œuvre vis-à-vis des financeurs ; 6°) assurer la promotion des services de remplacement auprès du public potentiel et des financeurs potentiels. Il serait également souhaitable d'encourager une concertation régionale pour favoriser une harmonisation des politiques départementales et les échanges d'expériences (...) Le groupe de travail "actions de remplacement" propose à la CEP que l'Anda n'apporte son soutien financier que dans le cadre d'une politique départementale mise en œuvre pour répondre aux besoins des agriculteurs lors de l'exercice d'une responsabilité professionnelle et d'une participation à une session de formation professionnelle. À ce titre, il propose à la CEP de retenir le principe d'une révision des engagements financiers de l'Anda pour 1997 à l'égard des départements afin de les adapter à la qualité de la politique mise en œuvre. »³⁸⁶

Cet extrait marque une véritable rupture dans l'action conduite par l'Association Nationale de Développement Agricole en direction des services de remplacement : si, jusque-là, il s'agissait d'orienter leur activité au travers de recommandations très générales, l'enjeu est désormais de conditionner leur financement au respect de plusieurs critères de structuration de leur organisation. Ce changement brutal de référentiel a deux grandes sources

³⁸⁶ Compte-rendu de la Commission d'examen des programmes de l'ANDA, 4 décembre 1996.

d'explication : 1°) d'un côté, il est appelé de ses vœux par un BNSR en train de se transformer en FNSR aux fins de discipliner l'économie organisationnelle et territoriale du réseau des services de façon à permettre le travail de représentation : il convient d'inciter les départements où coexistent toujours divers types de services et d'organisations à s'aligner sur l'un des deux profils organisationnels légitimes qui se sont dégagés au fil du temps, et de procéder soit à la fusion des entités existantes en un seul et même service départemental animés par des personnels dont c'est le métier, soit à la création d'une fédération départementale assurant la coordination de services locaux animés par des agriculteurs bénévoles ; l'exigence de réserver une place aux autres OPA au sein du conseil d'administration de la structure départementale de remplacement et/ou par l'entremise d'un comité de pilotage participe aussi de ce souci de faciliter la représentation de l'activité : bien que devenue juridiquement et techniquement distinctes des autres activités professionnelles, le remplacement, pour continuer d'être caractérisé comme bien public professionnel, doit continuer de bénéficier du soutien politique (voire financier) des autres réseaux professionnels, à tous les niveaux ; 2°) de l'autre côté, l'ANDA trouve un intérêt direct dans la promotion de cette nouvelle politique : utiliser au mieux les fonds du développement (en évitant la présence de doublons, le maillage incomplet du réseau des services dans certains départements, etc.) dans un contexte où le FNDA est victime d'une baisse drastique de ses ressources (le budget du Fonds national du développement agricole a en effet diminué au rythme de la baisse des taxes parafiscales acquittées par les producteurs céréaliers qui ont représenté jusqu'à 70% des recettes de l'association pour redescendre à 40% en 1994 — elles ont encore diminué en 1996).

Ainsi, à partir d'avril 1997, un groupe de travail spécial constitué par l'Assemblée générale de l'ANDA, placé sous la responsabilité du président du BNSR et composé de techniciens de l'ANDA, de l'APCA, du CNJA ainsi que d'animateurs de services de remplacement, va se réunir à trois reprises aux fins d'élaborer une grille d'évaluation des actions de remplacement et d'analyser les 86 programmes transmis par les SRA au titre de l'exercice 1997. L'examen des programmes qui doit déterminer l'allocation d'un budget d'un peu plus de 14 millions de francs aux différentes structures de remplacement françaises, suit deux étapes successives, qu'il nous semble intéressant de décrire rapidement tant elles illustrent le travail de rationalisation évoqué plus haut.

La première étape du travail d'évaluation, à laquelle sont affectés 11 millions de francs sur les 14 prévus, n'est sans doute pas la plus décisive quant à la réforme de la structuration

des services puisqu'elle vise, en premier lieu, à établir des bases équitables de calcul des enveloppes financières (qui ne soient pas uniquement dépendantes, comme par le passé, d'un volume d'activité annuel). Ainsi, est d'abord définie une dotation départementale théorique pour l'année 1997 ; cette dernière est composée, d'une part, d'un crédit forfaitaire de 20 000 francs dédié à l'animation du service de remplacement, et, d'autre part, d'une sous-enveloppe calculée à partir de la combinaison de 4 critères « objectifs » pondérés : 1°) le nombre de journées de remplacement réalisés en 1996 (avec une pondération de 10%) ; 2°) la priorité politique accordée au remplacement pour mandat professionnel et formation, qui se traduit par le nombre de journées de remplacement réalisées en 1996 sur ces deux motifs (pondération de 50%) ; 3°) les utilisateurs potentiels des services de remplacement, c'est-à-dire le nombre d'agriculteurs et de leurs sociétés civiles (EARL et GAEC) dans le département, comme recensés par le Service central des enquêtes et études statistiques (SCEES) du ministère de l'Agriculture pour l'année 1995 (pondéré à hauteur de 15%) ; 4°) le nombre d'agriculteurs et d'associés de GAEC âgés de moins de 35 ans (avec une pondération à 25%).

Le fait le plus intéressant réside en fait dans la seconde étape, c'est-à-dire dans la mise en place d'une appréciation qualitative des programmes afin de moduler, à l'aide des 3 millions de francs restant à distribuer, l'enveloppe théorique précédemment définie, et ce, sur la base de trois critères de structuration organisationnelle : 1°) la structuration et l'organisation départementale ; 2°) le soutien des organisations professionnelles agricoles du département ; 3°) le niveau des soutiens financiers autres que l'ANDA. Chaque critère est l'objet d'une notation (1, 2 ou 3 — avec des demi-points d'octroyés) — un petit document est d'ailleurs remis à chaque membre du groupe de travail afin d'harmoniser la pratique de notation³⁸⁷ — et donne lieu à un classement final du programme du service de remplacement :

- Les programmes notés entre 9 et 6 (avec une observation générale favorable) sont classés « A » : il s'agit des programmes dits « sérieux ». Dans ce cas, c'est la dotation la plus avantageuse qui est retenue par rapport aux crédits 1996 ou à l'enveloppe théorique prévue pour 1997, avec un ajout systématique d'un crédit complémentaire

³⁸⁷ Par exemple, s'agissant du critère portant sur le soutien financier apporté au service de remplacement par les collectivités locales ou les organisations professionnelles, il est recommandé de noter « 3 » les structures dont la part de financement hors ANDA (et hors indemnités versées au titre des contrats d'assurance ou de la maternité) représente plus de 50% des ressources, de noter « 2 » les services dont le financement extérieur assure entre 33% et 50% du budget, et de noter « 1 » les entités qui restent dépendantes du financement national de l'ANDA (à hauteur de plus de 33% de leurs ressources totales).

pour atteindre une augmentation globale par rapport à l'exercice 1996 d'au moins 30 000 francs (dans la limite d'un plafond de dotation de 300 000 francs) ;

- Les programmes notés entre 6 (avec une observation générale défavorable) et 3 sont classés « B » : ce sont les programmes qualifiés de « moyens » ou « en phase de réflexion ». À ce classement correspond l'octroi d'une dotation moyenne obtenue à partir des crédits de l'année 1996 et de l'enveloppe théorique 1997 (auquel s'ajoute un mécanisme de réajustement, dans le détail duquel nous n'entrerons pas, destiné à écrêter les fortes diminutions ou à plafonner les augmentations) ;
- Enfin, pour les programmes classés « C », caractérisant une structuration faible des services, c'est la dotation la moins avantageuse qui est retenue entre l'enveloppe de 1996 et celle théorique de 1997, avec application d'une diminution d'office de 5%.

Au terme de ce premier travail d'évaluation nationale, 37 départements sont considérés comme dotés d'un programme « solide », 39 voient leur structuration qualifiée de « moyenne » et 8 départements ont un programme jugé « faible » (une quatrième catégorie est créée pour les cinq départements qui n'ont pas remis leur programme et qui voient leurs crédits mis en réserve) La notification par l'ANDA auprès des SUAD des chambres d'agriculture et des fédérations et services départementaux de remplacement de leur allocation actualisée dans le courant du mois de juillet 1997 va être accompagnée d'une série de recommandations générales (relatives à l'approfondissement du contenu de la politique départementale de remplacement en lien avec les autres OPA, à l'adoption du statut de groupements d'employeurs à vocation de remplacement, etc.), mais aussi de recommandations spécifiques individualisées pointant les aspects organisationnels et/ou politiques à améliorer. Bien que cette politique inédite engendra de vives protestations de la part d'une quinzaine de départements « faibles » ou « moyens » ayant vu leur dotation diminuer substantiellement, la ligne politique nationale, parce que servant les intérêts des deux principales parties (ANDA et BNSR), fut maintenue en l'état et la décision prise de reconduire l'évaluation pour l'exercice 1999 (cet espacement d'un an entre les deux examens qualitatifs devant permettre aux services de remplacement pris en défaut de mettre en oeuvre les corrections souhaitées). En décembre 1997, l'Assemblée générale de l'ANDA vote un crédit de 15 millions affectés aux actions de remplacement au titre de l'exercice 1998 dont 800 000 francs sont destinés à « *reconsidérer, au vu de nouvelles dispositions, la dotation de départements dont la politique de remplacement devait être reprécisée suite aux*

recommandations émises en juillet 1997 »³⁸⁸. Lors du bilan à mi-parcours réalisé en juin 1998 par le groupe « actions de remplacement » sur les effets de cette nouvelle politique nationale, il est noté que « *sur la trentaine de départements qui ont eu une diminution de leur dotation en 1997 (diminution allant jusqu'à 60 000 francs), 17 ont transmis à l'ANDA des compléments d'information. Le groupe de travail a constaté 1°) des améliorations notoires réalisées dans 4 départements quant à l'implication des organisations professionnelles en matière politique et financière et dans l'organisation des services ; 2°) des avancées significatives en cours dans 5 départements mais nécessitant une confirmation dans leur application ; 3°) des avancées partielles dans 4 départements ; 4°) des éléments insuffisants pour 4 départements ne justifiant pas de modification de leur dotation. À partir de cette analyse, le groupe de travail a procédé au réajustement des dotations en s'appuyant sur les travaux conduits en 1997*³⁸⁹ » : ainsi, 13 départements vont se voir récompensés de s'être « pliés » aux prescriptions nationales et vont bénéficier d'un complément de dotation pour 1998.

La seconde évaluation conduite en 1999 par l'ANDA et la FNSR ne diffère pas radicalement de celle de 1997 — l'on retrouve les trois critères précédents de jugement des programmes (structuration organisationnelle, soutien politique, soutien financier) —, si ce n'est sur deux points :

- Les critères de notation sont sophistiqués et développés : par exemple, le fait d'avoir ou non adopté le statut de groupement d'employeurs entre désormais en ligne de compte dans l'appréciation qualitative du programme (et donc dans le calcul de la dotation) (Encadrés n°14 et n°15) ;
- Il est décidé la mise en place d'une politique d'audits organisationnels³⁹⁰ — tous seront confiés à des animateurs expérimentés de services de remplacement — destinés à venir en aide aux départements rencontrant le plus de difficultés dans leur organisation (dans tel département, le service départemental issu du syndicalisme pratique une politique corporatiste dans le recrutement de ses sociétaires et dans ses

³⁸⁸ Compte-rendu de la Commission d'examen des programmes de l'ANDA du 23 juin 1998.

³⁸⁹ Compte-rendu du groupe de travail « actions de remplacement » de l'ANDA du 11 juin 1998.

³⁹⁰ Cet appui technique échelonné sur une période de 6 mois environ, comprend trois phases : 1°) une phase de préparation à l'appui (documentation et enquête de 3-4 jours sur le terrain) ; 2°) une phase d'appui proprement dite (avec deux étapes : rencontre avec les OPA et SRA concernés pour arrêter les décisions à prendre, puis suivi de leur mise en place sur 2 ou 3 mois) ; 3°) enfin, une phase dite de « suivi des évolutions » intervenant après quelques mois sous la forme d'une ultime rencontre de façon à faire le point de la situation.

interventions ; dans tel autre département, le remplacement est pris dans le conflit politique entre deux syndicats d'obédience différente, chacun disposant de « son » service ou réseau de services, etc.) : entre 1999 et 2001, 7 départements font l'objet d'un audit d'organisation.

Encadré n°14 : extrait du guide de notation pour l'enquête 1999 sur les actions de remplacement

ANDA

1/3

PRECISIONS POUR LE DEPOUILLEMENT DE L'ENQUETE 1999 "ACTIONS DE REMPLACEMENT"

Il est recommandé de lire l'ensemble des réponses apportées à l'enquête avant de commencer à remplir la grille d'analyse

Questions Notes Explications pour la notation

1-2		<i>possibilité de moduler les notes dans le cas de nombreux services</i>
	4	tous les services en groupement d'employeurs
	0	la moitié en groupement
	-4	aucun en groupement
2-11	3	4 OPA présentes + autres (dont un, soit MSA, soit banques, soit Groupama)
	2	4 OPA
	1	Chambre + 1 à 2 autres organismes
	0	Chambre uniquement
2-12	3	plus qu'une réunion par semestre
	2	une réunion par semestre
	1	une réunion par an
	0	pas de réunion
2-13		<i>se référer notamment aux réponses apportées aux questions 3-1 et 3-2</i>
	3	orientations politiques et techniques
	2	orientations politiques
	1	orientations très générales
0	pas d'orientation	
2-14	3	l'ensemble des différents points -questionnés- de la politique avec des OPA
	2	au moins les orientations et la répartition des aides avec les OPA
	1	peu de réponse aux points questionnés- avec les OPA
	0	politique mise en œuvre uniquement par le(s) service(s)
2-21	4	existence d'une coordination des services et de leur animation
	-4	inexistence

Encadré n°15 : extrait (anonymisé) du travail de dépouillement de l'enquête 1999 sur les actions de remplacement

Départements		Politique		Motifs		Financement		Conclusion		Classement	
<i>en italique: un seul service</i>	note /22 ou /29	appréciation	note /16	appréciation	note /9	appréciation	note /47 ou /54	appréciation			
département	19	uniquement motif mandat et formation pour CDJA	11		4	faible financement	34	insister pour ouverture du service renforcer les financements	A -		
département	15		9	faible financement	7	faible financement	31	accroître financements existant	B +		
département	15	1/2 en Gpt (probl) très peu de coordination	7	aucun financement OPA	4	faible financement, orientations à préciser	26	développer financements et coordination	B -		
département	17		10		10		37	à encourager dans la réorganisation, ne pas confondre indem et subvention ?	A -		
département Région		2/3 en Gpt en cours					0	à revoir			Audit
département	23	1/2 en Gpt	6	pas financement OPA, peu de suivi	5		34	développement des financements OPA quid passage en Gpt	B + ^b		à compléter
département	25		4	pas financement OPA	2	faible financement, peu d'orientation	31	développement des financements OPA	B + ^b		à compléter
département							0	pas de service			
département Région	4		0		2		8	à revoir			Audit
département	22	0/16 en Gpt en cours	10	pas de financement OPA uniquement CA	8		40	recommander d'élargir le financement	A -		
département	28	très bien	9		9		46	ok	A		
département	25	0/7 en Gpt en cours	14		7	faible financement pour motifs	46	développer les financements existant	A		
département	14		9	système des indemnités mandat à clarifier	6	pas d'orientations	29	orientations à préciser	B +		

La dernière évaluation nationale des programmes de remplacement aura lieu en 2001. En ce tout début des années 2000, les difficultés financières que rencontre l'ANDA sont telles qu'elles entraînent la remise en cause de la totalité des programmes de développement ; l'association nationale de développement sera d'ailleurs mise en liquidation judiciaire en 2002 et dissoute en janvier 2003, entraînant par là même l'instauration d'un nouveau cadre de définition de la politique de développement agricole (1°) en remplacement de l'ANDA est créé à l'échelon national un établissement public : l'Agence de Développement Agricole et Rurale, dite « ADAR » ; 2°) la conception des programmes de développement est confiée aux chambres régionales d'agriculture et non plus aux chambres départementales), ainsi que la mise en place de nouveaux objectifs (les nouveaux axes thématiques seront déclinés dans un « accord cadre » national conclu entre le ministère de l'Agriculture et la nouvelle agence de développement, et serviront de supports à l'élaboration des politiques régionales, formalisées quant à elles au travers d'un contrat d'objectifs entre l'APCA, représentant les chambres régionales, et l'ADAR).

Ces phases de rationalisation organisationnelle qui passent en premier lieu par l'incitation financière avant de requérir, dans les cas les plus complexes, une intervention d'experts du remplacement sous forme d'audits, permettent au réseau des services de remplacement de consolider ses formes : tant du point de vue de l'organisation territoriale — l'on pousse à la fusion de diverses entités en un seul et même service départemental ou l'on crée une structure représentative des services locaux au travers d'une fédération départementale de services de remplacement — que du point de vue de l'organisation juridique : l'on amène les services à adopter partout le statut de groupement d'employeurs à vocation de remplacement. En 2001, seuls trois départements où coexistent plusieurs structures de remplacement ne se sont pas dotés d'une fédération départementale et, sur le plan statutaire, ce sont (seulement) 46 services — généralement locaux — sur 512 structures dans toute la France, soit un peu moins de 9% du total, qui ne se sont pas encore dotés d'un statut dédié.

Notons-le dès maintenant, ces situations résiduelles seront définitivement traitées en 2003, lors de la quatrième vague de rationalisation organisationnelle : à cette date, la FNSR se voit en effet confier par le ministère de l'Agriculture la gestion des fonds attenants à un nouveau motif de remplacement, le mandat syndical, dont la création est imputable à une nouvelle phase de différenciation institutionnelle touchant au fonctionnement du remplacement pour mandat professionnel (*cf.* sous-section 2), et en profite pour subordonner

l'allocation de ces financements dont elle a le contrôle au respect des critères de structuration précédemment évoqués.

Ainsi, en 2004, le réseau professionnel des services de remplacement est unifié juridiquement (tous les services sont des groupements d'employeurs à vocation de remplacement), et ne reconnaît que deux formes légitimes d'organisation territoriale (environ 50% du réseau est constitué de services départementaux animés par des personnels administratifs professionnels, tandis que l'autre moitié est faite de services locaux, gérés par des bénévoles, qui fonctionnent à l'échelle d'un même département et sont représentés au travers d'une fédération départementale dont le ou les animateur[s] a ou ont pour principale tâche d'assurer les liens techniques et politiques des entités locales avec la FNSR et les diverses organisations publiques ou professionnelles, comme Groupama ou la MSA, auprès desquelles doivent être négociés des procédures et des financements³⁹¹).

1.2- Le travail de rationalisation professionnelle de l'activité de remplacement

Dans son texte sur la modernisation des services professionnels, l'économiste Jean Gadrey (1994) distingue deux types de rationalisation professionnelle : 1°) une rationalisation de type cognitif qui réside dans « *la formalisation relative des procédés (ou méthodes intellectuelles) de résolution de problèmes et le recours à un répertoire de "routines" que les individus peuvent avoir acquis à titre personnel mais qui existent le plus souvent en tant que compétences collectivement diffusées dans et par l'organisation* » (p.172) ; 2°) une rationalisation de type institutionnelle qui consiste elle en un « *processus d'édiction des règles auxquelles l'ensemble d'une profession est soumis. Ces règles ne sont pas que des systèmes de protection (au sens de barrières à l'entrée). Elles sont aussi, pour certaines*

³⁹¹ Remarquons tout de même que si, dans une majorité des cas, l'existence d'une fédération départementale débouche sur une véritable action de coordination des activités de remplacement de services locaux et sur une réelle politique de représentation de ces derniers auprès des autres OPA et des pouvoirs publics, il est des départements dans lesquels ces fédérations ne sont que des instances formelles dont la seule tâche consiste à assurer la transit des subsides ainsi que des documents administratifs ou statistiques entre l'échelon local et l'échelon national, sans qu'aucune réelle politique de remplacement identifiable ne soit conduite par elles. On trouve cette configuration « minimaliste » dans les cas où un service à vocation départementale continue de coexister avec des services locaux, généralement en voie de disparition, mais dont il convient tout de même d'assurer la représentation ; on peut également retrouver ce schéma dans des situations de vives tensions politiques : c'est le cas, par exemple, dans les Pyrénées-Atlantiques, où le service départemental de remplacement situé à Pau a vu son monopole territorial datant de presque trente années contrarié en 2003 par la création d'associations cantonales de remplacement dans le Pays Basque fédérées dans une structure propre à cette région et ayant pour principal ressort des motivations identitaires. Dans ce dernier exemple, la fédération départementale, imposée par la FNSR aux fins de permettre une péréquation des fonds entre les deux entités (le service départemental d'un côté et la fédération basque de l'autre), abrite de telles tensions entre ses membres adhérents qu'elle doit se contenter de servir de simple « boîte aux lettres ».

d'entre elles, des règles concernant les méthodes et procédures de travail. Ce sont elles qui seront invoquées par exemple en cas de litige pour faute professionnelle. Elles contribuent donc pour leur part à rationaliser le travail en délimitant les méthodes certifiées ou des procédures "appropriées" selon les cas » (p.173). Nous étudierons donc successivement les formes prises par le travail de rationalisation cognitive et le travail de rationalisation institutionnelle dans la régulation professionnelle de l'activité de remplacement.

1.2.1- La rationalisation cognitive de l'activité de remplacement

Le travail de rationalisation professionnelle cognitive doit s'entendre comme une activité de codification et de diffusion de compétences collectives, c'est-à-dire de savoir-faire standard inhérents à l'exercice du remplacement en agriculture. À ce sujet, Jean Gadrey remarque que *« les méthodes sont pour une large part des combinaisons et coordinations de routines appropriées succédant à une décomposition d'une tâche intellectuelle complexe en composantes pouvant relever de ces routines » (op.cit., p.173)*. Bien qu'il n'y ait pas de citation à ce sujet, l'on retrouve ici clairement exposés les quatre termes de la spirale des savoirs de Nonaka : explicitation – combinaison – appropriation – socialisation.

C'est à partir de 2002 que vont être initiés par la FNSR les premiers travaux sur la codification des savoir-faire touchant aux métiers d'agents de remplacement et d'animateurs de services de remplacement. Dans cette perspective vont être constitués des groupes de travail nationaux, présidés par un membre du bureau de la FNSR, dont la composition doit répondre à des exigences de représentativité tant géographique que catégorielle : de la même manière qu'il importe de s'assurer que les divers membres du groupe de travail sont issus de régions différentes, il apparaît tout aussi important de mobiliser des tenants des principales fonctions impliquées dans le remplacement (administrateurs de service, animateur, agent de remplacement) pour qu'ils prennent part aux débats. Ces divers collectifs de travail seront des lieux d'explicitation des manières dont s'incarne sur le terrain (mais aussi des manières dont se conçoit) la pratique d'un « métier » d'animateur ou d'un « métier » d'agent de remplacement. Le travail et les formats de cristallisation qui vont suivre, du fait d'enjeux d'institutionnalisation et de problématiques d'incorporation très spécifiques, vont toutefois nettement différer selon qu'il s'agit de l'une ou l'autre de ces deux fonctions.

S'agissant du métier d'agent de remplacement : en 2002, les connaissances portant sur le métier telles que révélées par le groupe de travail national dénommé « recrutement, emploi et formation des agents de remplacement » sont cristallisées dans une simple « fiche métier », diffusée dans les départements, pour servir d'outil d'aide au recrutement dans la rédaction de

fiches de poste et d'offres d'emploi et d'instrument de promotion et d'aide à la description du métier auprès des jeunes, dans des plaquettes, etc. (Encadré n°16).

FICHE METIER D'AGENT DE REMPLACEMENT

LES SPECIFICITES DU METIER

L'agent de remplacement est amené à intervenir sur des types d'exploitation extrêmement variés (élevage, grandes cultures, polyculture/élevage ...). On attend bien sûr de lui un fort degré de technicité dans la pratique des activités proprement dites : par exemple maîtriser le processus de traite, la conduite de troupeau, de culture ou encore la conduite de tracteur et l'attelage d'engins.

Envoyé d'exploitation en exploitation, confronté -pour des durées très variables (de quelques heures à plusieurs semaines)- à des activités différentes, des tailles, des organisations et des techniques d'exploitation elles aussi diverses, l'agent de remplacement exerce cependant un métier spécifique.

Il convient donc de déterminer ce qui, par-delà les nécessaires compétences techniques, fait la particularité de ce salarié agricole pas comme les autres.

Goût du changement et faculté d'adaptation

Le changement fréquent d'exploitation et les appels tardifs pour des missions imprévues (parfois la veille) font de la faculté d'adaptation et de la réactivité deux caractéristiques essentielles de ce métier.

La capacité d'adaptation est une notion difficilement objectivable et donc difficilement transférable. En d'autres termes : « ça ne s'apprend pas ».

On peut néanmoins essayer d'en cerner les contours. « S'adapter », c'est :

- d'abord observer l'environnement dans lequel on se trouve plongé : l'entreprise, son organisation, les techniques de production utilisées,
- ensuite ne pas se laisser déstabiliser par des conditions, une organisation du travail ou encore des techniques de production inhabituelles, surprenantes voire mal connues,
- pour parvenir in fine à reproduire ou à s'approcher le plus possible du schéma technique de l'exploitation au sein de laquelle est effectuée la mission.

En effet si l'agent de remplacement peut se sentir « responsable de l'exploitation » pendant la durée de son intervention, il n'est pas le « chef d'exploitation » : il est le garant de la poursuite du travail mais ne prend aucune décision en matière d'itinéraire technique ou choix d'exploitation. En l'absence d'information préalable il doit, d'après ses propres références, adapter sa pratique au contexte de l'exploitation, et non le contraire.

Une juste appréciation de son champ d'intervention et de son champ de responsabilité

- Champ d'intervention :

L'agent de remplacement intervient dans les travaux directement liés à l'exploitation, qu'il s'agisse des activités de production proprement dites ou des fonctions d'entretien courant des bâtiments ou du matériel.

Il doit apprécier correctement son champ d'intervention, le respecter et le faire respecter. Cette qualité est essentielle à court terme pour que la mission se déroule dans les meilleures conditions (pas de conflit avec l'adhérent) ; elle revêt aussi une importance à plus long terme pour la reconnaissance du service rendu et la valorisation du métier.

Par ailleurs, il est essentiel que ce point soit clairement défini car il renvoie à la notion de sécurité (le remplaçant étant souvent seul sur l'exploitation pendant la durée de sa mission).

- Champ des responsabilités, référent :

Il est primordial de déterminer rapidement le champ de responsabilité et d'identifier les relais. Les périodes de remplacement constituent des moments particuliers de la vie d'une exploitation, durant lesquels il peut être difficile pour l'agent d'identifier clairement la personne ressource (en d'autres termes « le patron ») : l'exploitant lui-même -s'il n'est pas physiquement absent-, l'entourage familial proche, un voisin... ? Savoir auprès de qui prendre les consignes ou les conseils, gérer les éventuelles interférences de pouvoir entre les différents référents possibles (savoir dire « non ») est une qualité d'autant plus nécessaire que les contextes changent au fur et à mesure des missions.

Une capacité de travail en autonomie

Si on peut parler de l'existence de relais ou de référents, il faut insister néanmoins sur la capacité d'autonomie dont doit savoir faire preuve l'agent de remplacement. Il est en effet le plus souvent seul en situation de travail et doit par conséquent être en capacité d'accomplir son travail de manière autonome. La prise de consigne voire de conseil est une chose ; l'accomplissement correct de la tâche et la gestion de son activité alors qu'il se trouve seul sur l'exploitation en est ainsi une autre.

Encadré n°16 : fiche métier d'agent de remplacement (suite)

Cette capacité d'autonomie se double d'un nécessaire sens de l'initiative : le salarié de remplacement peut être confronté à des situations d'urgence (en production animale notamment) pour lesquelles aucune consigne n'a été prévue.

De la rigueur et des qualités personnelles indispensables.

- Organisation du travail :

La nature de l'activité, notamment dans le cadre de missions très ponctuelles auprès d'exploitants différents, oblige l'agent de remplacement à gérer rigoureusement son temps et à organiser son travail.

Pour le bon déroulement des interventions, notamment en cas d'absence totale du chef d'exploitation, la prise de consigne (lorsqu'elle est possible) en début de mission, ou la veille, est essentielle. Hormis le fait qu'elle permet de disposer d'une trace écrite en cas de conflit, la prise de note permet des gains de temps lorsque l'agent doit intervenir plusieurs fois dans la même exploitation ; elle augmente par ailleurs la probabilité de bon déroulement de l'intervention.

La restitution à l'exploitant des événements qui se sont déroulés pendant la mission ainsi que le compte-rendu régulier au service de remplacement du déroulement de la mission et des éventuelles difficultés rencontrées revêtent également une importance particulière.

- Qualités personnelles :

L'agent de remplacement, salarié d'une structure spécifique mis à disposition d'exploitations multiples, est porteur de l'image de marque du service de remplacement qui l'emploie. En ce sens certaines qualités humaines revêtent une importance particulière :

- le respect d'une certaine confidentialité ou, a minima, une nécessaire discrétion concernant l'organisation, les choix techniques, les décisions d'investissement, les conditions de travail... des exploitations qu'il est amené à fréquenter successivement ;
- à chaque mission le respect des codes et valeurs de l'entreprise au sein de laquelle il se trouve ;
- la capacité à s'adapter à des personnalités et des comportements très divers ;
- le respect de règles inhérentes à l'activité salariale telles que la ponctualité par exemple.
- le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de sécurité.

- Des connaissances nécessaires :

Amené à communiquer avec des tiers, à calculer des dosages (traitements des cultures, soins aux animaux, rations...), le salarié de remplacement mobilise dans son activité quotidienne des savoirs fondamentaux : l'expression orale, les opérations arithmétiques de base (addition, soustraction, proportions) ainsi que les unités de mesure et les conversions simples. Un niveau scolaire minimal peut donc être exigé.

En 2004, un nouveau travail d'institutionnalisation est lancé autour du métier d'agent de remplacement, mais avec d'autres enjeux : créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) d'« agent de remplacement »³⁹², c'est-à-dire chercher à obtenir par le biais de l'agrément de ce dispositif par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) une reconnaissance professionnelle et politique de cette activité, rompre avec une représentation perçue comme péjorative d'un métier généralement appréhendé comme simple « job » provisoire destiné à des aides familiaux en attente de s'installer. Un comité de pilotage technique, présidé par un membre du bureau de la FNSR et animé par un chargé de mission du Fonds d'Assurance Formation des Salariés d'Exploitations Agricoles (FAFSEA), est constitué à cet effet de 2004 à 2006, composé de responsables et d'animateurs de services de remplacement, d'agents de remplacement et de conseillers formation appartenant aux délégations régionales du FAFSEA, aux fins d'élaborer les divers référentiels constitutifs dudit certificat³⁹³.

S'il n'est pas question ici de rentrer dans le détail de l'économie procédurale (assez complexe) du dispositif, il est intéressant de formuler quelques remarques générales quant à son mode de construction :

- La production de cette forme archétypale qu'incarne le CQP « agent de remplacement » au sein d'arènes hybrides de délibération ne repose pas uniquement sur l'externalisation de connaissances et de savoir-faire, mais aussi sur la mobilisation de conceptions politiques du métier dont il s'agit d'institutionnaliser les traits : un référentiel est ainsi, systématiquement, le produit de compromis entre des visions concurrentes de l'activité (par exemple, à l'occasion de la mise en place du référentiel

³⁹² Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une certification propre à une branche professionnelle. Sa portée est nationale de façon à permettre la reconnaissance de la qualification des salariés au sein de l'ensemble des entreprises du secteur concerné. C'est l'accord national du 22 mai 2002 signé entre les partenaires sociaux de l'agriculture qui définit le cadre de création et de mise en œuvre de l'ensemble des CQP dans le secteur des entreprises et exploitations agricoles.

³⁹³ Soit : 1°) le référentiel professionnel, comportant la description du secteur et de ses évolutions, les emplois visés par le certificat et leur contexte d'exercice, et la liste des activités professionnelles requises dans le métier ; 2°) le référentiel de compétences qui définit les ressources [connaissances, savoir-faire, aptitudes] que doit maîtriser le salarié pour exercer son activité dans le domaine concerné ; 3°) enfin, le référentiel de certification, qui indique les compétences à évaluer, la manière de le faire et les mesures de l'évaluation, de manière à déterminer le niveau atteint par le prétendant. Le CQP « agent de remplacement » est composé de trois troncs décomposés en divers modules de formation : 1°) s'agissant du « tronc commun », l'ensemble des modules (spécificités du métier, conduite, réglage et entretien courant du matériel, entretien des bâtiments et des abords) doivent faire l'objet d'une certification ; 2°) concernant le tronc « domaine de spécialisation », 3 ou 4 modules inhérents à la spécialisation choisie (bovins lait, bovins allaitant, élevage porcin, cultures, viticulture) doivent être validés ; 3°) pour le dernier tronc relatif aux « travaux complémentaires », ce sont un ou deux modules (à choisir dans la liste des modules attenants aux domaines de spécialisation) qui doivent être suivis par le candidat et faire l'objet d'une évaluation.

de compétences, la question « un agent de remplacement doit-il est en mesure d'administrer des soins à des vaches laitières ? » va engendrer des disputes entre, d'un côté, les partisans d'une lecture exigeante de l'activité répondant positivement à cette interrogation et, de l'autre côté, les tenants d'une vision plus modeste du métier, répondant quant à eux par la négative ; la sortie adéquate du conflit passera dans le cas d'espèce par la mise en place d'une compétence de compromis : l'agent doit être en capacité d'identifier la ou les maladies de l'animal et prendre l'initiative d'appeler le vétérinaire) ;

- La « cristallisation » qui s'est effectuée n'a pas seulement consisté en une opération d'intégration de connaissances situées, elle a également nécessité de transiger avec des impératifs de nature organisationnelle ou politique. C'est en ce sens, comme nous l'avons plusieurs fois souligné avant, que l'institutionnalisation des savoirs est *toujours* une activité de rationalisation (*ex post*) : dans le cas du CQP « agent de remplacement », le cas le plus remarquable de transaction s'est effectuée au niveau de l'élaboration du référentiel professionnel. Au tout début du travail, les participants au comité de pilotage technique s'étaient en effet entendus pour reprendre le descriptif de la « fiche métier » élaborée en 2002 afin de renseigner la partie du référentiel consacrée à la « dénomination et à la définition de l'emploi ». L'agent de remplacement était alors défini comme un acteur salarié capable d'agir *en toute autonomie*. Toutefois, cette prescription va rencontrer l'opposition des membres de la CPNE : en effet, le comité de pilotage technique de la FNSR a politiquement choisi de positionner le « CQP » au « niveau 3 - échelon 2 » (celui d' « ouvrier qualifié ») de l'accord national de méthode sur la classification des emplois non cadres en agriculture — ce positionnement est capital en ce sens qu'il conditionne le positionnement ultérieur des titulaires du CQP dans la grille de classification des conventions collectives départementales, et donc, leur niveau futur de rémunération —, or, les membres de la CPNE vont estimer que cette qualité d'autonomie requiert une convention de qualification supérieure à celle arrêtée par la FNSR et vont demander que le CQP « agent de remplacement » soit apparié au niveau 4- échelon 1 du même accord national de méthode, correspondant au niveau d'ouvrier « hautement qualifié ». Finalement, plutôt que de réviser le positionnement conventionnel du certificat par crainte de voir certains services refuser de se lancer dans le dispositif, le comité technique national de la FNSR optera pour une révision de la définition du métier ; ce

dernier perdra dans l'affaire sa caractéristique institutionnelle d'autonomie ; telle que politiquement circonscrite, la mission de remplacement s'exerce désormais « *dans le cadre de consignes précises prescrites par le chef d'exploitation ou par son représentant. À chaque mission un référent désigné par le chef d'exploitation constitue un recours immédiat en cas de besoin et veille à la bonne exécution des travaux* ».

Pour ce qui a trait cette fois-ci aux métiers d'animation du remplacement, les connaissances dévoilées au sein d'un autre groupe de travail *ad hoc* vont être réifiées au travers du référentiel d'une formation nationale de trois jours dénommée « Univers professionnel de l'animateur d'un service de remplacement », réservée aux personnels administratifs des structures de remplacement (qu'il s'agisse d'animateurs de services départementaux ou de fédérations départementales), et portant sur la politique départementale du remplacement, les motifs et leurs procédures, les aspects juridiques du service, son régime fiscal, sa gestion comptable et financière, la législation du travail et les problématiques d'assurance ou de responsabilité pénale, civile et financière appelées par le statut. En 2006, c'est-à-dire quatre ans après sa création, ce sont 101 animateurs sur 139, soit près des trois quart des personnels administratifs du remplacement qui ont suivi cette formation. À compter de 2003, la formation va s'étendre aux élus des services de remplacement et aux responsables bénévoles des structures locales : en 2004, est lancée la première session de formation de deux jours intitulée « *Consolider et développer son service de remplacement* » construite autour du référentiel élaboré l'année précédente par le groupe « formation des responsables professionnels ». En cette même année 2004, un autre groupe de travail dédié à l'accompagnement des bénévoles est mis en place avec pour objectif de concevoir des outils pour les fédérations départementales leur permettant de former les responsables des services locaux (président, trésorier et responsable planning) : un référentiel de compétences est construit et sept modules de formation définis (spécificités des services de remplacement, législation du travail, gestion des ressources humaines, faciliter les relations internes et externes des services de remplacement, réussir les réunions, gestion administrative des services de remplacement, gérer et planifier le remplacement) auxquels sont annexés des cahiers des charges susceptibles d'être utilisés par les fédérations pour passer des appels d'offre auprès de centres de formation. Quant à la formation des animateurs, celle-ci se consolide et donne lieu à un véritable « parcours » : aux sessions séminales dédiées à l'« univers des services de remplacement » se greffent à compter de 2006 d'autres modules,

relatifs au droit du travail et à la gestion des ressources humaines. En pratique, si cette variante cognitiviste du travail de rationalisation professionnelle tend à rapprocher le remplacement en agriculture du modèle (fonctionnaliste) des professions établies, le procès de professionnalisation à l'œuvre dans ces services continue de ménager de remarquables écarts avec le fonctionnement idéal typique des professions plus institutionnalisées :

- Quoique les métiers d'animation dans les fédérations ou services départementaux de remplacement donnent lieu à un « parcours de formation », le suivi de ce dernier n'est pas la condition *sine qua non* d'entrée dans ledit métier. Mais l'absence de barrières institutionnalisées à l'entrée dans le métier (garanties notamment par la détention certifiée de savoirs spécialisés issus d'une formation) n'est pas une caractéristique propre à l'activité de remplacement, c'est là une donnée commune à l'ensemble des métiers du développement agricole, qui restent, pour reprendre le qualificatif de Gilles Jeannot (2004, 2005), des métiers « flous ». En 2002, le projet de réforme du développement agricole entraîne le projet de réforme de la qualification des agents de développement. Cependant, le dispositif qui est installé dans les faits ne fait que prolonger la tradition d'indétermination entourant le concept d'« agent de développement » : s'il est prévu par les textes — une circulaire de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture — que seront considérés comme détenant le niveau de qualification adapté l'ensemble des agents de développement possédant un niveau de formation supérieur ou égal à bac+2 et ayant suivi une formation d'accompagnement spécifique, les arrêtés devant régler la procédure de qualification définitive par grand type d'activité ne paraissent pas. En 2005, un nouveau courrier de la DGER informe les chambres régionales en charge de l'élaboration des PRDA que ce dispositif transitoire est reconduit : il est une nouvelle fois indiqué que le niveau de formation impérativement requis est Bac+2 et qu'une formation d'adaptation à l'emploi dont la forme et le contenu pour chaque fonction doivent être fixés par arrêté est exigée. Mais là encore, les arrêtés ne paraîtront pas. Ainsi, si nombre de réseaux professionnels agricoles syndicaux (FNSEA et Jeunes agricoles), consulaires (chambres d'agriculture) ou autres (comme les services de remplacement) disposent aujourd'hui de leurs propres parcours de formation, il ne s'agit là que d'une anticipation de mesures réglementaires qui sont en attente depuis presque une dizaine d'années maintenant. En pratique, à l'heure actuelle, les qualifications d'agents de développement ne sont donc pas plus réglées

qu'elles ne l'étaient par le passé : est considéré comme agent de développement, et peut donc prétendre à voir son poste financé par les fonds du développement, tout acteur détenant un niveau de formation supérieur ou égal à Bac+2, et ce, quelle que soit l'action qu'il mène ;

- À la notion usuelle de « profession » sont généralement associées des propriétés telles qu'un niveau élevé de rémunération — puisqu'il va de soi qu'un professionnel vit de son activité — ainsi qu'un certain prestige social ; or, nous avons pu constater que le procès de professionnalisation dont il est question dans le remplacement porte autant sur les métiers, les occupations, que sur les fonctions bénévoles impliquées dans l'activité de service. Autrement dit, le travail de rationalisation ne peut, ici, que porter sur le déploiement de standards de compétences associés à chaque « grande » tâche, politique ou technique, du remplacement. Il est, d'une certaine manière, empêché dans sa prétention à dresser des barrières à l'entrée dans la « carrière » par un fait imposant : la moitié du réseau des services de remplacement est constitué de services locaux gérés par des agriculteurs bénévoles. Pour le formuler encore autrement, il est d'autant plus compliqué de transformer des « métiers » en « professions » que 50% de ces métiers n'en sont pas.

Achevons cette partie en signalant que l'entreprise de professionnalisation du remplacement n'est pas réductible à la transmission de connaissances standard et spécialisées institutionnellement organisées dans des formations. Elle passe également par la production et la mise en circulation d'instruments équipant la relation de service et tendant à intégrer (ou à renforcer la contribution) des acteurs dans la dynamique productive (Dondeyne, 2002) : l'agriculteur sociétaire du service de remplacement se voit incité à organiser le travail de l'agent de remplacement par l'entremise de « panneaux de consignes » (conçus par la FNSR), à respecter ses obligations d'employeur à l'aide d'un « *Guide de l'adhérent* » ; même chose pour les salariés, équipés d'un livret d'accueil dénommé « *Mon métier : agent de remplacement* » tiré nationalement et diffusé à hauteur de plusieurs milliers d'exemplaires dans les départements . Toutefois, bien que la forme archétypale change radicalement puisque l'on passe d'une combinaison immatérielle de connaissances (dans des référentiels de formation) à une composition matérielle de ces dernières (dans des objets), il s'agit toujours de savoirs locaux institutionnalisés.

« Les panneaux de consigne ou les plaquettes, c'est pour répondre à une obligation sur l'hygiène et la sécurité, le livret d'accueil pour les salariés, bon, c'est parce que le code du travail pose une obligation d'accueil

pour les salariés dans les entreprises, notamment par rapport aux contrats à durée déterminée. Le guide de l'adhérent, c'est parce qu'il y a une obligation de formation sur l'hygiène et la sécurité. Donc effectivement, quelque part il y a une réponse à une modification réglementaire. Mais ça ne part pas que de ça, ça part aussi de la volonté de professionnaliser les services de remplacement, donc tous les outils qui sont mis en place rentrent dans cet objectif là, et ont pour objectif d'aider les services de remplacement à répondre aux critères de la charte. Alors, après, comment sont choisis les outils, et bien contrairement à ce que peut penser une partie du réseau, on ne part jamais d'ici. Le panneau de consignes, c'est parti d'expériences mises en place dans d'autres départements, la Somme et l'Isère. Le livret d'accueil, il est parti d'expériences dans d'autres réseaux comme les Asavpa ou les Adefa. Le guide de l'adhérent, c'est pareil. Donc tu vois, ce n'est pas une lubie du national, c'est vraiment parti du terrain à chaque fois. Et ensuite, il n'y a pas que des représentants nationaux qui ont travaillé sur les outils ; à chaque fois, pour tout ce qui est fait, c'est un groupe de travail qui est composé effectivement de représentants nationaux mais aussi et surtout de responsables professionnels, d'administratifs, voire même d'agents de remplacement venant des départements. On essaie de veiller à ce qu'il y ait un équilibre entre les responsables professionnels et les administratifs, de manière à ce que les administratifs ne soient pas plus nombreux que les responsables professionnels. Pour les agents de remplacement, ça dépend des sujets sur lesquels on va travailler. Par exemple, pour le CQP, il y en avait deux autour de la table. Sur le livret d'accueil, ils n'étaient pas autour de la table mais on leur a demandé leur avis au travers des départements. Sur le carnet de consignes, ils n'étaient pas autour de la table mais on a fait des phases de test auprès de salariés, et un d'entre eux est venu à la deuxième réunion faire un compte rendu de son test. Donc on associe systématiquement les acteurs à la construction de ces outils. »³⁹⁴

1.2.2- La rationalisation institutionnelle de l'activité de remplacement

La rationalisation institutionnelle est l'autre grande figure de la régulation professionnelle développée à l'endroit des services de remplacement. Elle possède deux dimensions qu'il convient de distinguer très nettement. Dans son premier aspect, la rationalisation institutionnelle renvoie au procès de différenciation institutionnelle des motifs de remplacement décrit tout au long de notre exposé : à mesure que, pour être financée, l'activité de remplacement doit s'inscrire dans des champs professionnels agricoles autres que celui du développement, sont négociées de nouvelles procédures qui permettent de coordonner les activités du financeur et du financé et ont pour effet de subordonner l'allocation de fonds au respect de certains critères administratifs (et donc à l'adoption de certaines conduites de justification), spécialisés et distincts d'un motif de remplacement à l'autre ; d'une certaine manière, l'on peut dire que la différenciation institutionnelle des motifs résulte d'une série de travaux (locaux et nationaux – respectivement constitutifs de la régulation sociale autonome ou de contrôle) de rationalisation institutionnelle visant à sectoriser et à encadrer l'activité de remplacement. Toutefois, et c'est une limite à l'usage que nous avons ici choisi de faire du

³⁹⁴ Entretien n°1 avec le directeur de la FNSR, juillet 2006, pp.3-4.

concept de rationalisation, cette forme de rationalisation institutionnelle relève plus de l'effet émergent que d'un travail conscient, politiquement conçu comme tel : elle ne s'inscrit par exemple nullement dans une volonté de « professionnaliser » des services et leurs acteurs. Dans sa seconde dimension, celle que nous avons choisi d'analyser ici, la première ayant déjà été commentée, la rationalisation institutionnelle est assimilable à une activité de normalisation s'entendant comme une mise en place de « *spécifications techniques de biens, de services ou de processus qui ont vocation à être accessibles au public, résultent d'un choix collectif entre les parties intéressées à sa création, et servent de base pour la solution de problèmes répétitifs* » (Lelong, Mallard, 2000, p.11). Dans cette perspective, les services professionnels se caractérisent par le développement d'un type tout à fait particulier de normalisation (Isaac, 1998) : les règles professionnelles éthiques, dont la manifestation la plus exemplaire est le code de déontologie³⁹⁵, soit « *un ensemble de règles dont se dote une profession, ou une partie de la profession, au travers d'une organisation professionnelle, qui devient l'instance d'élaboration, de mise en œuvre, de surveillance et d'application de ces règles* » (Isaac, 1996, p.25). Ainsi, la formalisation d'une éthique professionnelle tendant à faire émerger et à rendre visible un *corpus* de principes relatifs aux obligations professionnelles des praticiens et encadrant les relations de ces derniers avec leur clientèle (Abbott, 1983) participe à donner à l'activité de remplacement son statut de « *semi-profession* », pour employer là un terme souvent usité dans la sociologie des professions anglo-saxonne.

Mark S. Frankel (1989) analyse l'émergence des codes de déontologie comme résultant de l'émergence d'un enjeu social toujours plus prégnant d'« accountability » dans lequel la détention de savoirs spécialisés n'est plus garante d'une autorité sociale indiscutable des prestataires de services et générateur d'une confiance « aveugle » de la part de leurs clientèles. Dans cet esprit, la formalisation d'une éthique professionnelle est un élément cardinal dans la formation des conventions de qualification contemporaines qui doivent régir les rapports entre producteurs de services et usagers ou clients :

« Because the professions affect the interests and well-being of individuals who depend on professional services and also exert influence on key social institutions that pursue the common good, society has every right

³⁹⁵ On distingue communément l'éthique de la déontologie : l'éthique est un système de valeurs hiérarchisées, elle est faite de représentations du monde – elle est donc non codifiée par définition ; la déontologie est quant à elle appréhendée comme l'ensemble des obligations qui s'impose à des praticiens professionnels dans l'exercice de leurs fonctions – elle s'incarne dans des règles issues de l'éthique : « (...) *La déontologie résulte de l'éthique, mais elle ne doit pas s'y substituer ou tenter d'échapper à sa remise en question qui passe par la réflexion éthique (...)* L'éthique professionnelle se situe en quelque sorte en amont et en aval de la déontologie. » (Bernier, 2004, p.59).

to evaluate professional performance in the light of a moral as well as a technical dimension (...) It is this moral dimension which helps to shape and sustain the relationship between the profession as a group, its individual members, and those who receive professional services. Although ultimate responsibility for their actions rests with individual professionals, promoting ethical conduct does not, and should not, have to be solely the responsibility of the individual. Exclusive emphasis on the individual ignores the importance of social structures in shaping individual consciences and behavior (...) The professional group, as a more visible, more stable, and more enduring entity, has a collective moral responsibility that is non-distributive ; that is a responsibility borne by the profession as a whole independent of the ethical posture of its individual members. A profession's code of ethics is perhaps its most visible and explicit enunciation of its professional norms. A code embodies the collective conscience of a profession and is testimony to the group's recognition of its moral dimension. » (Frankel, *op.cit.*, p.110)

L'auteur insiste sur le fait que la qualité du support éthique de la qualification est étroitement reliée à la capacité du groupe professionnel à en être le garant (c'est-à-dire à garantir son effectivité en contrôlant les pratiques de ceux qui y sont soumis et en soumettant les actes déviants à sanction). En pratique, poursuit Frankel, la déontologie n'a pas qu'une vocation publique (en permettant aux pratiques d'être évaluées, en consolidant la confiance des clients, en autorisant la canalisation et la pondération des demandes de ces derniers, en ménageant un certain degré d'autonomie vis-à-vis des pouvoirs publics ou en participant à la défense des frontières du marché contre les tentatives d'intrusion d' « outsiders »), elle a aussi des fonctions internes : elle livre les principes d'orientation des conduites des praticiens lorsque ces derniers font face à des situations techniques ou politiques impliquant des arbitrages complexes, et elle incarne un vecteur de socialisation et de coordination pour les membres du groupe professionnel qui se voient, par son entremise, dotés de référents communs³⁹⁶. Il importe de souligner à ce sujet que l'élaboration d'une éthique professionnelle n'est pas sans rapport avec l'*illusio* comme a coutume de l'appeler Pierre Bourdieu (1994), c'est-à-dire avec l'émergence ou l'existence d'une croyance partagée dans la valeur de l'enjeu placé au cœur d'un jeu social. En effet, si la croyance dans la valeur (sociale et politique) du remplacement en agriculture a longtemps été la caractéristique d'une partie des salariés de remplacement et des responsables professionnels agricoles (en leur qualité d'administrateurs d'un service ou de gestionnaires bénévoles d'un service local), parce que celle-ci était directement issue de leurs socialisations professionnelles³⁹⁷ (s'agissant des administrateurs :

³⁹⁶ Philippe Batifoulier (1999) remarque que l'éthique professionnelle agit comme une « culture professionnelle ».

³⁹⁷ Dans notre optique, nous associons l'investissement (durable) dans le champ du remplacement à l'activation (entre autres choses) d'une rationalité en valeur (ou axiologique), c'est-à-dire d'une rationalité qui s'oriente 1° en écho à des principes normatifs issus d'un travail idéologique préalable et inculqués par des locuteurs autorisés aux agents dans le cours de leur formation, de leur pratique syndicale ou autre (autour de l'idée par exemple

aux premiers entrepreneurs acquis à la cause du remplacement du fait de leur formation jacobine ont succédé des présidents et administrateurs de service dont l'entame de carrière dans le remplacement doit beaucoup — et pour le dire tout à fait sommairement³⁹⁸ — à leurs qualités antérieures d'utilisateurs du service ou d'agents de remplacement devenus depuis convaincus de l'utilité sociale du service), l'extension de cette croyance aux personnels administratifs est, elle, partiellement³⁹⁹ redevable à la construction d'une déontologie professionnelle (la prise en compte de cette dimension permet notamment d'intégrer le fait que les relations qu'entretiennent des prestataires professionnels avec leurs sociétaires ou l'existence de rapports de concurrence à l'intérieur d'un marché ne soit pas uniquement commandée par un impératif de maximisation des ventes mais également par des « valeurs » ou des « principes » ne relevant pas de la grandeur marchande). Dans le cas du remplacement, on trouve les formulations plus ou moins balbutiantes d'une éthique professionnelle inhérente à l'activité dans deux documents : la « charte qualité des services » apparue en 1997 et étayée par la suite, et le premier « projet institutionnel » du remplacement élaboré par la FNSR à la fin de l'année 2007.

a) Une charte professionnelle pour le remplacement : la charte qualité des services

C'est en 1997, sous les auspices d'un groupe de travail du BNSR, qu'est créée la première charte qualité des services de remplacement en agriculture. Il s'agit alors de « *mettre en avant l'aspect social, de garantir la transparence et d'encourager le développement d'un service accessible à tous et efficace*⁴⁰⁰ ». Cette première version de la charte est rudimentaire ; elle doit permettre d' « *arrêter une certaine hiérarchie dans le fonctionnement de chaque service. Ainsi, les services qui ont un fonctionnement optimum seront éligibles à la charte, les autres devront tout mettre en œuvre pour y arriver. Les services pourront bénéficier de l'appui du BNSR pour atteindre leurs objectifs. L'adhésion à cette charte se traduira par une labellisation des groupements d'employeurs à vocation de remplacement et sera rattachée à un processus d'agrément mis en œuvre par les OPA (...)* (Dans le cadre de cette charte) les

qu'existe une « communauté professionnelle » et donc des biens communs qui lui sont associés), et/ou 2°) en fonction de convictions qui se forgent au gré des expériences personnelles.

³⁹⁸ Nous nous basons là sur une dizaine d'entretiens avec des administrateurs de services départementaux et locaux de remplacement.

³⁹⁹ Nous disons « partiellement » car la croyance dont sont porteurs les animateurs des services de remplacement est aussi, et peut-être en premier lieu, tributaire de ce que Philippe Corcuff et Nathalie Depraz (1995) appellent l'« interpellation éthique », au cœur de la plupart des interactions entre l'animateur et son adhérent, lorsqu'il s'agit de traiter de cas problématiques et impérieux de remplacement (maladie, accident, décès).

⁴⁰⁰ Note de travail, BNSR, 14 octobre 1997.

services de remplacement doivent s'engager à : 1°) offrir un service de qualité et œuvrer pour la pérennisation de l'emploi ; 2°) fonctionner dans un cadre juridique adéquat ; 3°) fonctionner avec le soutien de l'ensemble des OPA, d'un point de vue politique et financier ; 4°) favoriser l'engagement d'une concertation à l'échelle régionale, dans le cadre d'une optimisation de la synergie, de l'efficience et de la coordination de l'action de remplacement ; 5°) être gérés et administrés par des bénévoles n'ayant aucun intérêt dans les résultats financiers ; 6°) ne pas s'orienter vers la recherche de profits : les bénéfices éventuels devant être affectés au maintien et à l'amélioration des prestations fournies ; 7°) mettre en place une démarche de communication visant à promouvoir leur activité et la rendre lisible par le plus grand nombre en diffusant largement des documents clairs et synthétiques ; 8°) proposer des formations aux salariés, aux animateurs et aux administrateurs afin de favoriser l'efficacité et le fonctionnement des services à tous les niveaux⁴⁰¹ ».

De 1997 à 2001, la charte qualité ne va être qu'une simple « déclaration de principes » n'ayant d'existence politique qu'à l'échelon national — son existence est notamment utilisée dans les négociations que vont mener la BNSR puis la FNSR avec les pouvoirs publics. Au début de l'année 2001, un nouveau collectif de travail de la FNSR se saisit de la question et décide d'actualiser le contenu du document (considérant l'ancien comme gros de redondances inutiles, sur la dimension non lucrative de l'objet par exemple, avec les dispositions statutaires inhérentes au statut des services de remplacement), d'en définir les modalités d'adoption, et ce, de façon à pouvoir l'utiliser en direction du réseau des services de remplacement (et non plus seulement pour alimenter une rhétorique professionnelle nationale). En 2001, la nouvelle mouture de la charte est approuvée par l'Assemblée générale de la FNSR ; elle comporte désormais neuf grands engagements (Encadré n°17). L'aspect remarquable du dispositif réside dans la gestion — ou plutôt l'auto-gestion — du label : il appartient au département, c'est-à-dire au service de remplacement lui-même et aux OPA (associées à son action par le biais du comité de pilotage), de déterminer s'il répond ou non aux critères de la charte ; s'ils estiment que oui, le président du service et un représentant de chaque OPA départementale co-signent la charte ; le label qualité est alors attribué.

« La charte a été élaborée dans le cadre du BNSR puis refondue à la création de la FNSR en 1998, puis elle repris corps à partir de 2001 où elle a été toilettée, et elle a été adoptée officiellement par l'Assemblée générale de la FNSR à partir de 2001. Après, il y a plusieurs étapes dans la procédure d'adoption. Alors les objectifs,

⁴⁰¹ Compte-rendu d'activité 1997 du BNSR.

c'était qu'on ait un cadre pour développer les services de remplacement comme le réseau était tout jeune et que chacun faisait un peu à sa sauce dans son coin, on voulait qu'il y ait une référence qui guide le développement et la mise aux normes des services de remplacement (...) L'ANDA n'était pas présente dans ce travail mais comme elle a accompagné la FNSR, elle a cautionné la mise en place d'une charte et le travail sur les orientations politiques qui étaient dégagées dans cette charte, à travers la FNSR et son programme de développement puisque la charte était intégrée dans les méthodes de travail de la FNSR (...) Je pense que ce qui a été fait par la FNSR, c'est quelque part une reprise en main parce que l'ANDA, c'est vrai, a tout structuré dans les services de remplacement mais elle l'a fait jusqu'en 1988. Jusqu'à la création du BNSR. Avec cette création, l'ANDA a été mise un peu en retrait et c'est une personne au niveau du BNSR qui s'est occupée de l'animation. Donc du coup, il y a eu une dizaine d'années de flottement et la création de la FNSR a permis de repartir sur le travail de structuration qu'avait fait l'ANDA, de le poursuivre et, du coup, l'écriture de cette charte est venue là pour cela. Et effectivement, c'est reparti sur les bases du travail qu'avait fournies l'ANDA. Mais même aujourd'hui, peut-être inconsciemment, on travaille toujours, en actualisant, sur les bases de ce travail de l'ANDA (...) En 2001, il avait été décidé que la responsabilité de remplir les critères de la charte relevait du département. La FNSR était partie du principe que c'était aux OPA qui gèrent le remplacement, qui en sont membres fondateurs, qui en sont partenaires, de dire si le service de remplacement remplissait ou non les critères. Donc ça, ça a prévalu jusqu'en 2004. Et on s'est aperçus qu'en fait les départements, les 4 ou 5 qui avaient signé la charte dans ces conditions là, avaient pour certains vraiment joué le jeu, parce que les OPA étaient présentes et tout, et dans d'autres départements, c'était le service de remplacement qui pour se faire « mousser » avait mis la charte alors que dans les faits, il ne respectait pas les neuf engagements. Donc à partir de 2004, il a été décidé que la signature de la charte serait soumise à autorisation de la FNSR. »⁴⁰²

⁴⁰² Entretien n°2 avec le directeur de la FNSR, décembre 2007, p.1.

Encadré n°17 : les engagements de la charte qualité des services de remplacement

■ DEVELOPPER UN SERVICE OUVERT A TOUS LES AGRICULTEURS

Tous les chefs d'exploitation et les membres non salariés de leur famille participant aux travaux, situés dans le ressort géographique du service tel que précisé dans ses statuts, peuvent adhérer au service de remplacement.

Des actions de communication et des moyens d'animation sont mis en œuvre pour promouvoir auprès du plus grand nombre les actions de remplacement.

■ ASSURER LE REMPLACEMENT DE SES ADHERENTS EN CAS D'ABSENCES OU D'EMPECHEMENTS TEMPORAIRES LIES A :

• **La maladie et l'accident**, pour que la continuité des travaux soit assurée en vue de la sauvegarde et de la pérennité de l'exploitation ;

• **La formation, le mandat professionnel, syndical et électif**, pour favoriser la promotion de l'homme par l'accès à la formation continue et assurer l'organisation de la profession agricole grâce à l'investissement des agriculteurs ;

• **Le congé de maternité et d'adoption**, pour que toute agricultrice bénéficie de conditions de repos lui permettant de vivre sereinement sa maternité ;

• **Le congé de paternité et d'adoption**, pour que tout agriculteur puisse accueillir et s'occuper de son enfant dans les premières semaines suivants la naissance ou l'adoption ;

• **La qualité de vie et les congés**, pour faciliter un équilibre entre vie professionnelle, cadre familial, loisirs et temps libres.

Le service de remplacement s'engage à répondre à l'ensemble de ces motifs.

■ DEFINIR DES PRIORITES D'INTERVENTION ET DE DELAIS

Des priorités selon les motifs et des délais d'interventions sont arrêtées pour apporter des réponses rapides et adéquates aux besoins formulés par les adhérents.

■ EXERCER SES MISSIONS DANS UN CADRE JURIDIQUE PRECIS ET CLAIR

Les missions de remplacement sont exercées sous statuts de groupement d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à disposition d'exploitants agricoles en application de la loi n° 95-95 du 1^{er} février 1995 de modernisation de l'agriculture et du décret n° 95-1275 du 7 décembre 1995.

Le service de remplacement est agréé par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole dont relève son siège social.

■ TRAVAILLER DANS LE RESPECT DE LA LEGISLATION

Le service de remplacement s'engage à respecter l'ensemble des textes législatifs, réglementaires et conventionnels applicables.

Un effort particulier pour la promotion des règles d'hygiène et de sécurité au travail, tant en direction des agents de remplacement que des adhérents est réalisé.

■ PROMOUVOIR ET STABILISER L'EMPLOI

Une politique dynamique de l'emploi est développée (formation continue, qualification, déroulés de carrière, ...) pour assurer la promotion du métier d'agent de remplacement.

Notre volonté est de stabiliser l'emploi en recourant prioritairement aux contrats à durée indéterminée.

■ INFORMER ET FORMER SES SALARIES ET SES ADHERENTS

Des outils de communication et des formations adaptées aux besoins des agents de remplacement, du personnel administratif et des adhérents sont mis en place.

■ RESPECTER LES ORIENTATIONS DEFINIES AVEC SES PARTENAIRES

Il est défini une politique départementale en concertation avec l'ensemble des organisations professionnelles agricoles qu'elles soient à vocation économique, syndicale ou d'intérêt général. Un soutien politique et financier est indispensable.

Les aides et subventions reçues sont affectées conformément aux conventions conclues.

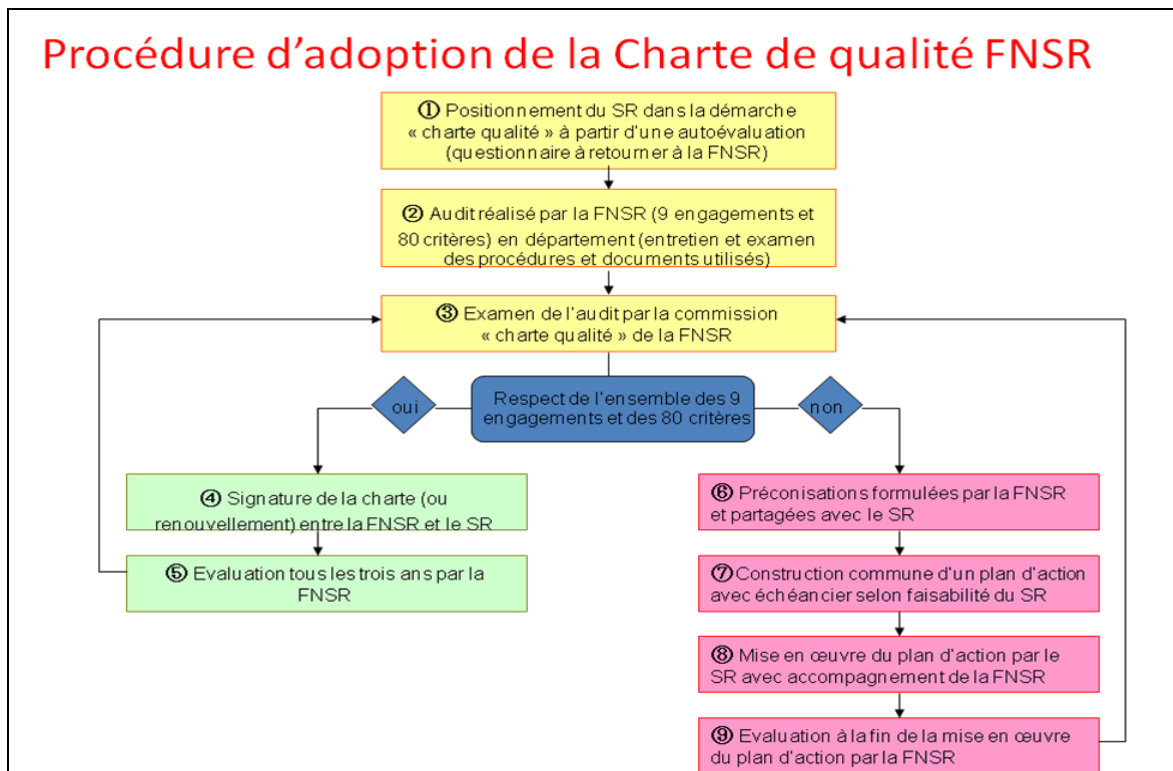
■ TRAVAILLER EN CONCERTATION AVEC L'ENSEMBLE DES SERVICES DE REMPLACEMENT PRESENTS DANS LE DEPARTEMENT ET LA REGION

La politique arrêtée est cohérente avec les orientations départementale et régionales. Des fédérations ou des instances de coordination sont instituées à cet effet.

Le Service de Remplacement s'engage par sa signature solennelle à respecter l'ensemble des objectifs de qualité décrits dans la présente charte de qualité.

À compter de 2004, la procédure d'attribution du label qualité change : il revient à la FNSR de délivrer l'agrément. À la suite, la fédération nationale va élaborer une série de 80 critères associés aux neufs engagements aux fins d'évaluer plus finement leur respect ; cela emporte une lourde modification de la procédure d'adoption de la charte ; elle est désormais composée d'au moins trois séquences : 1°) une séquence d'autoévaluation, passant par un questionnaire d'« autoévaluation », au travers duquel le service de remplacement mesure, à grands traits, l'écart qui le sépare du respect scrupuleux de l'ensemble des critères ; 2°) une séquence d'audit, menée sur place et sur pièce par la FNSR, de manière à vérifier la conformité des pratiques du service aux références qualitatives exigées ; 3°) en cas de conformité, l'audit est suivi d'une séquence de délivrance du label qualité (auquel est associé un logo spécifique), concrétisé par la signature de la charte par le service (ou la fédération) départemental(e) de remplacement et la FNSR ; en cas de non-conformité, des préconisations sont adressées au service, un plan d'action élaboré et un accompagnement organisé aux fins de permettre au service en question de remplir les critères ; 4°) une fois la charte adoptée, est mise en place une évaluation triennale destinée à vérifier que le service continue de répondre aux conditions d'agrément.

Encadré n°18 : procédure d'adoption de la charte qualité de la FNSR à partir de 2005



Source : FNSR

Quoique que le fonctionnement de cette charte puisse paraître simple dans son principe, son positionnement sur le plan de l'analyse sociologique s'avère autrement plus complexe. En effet, à partir d'un examen d'une partie de la littérature sociologique (Lelong, Mallard, 2000), économique (Ravix, Romani, 1996) et politologique (Borraz, 2004) consacrée à la normalisation, il apparaît pertinent de définir un « spectre » attendant à la normalisation organisationnelle le long duquel viennent s'ordonner les différents types de normes de qualité organisationnelle, au regard notamment de leurs modalités d'élaboration, de certification et d'adoption et des fonctions socio-politiques qu'elles remplissent (telles que révélées par l'analyse scientifique). À l'une et l'autre extrémité de ce spectre, nous pouvons placer la déontologie professionnelle et la norme d'assurance qualité ISO. L'on peut justifier ce positionnement par l'existence de couples d'opposition entre ces deux normes de qualité :

1°) Dans le cas de la déontologie, l'élaboration de la norme et son contrôle sont confiés à des instances internes à la profession et mobilisent uniquement les savoirs des tenants de cette profession ; dans le cas de la norme d'assurance qualité (type ISO), c'est une « diplomatie des techniques » qui est à l'œuvre où l'on s'efforce de « réunir ensemble l'ensemble des intérêts en présence autour d'une table pour les amener à établir un "compromis" industriel (une norme) » (Cochoy, 2000, p.65) ; en outre, il existe une division du travail entre des entités indépendantes les unes des autres : les normalisateurs (le comité d'experts), les organismes de certification et les adopteurs de la norme ;

2°) La déontologie est, pour reprendre l'expression de Philippe Batifoulier (*op.cit.*), l'expression d'une « identité collective ». Par son entremise, les valeurs et les principes de tout le groupe professionnel sont imposés aux individus qui le composent (leur non respect est d'ailleurs assorti de sanctions administrées par le groupe) ; à l'inverse, la norme d'assurance qualité, par le biais de l'explicitation et de codification systématiques de l'ensemble des opérations et pratiques de travail, donne à apprécier la singularité d'une firme sur un marché (Cochoy, Garel, de Terssac, 1998) ; en outre, là où la règle éthique prescrit la conduite à tenir, la norme d'assurance qualité « se contente d'énoncer des exigences de forme (...) et s'abstient d'indiquer le contenu précis des opérations » (Cochoy, Garel, de Terssac, *op.cit.*, p.683) ;

3°) Les deux normes de qualité permettent à la fois de stabiliser les méthodes de travail et de les rendre visibles. Toutefois, si la norme ISO privilégie la visibilité (car les procédures doivent changer en même temps que changent les pratiques de travail qu'elles sont censées révéler à un public), la déontologie est quant à elle davantage orientée vers la stabilité (puisqu'elle fait office d'instrument de régulation de la contingence) ;

4°) Pour en terminer avec cette rapide comparaison : le rapport à la visibilité et à la stabilité qu'entretiennent respectivement ces deux normes de qualité conditionnent un rapport au marché. Là où la déontologie participe de et à la constitution d'une communauté professionnelle (et, en compagnie des savoirs spécialisés, à l'exercice d'un monopole de la profession sur le marché de la prestation), la norme qualité peut être analysée comme faisant advenir le marché (en conférant à un espace d'échanges les caractéristiques du marché néo-classique — il s'agit au travers de l'assurance qualité, et pour reprendre les propos de Cochoy *et alii* (*op.cit.*), d'exprimer et d'inscrire une situation locale dans un ordre global ; c'est également la thèse que défendent Lawrence Bush et Keiko Tanaka, quoique ces derniers s'appuient essentiellement sur les marchandises pour illustrer leur point de vue, lorsqu'ils assimilent la norme à un « rite de passage » : « (...) *by reducing the heterogeneity of the behavior of both people and things, standards make both capitalist markets and neoclassical economics possible. Thus, by transforming nonhumans and subjecting them to multiple rites of passage, we coproduce nature, society, the capitalist market, and neoclassical economics* » [1996, p.5]).

Si, comparant la déontologie et l'assurance qualité, nous avons (lourdement) insisté sur les couples d'opposition qui pouvaient leur être associés, c'est pour mieux assurer un constat qui, sans cela, aurait paru hautement suspect : bien qu'elle emprunte certaines de ses formes à l'assurance qualité (avec un label, un dispositif d'audit et de certification), la démarche qualité que met en place le réseau professionnel des services de remplacement au travers de la charte, d'une façon interne d'un bout à l'autre de la chaîne, paradoxalement, se rapproche davantage d'une déontologie professionnelle. Le phénomène est patent sur la période allant de 2001 à 2004 : la charte qualité n'est alors que l'expression réifiée d'une liste de grands principes d'organisation des pratiques (le remplacement se doit d'être ouvert à tous les agriculteurs, il lui incombe de maintenir l'emploi, de travailler dans le respect de la législation, etc.) qui acquièrent une dimension institutionnelle, transversale à l'ensemble des services de remplacement, en étant approuvée en assemblée générale nationale (c'est-à-dire, en fait, par tout le réseau du remplacement, au travers des représentants professionnels délégués par chaque service ou fédération de services et prenant part à un vote à main levée). En adoptant les dispositions de la charte qualité, le groupe professionnel « remplacement » — en fait, tous ses membres — vient officiellement reconnaître qu'un service de qualité doit répondre aux neuf engagements mentionnés dans le document.

S'il s'agit bien là, principalement, d'une forme de codification d'une éthique professionnelle, pourquoi la FNSR a-t-elle alors parlé de démarche ou de « charte qualité » plutôt que de « déontologie » ? Nous donnerons à cette question une réponse d'inspiration fonctionnaliste : parce que la déontologie va de pair avec un degré élevé d'établissement de la profession. En effet, la mise en place d'un *corpus* de règles éthiques professionnelles doit, pour être efficiente, s'accompagner d'un système de contrôle et de sanctions dont les pouvoirs publics confient l'administration aux instances professionnelles elles-mêmes. Sans cette légitimation publique de la capacité d'autorégulation de la profession (Doray, Collin, Aubin-Horth, 2004), il n'est guère possible de parler de « déontologie » à proprement parler. Et c'est parce que cette institutionnalisation fait défaut qu'un corps professionnel donné est porté à convertir ses principes éthiques, non en code déontologique, mais en démarche qualité : parce que les principes ne peuvent pas être l'objet d'une prescription, ils peuvent au moins être objets de conquête (car ce qui est recherché en premier par les adopteurs d'une norme, c'est le certificat et l'effet de visibilité qui en résulte : « *ce n'est pas la mise en place d'une organisation Iso 9000 que l'on recherche, mais la certification Iso 9000. Ce que l'on veut, c'est une étiquette, un label, une image extérieure* » [Cochoy, Garel, de Terssac, *op.cit.*, p.676]).

En pratique, la démarche qualité du remplacement, bien loin de révéler une singularité dans des termes standard et de consolider son positionnement au sein d'un espace marchand concurrentiel, œuvre soit à la poursuite du travail de rationalisation organisationnelle et professionnelle engagé, soit à l'affirmation de certaines valeurs. L'examen des critères dits « qualitatifs » liés à chacun des neuf engagements de la charte permet de les classer en trois catégories : 1°) les critères liés à la législation, 2°) les critères d'organisation et de méthode auxquels peuvent être associés des seuils quantitatifs et 3°) les critères que nous qualifierons de « déontologiques ».

Les critères réglementaires n'appellent pas de commentaires particuliers : il s'agit de s'assurer que la structure adoptante respecte le cadre législatif d'exercice de l'activité (aux engagements n°4 « *Exercer ses missions dans un cadre juridique clair et précis* » et n°5 « *Travailler dans le respect de la législation* » répondent des critères tels que « *le service de remplacement est agréé par l'ITEPSA* » ou « *les contrats de travail comportent toutes les mentions obligatoires* », etc.). Quant aux autres contraintes, elles renvoient pour une large part au travail de rationalisation organisationnelle et professionnelle :

1°) D'un côté, les critères *font écho* aux acquis précédents en matière d'organisation et de professionnalisation : a) s'agissant de l'organisation, le « profil » du service se doit de correspondre aux investissements de forme précédemment engagés (par exemple, s'agissant de l'engagement n°1 « *Développer un service ouvert à tous* », on trouve des critères tels que « *l'ensemble du département est couvert par le(s) service(s) de remplacement* » ou « *la zone géographique est limitée au département (et éventuellement aux cantons limitrophes)* » ; dans l'engagement n°9 « *Travailler en concertation avec l'ensemble des services de remplacement présents dans le département et la région* », il y a entre autres les critères « *tous les services locaux sont adhérents à la FDSR* » et « *la politique de remplacement est unique pour tous les services locaux* », etc.) ; b) concernant la professionnalisation, il incombe pareillement à la structure de mobiliser le capital de « standards » (dans l'engagement n°7 « *Informer et former ses salariés et ses adhérents* », on rencontre notamment les critères « *Le livret d'accueil "Mon métier : agent de remplacement" est remis aux salariés* » ou « *Les panneaux de consignes sont diffusés* ») ;

2°) De l'autre côté, elle se doit de prolonger les deux grands genres d'acquis ; l'introduction de seuils quantitatifs fait alors son office en permettant au travail de rationalisation, tel que médiatisé par la procédure d'adoption de la charte, d'emprunter la voie de la « moyennisation ». Ainsi, les caractéristiques du service doivent être situées dans la moyenne des caractéristiques constatées à l'échelon national : dans le cas de l'engagement n°2 relatif à la desserte des cas de remplacement, est inséré le critère « *la part moyenne du coût de journée laissé à l'adhérent est inférieure à 70%* » ; dans l'engagement n°6 sur la promotion et la stabilisation de l'emploi, des dispositions du même type sont présentes « *le nombre d'équivalent temps plein d'agents de remplacement en CDI est supérieur ou égal à 50% de l'activité totale* » ou « *le taux d'évolution du nombre de salariés en CDI au cours des trois dernières années est positif* », etc.

Enfin, comme nous l'avons mentionné, certains critères viennent sanctionner le respect d'une éthique professionnelle et pose explicitement des jugements de valeurs (au sens propre) : par exemple, dans l'engagement n°3 « *Définir des priorités d'intervention et de délais* », il y a le critère « *l'accident et la maladie sont les deux premiers motifs prioritaires* ».

« (...) C'est un groupe de travail qui a défini l'ensemble des critères. Alors on a laissé de côté les critères réglementaires ou législatifs qui eux ont été mis d'office. Sur ce genre de critères quantitatifs, on a regardé un petit peu où en était la moyenne des départements. Alors, par exemple, sur le critère des 10% d'adhérents, la moyenne nationale c'est qu'aujourd'hui on touche 10% des agriculteurs, donc il faut que tout département atteigne cette moyenne là pour être "charté" (...) On n'a pas refondu toutes les choses, on a quand même essayé

de coller à la réalité. On aurait très bien pu dire que c'était 50% des agriculteurs qui devaient être adhérents, sauf que dans les faits, personne n'aurait signé la charte. Sur l'ensemble des critères, ça a été la même logique. Alors on peut penser que ce sont des critères qui ne sont pas élevés, sauf qu'aujourd'hui, si on a aussi peu de signatures sur des critères comme ça, que ce soit sur ce critère là, que ce soit sur le critère qu'il faut que l'activité soit en évolution sur les 3 dernières années, ce sont des critères qui sont difficiles à respecter (...) Nous, on ne voulait pas dévaloriser la charte, on voulait qu'elle ait une certaine crédibilité, et ça a donné lieu à des débats parfois houleux sur le sujet hein... il y a des départements qui voulaient signer la charte l'année dernière sauf qu'ils s'apercevaient que sur certains critères qualitatifs – qualitatifs parce que même si ce sont des chiffres, ce sont des critères qualitatifs –, ils ne les remplissaient pas. Maintenant encore, il y en a qui trouvent que les critères de la charte sont trop élevés. Maintenant, une charte, il faut qu'elle soit crédible sinon elle n'a aucun intérêt. Et nous, au-delà, on a voulu que la charte, elle serve d'outil de travail pour tous les départements pour se développer en se fixant des objectifs, c'est-à-dire qu'ils disent "voilà, on prend tel critère, comment on peut faire pour atteindre ce critère là". On a voulu que ce soit aussi un plan de travail pour eux (...) Alors effectivement, il y a d'autres points, ce n'est pas spécialement sur la moyenne. C'est par rapport au rôle social et par rapport à l'urgence du remplacement. Dans le groupe de travail, ils ont dit "le premier motif de remplacement, c'est d'intervenir sur l'urgence, la maladie et l'accident" (...) c'est très politique parce que par là même ils affirment les missions et les valeurs des services de remplacement. »⁴⁰³

Jean Gadrey (*op.cit.*), lorsqu'il propose de concevoir le travail de rationalisation institutionnelle comme la délimitation de méthodes certifiées et de procédures appropriées, note également que « *cette institutionnalisation des procédés de travail, qui les transforme en procédures officielles ou conventionnelles, s'appuie sur la rationalisation "à la base" du premier type*⁴⁰⁴ *et contribue en retour à l'orienter ou à la contraindre* » (p.173). La charte illustre parfaitement cette dimension : la déontologie professionnelle esquissée au travers des neuf engagements de la charte et déployée par le biais d'une stratégie de déguisement cosmétique — à défaut de pouvoir l'imposer aux services, il faut inciter ces derniers à s'y référer en érigeant les valeurs en « démarche qualité » pourvoyeuse d'un label théoriquement attractif — s'appuie et prolonge, au travers de la mise en place des critères, les acquis d'activités antérieures de rationalisation organisationnelle et professionnelle des services. En 2008, une dizaine de départements sont engagés dans cette démarche de labellisation ; seuls quatre services se sont vus attribuer le label (Finistère, Mayenne, Yonne et Haute-Loire).

Trois raisons principales viennent expliquer la modestie du succès rencontré par le dispositif : 1°) il est très récent — l'instauration des critères d'appréciation du respect des engagements ne date que de 2005 ; 2°) nombre d'animateurs et de responsables de services ne se sont pas trompés sur la dimension très prescriptive du système : il s'agit bien de procéder à

⁴⁰³ Entretien n°2 avec le directeur de la FNSR, décembre 2007, pp. 2-3.

⁴⁰⁴ *I.e.*, la rationalisation professionnelle de type cognitif que nous avons traitée juste avant

un encadrement des pratiques professionnelles (et, le cas échéant, de modifier substantiellement ces dernières), non de les rendre visibles en les inscrivant dans des procédures standardisées (comme c'est le cas avec l'assurance qualité) ; 3°) parce qu'il est interne aux services de remplacement, qu'il n'est pas encore l'objet d'une promotion nationale intensive, le label qualité n'engendre pas un effet incitatif suffisant auprès des services de remplacement pour compenser le niveau de contraintes dont est gros le processus d'agrément.

Néanmoins, si beaucoup de structures sont réticentes à se lancer dans l'adoption de la charte, il n'est pas contestable qu'elles se sont, pour la plupart, appropriées les principes éthiques qu'elle véhicule : on retrouve très régulièrement dans les rapports d'activité et autres documents produits par les services de remplacement (dossiers de demande de subventions, compte-rendu d'activité, etc.) la mention de ce document national et des neuf engagements qu'il contient ; par ces voies détournées, beaucoup de structures départementales déclarent aujourd'hui travailler dans le sens des préceptes déposés dans cette charte professionnelle.

b) Le projet institutionnel des services de remplacement

Parallèlement à la charte qualité, le *projet institutionnel des services de remplacement*, document de 76 pages élaboré au second semestre de l'année 2007 et adopté lors du congrès des services de remplacement en mai 2008, incarne l'autre grande format de réification et d'expression de l'éthique professionnelle inhérente à l'activité. Citons une partie du préambule dudit projet :

« (...) Face aux enjeux socio-économiques qui se dessinent au sein du monde agricole, des questions se posent pour le remplacement, des choix de positionnement doivent être faits. Quel visage voulons-nous donner au remplacement dans dix ans ? Pour répondre à cette question, s'inscrire et se projeter dans le temps, il nous a paru important d'écrire pour la première fois l'histoire et les fondements du remplacement en agriculture depuis ses origines. C'est l'ambition de la première partie de ce projet institutionnel. Mais parce qu'il n'est pas dans notre nature de rester figés sur nous-mêmes, l'histoire du remplacement l'a largement démontré, nous avons souhaité réaffirmer les valeurs et les missions du remplacement à l'aune de ces enjeux, pour en définir une vision stratégique. C'est l'objet de la deuxième partie. Écrit par un groupe de travail ouvert à tous les élus des services de remplacement, avec la collaboration des membres fondateurs (A.p.c.a., F.n.s.e.a., Jeunes agriculteurs, C.n.m.c.c.a.), ce projet institutionnel est voulu comme l'acte fondateur des dix ans à venir du remplacement. »⁴⁰⁵

La première partie du document est composée de 32 pages dédiées à l'histoire du remplacement en agriculture. Partiellement stylisée pour les besoins de la cause, cette écriture

⁴⁰⁵ Projet institutionnel des services de remplacement, 2008, p.6.

de l'histoire d'un réseau professionnel participe à et de l'affirmation d'une communauté professionnelle spécifique, celle du remplacement agricole (l'ouvrage d'idéalisation de la trajectoire historique du remplacement que le livret propose a pour effet de gommer toutes les espèces de heurts organisationnels et politiques l'ayant jalonnée et se donne pour vocation de renforcer, par cette entremise, une identité collective : par exemple, si le document mentionne la diversité des organisations ayant présidé au développement des activités de remplacement, il souligne dans le même temps que toutes ces entités ont un point commun, celui d'avoir toujours été ouvertes à tous ; les exemples de re-lecture du même type pourraient être multipliés). C'est toutefois dans la seconde partie du projet, et plus spécifiquement dans le premier sous-chapitre intitulé « *Les valeurs du remplacement en agriculture* », que sont concentrés les éléments constitutifs d'une quasi-déontologie professionnelle. Que l'on nous permette de reproduire ici à l'identique les nombreuses valeurs qui sont affirmées :

« Le service de remplacement est animé par des valeurs qui lui sont propres : sa mission est sociale avant d'être économique. Implanté localement, il remplit un service de proximité, rapide, en substitut de l'exploitant(e), du conjoint, de l'aide familial(e) absent(e). Il est ouvert à tous les agriculteurs sur tout le territoire. Aucune interdiction de principe à l'adhésion ne saurait être admise, qui serait contraire au caractère social et d'intérêt général auquel il répond (...) Le service de remplacement inscrit sa démarche dans un esprit de solidarité entre agriculteurs et se distingue en ce sens d'une entreprise intérimaire ou commerciale (...) C'est une démarche humaniste (qui met l'homme et les valeurs humaines au dessus des autres valeurs) entre personnes (des agriculteurs) ayant des intérêts communs (assurer la pérennité de leur outil de travail en cas d'absences subies ou choisies) qui entraîne une obligation d'assurance mutuelle (organiser collectivement leur remplacement). Cet esprit se retrouve particulièrement dans la notion d' "assurance coup dur" incarnée par le service de remplacement (...) Le service de remplacement est une association et non une entreprise au sens commercial du terme (...) Le service de remplacement est dirigé par des agriculteurs bénévoles. Être bénévole, c'est faire quelque chose sans y être tenu, de son plein gré, à titre gracieux, sans en tirer de bénéfices personnels si ce n'est une satisfaction morale, au profit d'autres personnes (...) Le service de remplacement apporte un service à des adhérents et non à des clients. Être adhérent, c'est être fortement attaché à une cause, c'est partager un esprit, c'est s'engager. Être adhérent donne des droits (*être remplacé*) mais aussi des devoirs (*respecter l'esprit et la lettre du remplacement, respecter les statuts et le règlement intérieur, participer à la vie du service*) (...) Le service de remplacement est sans but lucratif (...) Sa gestion est désintéressée (...) Il tend à satisfaire un besoin qui n'est pas pris en compte par le marché ou qui l'est de façon peu satisfaisante au profit de personnes justifiant l'octroi d'avantages particuliers au vu de leur situation économique et sociale (...) Depuis toujours, les services de remplacement tirent leur force de la mission qui leur a été donnée et des valeurs qui ont contribué à leur création et à leur développement. Ils doivent s'attacher à rester dans cette mission et à la remplir dans le respect de leurs valeurs. Cette mission, ces valeurs, les services de remplacement ne doivent jamais les oublier, ni s'en écarter. Elles sont leur raison d'être. »⁴⁰⁶

⁴⁰⁶ *Ibid.* pp.33-59.

Si le travail de rationalisation professionnelle, dans son versant cognitif, a pour visée d'introduire des méthodes de travail standard, de produire de « bons gestionnaires », le travail de rationalisation professionnelle de type institutionnel prétend quant à lui orienter ces pratiques : de la même manière que l'article 19 du code de déontologie médicale dispose que « *la médecine ne doit pas être considérée comme un commerce* », le projet institutionnel des services de remplacement signale les principes de solidarité et d'humanisme dont sont porteuses ces structures ; il dispose qu'en aucune manière la prestation du service de remplacement ne doit se confondre avec celle d'une entreprise commerciale. Certes, le code de déontologie médicale est particulièrement bien institutionnalisé ; il est appareillé d'un dispositif d' « *enforcement* » : par l'entremise du code de santé publique, les pouvoirs publics délèguent aux instances professionnelles le soin d'autoréguler leur corporation ; l'ordre des médecins, en lieu et place de la justice pénale, a ainsi le pouvoir d'interdire à un praticien d'exercer en cas de manquement aux règles de déontologie (Batifoulier, *op.cit.*). Il n'en reste pas moins que la déontologie professionnelle construite autour du service de remplacement est elle aussi institutionnalisée : comme pour les engagements de la « charte qualité », le « projet institutionnel » fait l'objet d'un vote d'approbation à main levée en Assemblée générale nationale par lequel les représentants des structures membres du réseau professionnel national confèrent au document et aux valeurs qu'il affirme un caractère collectif, transversal à tous les services.

Maintenant, l'absence de sanctions condamne-t-elle irréversiblement cette déontologie à rester « lettre morte » ? La charte qualité et le projet institutionnel sont-ils voués à ne produire des effets qu'en direction d'un public externe (qu'il s'agisse d'agriculteurs ou de financeurs publics et professionnels) ? Peuvent-ils véritablement canaliser, contrarier, les risques d'opportunisme des conduites des praticiens professionnels des services qu'emporte leur détention d'une expertise (en situation de quasi-monopole – *cf. infra.*) ?

De notre point de vue, ces deux documents ne structurent pas que la qualification du service, c'est-à-dire la manière dont il est perçu par les acteurs qui lui sont extérieurs ; ils permettent également de coordonner autour d'objectifs communs les efforts déployés par les praticiens et les responsables des services. En formulant les choses de cette manière, nous ne sommes pas en train de parler d'une sorte d'adhésion « naïve » aux règles de nature déontologique véhiculées par les deux supports que nous avons évoqués. Nous souhaitons plutôt insister sur le fait qu'avec l'émergence d'un réseau professionnel national du remplacement, les réputations des praticiens des services ne s'établissent plus seulement au

niveau de leurs territoires d'intervention respectifs mais également à l'intérieur dudit réseau dont ils sont parties prenantes ; aussi les critères ou les orientations véhiculés par la charte et le projet institutionnel se transforment-ils en outils partagés permettant de se juger entre pairs, d'étalonner un crédit spécifique à l'activité (n'ayant de valeur qu'à l'intérieur du champ du remplacement) : s'éloigner par trop des principes et des conventions collectivement institués qui définissent le « bon » professionnel, le « bon » service, etc., c'est s'exposer au discrédit auprès de ses homologues. Et inversement⁴⁰⁷. Il convient évidemment de ne pas exagérer l'importance de cette économie symbolique des pratiques professionnelles (car l'espace du remplacement n'est pas un champ social autonome dont la dynamique serait entièrement assise sur le jugement paritaire), mais il importe de ne pas la négliger.

La cristallisation d'une éthique professionnelle a une autre vertu fondamentale : la contention des tensions qui se font jour au sein du groupe professionnel. En effet, à mesure que l'activité de remplacement se professionnalise, que le « segment » de la profession agricole tend à s'institutionnaliser, les divergences et différences entre ses segments propres (les « sous-segments », pourrait-on dire) revêtent une acuité particulière. C'est une dimension que relève Bernard Zarka dans son travail sur l'identité artisanale.

« L'identité commune ne se forge pas d'abord par un travail de distinction vis-à-vis d'un extérieur (surtout si l'on suggère que cette distinction résulte d'une concertation), non plus que par un mouvement d'homogénéisation interne, par effacement des différences — travail et mouvement sans doute nécessaires à la constitution du groupe, dont les membres sont aussi des concurrents en tant que groupe organisé et représenté. Au contraire, elle se forge par la différenciation interne, sans laquelle il n'est de culture possible. Le rapport de similitude qui est une des conditions de possibilité de l'identité se double d'un système de différences qui lui est organiquement lié, de telle sorte que la dialectique du même et de l'autre est récurrente et inhérente au procès de constitution de l'identité. » (p.249).

⁴⁰⁷ L'une des conséquences de la formation d'un réseau est en effet d'offrir davantage de visibilité aux politiques conduites localement : les divers échanges techniques, les cancans, etc., sont autant d'occasions d'évaluer ou de porter un jugement sur l'action d'un membre de sa communauté professionnelle.

Cette dialectique du même et de l'autre évoquée par le sociologue ne diffère pas grandement d'une dialectique du cadrage et du débordement : c'est l'existence de différences entre entités qui stimule le travail de cadrage (ou de rationalisation) professionnel(le), et c'est de ce dernier que naîtront de nouveaux systèmes de différences destinés à être effacés à leur tour, et ainsi de suite⁴⁰⁸. Dans le cas du remplacement, le travail de rationalisation professionnelle, c'est-à-dire le travail d'instauration de standards de pratiques stables et homogènes destinés à améliorer la qualité du service, en même temps qu'il tend à effacer la différence entre ceux qui travaillent bien (dans les règles de l'art) et ceux qui travaillent mal, va rendre particulièrement saillante la distinction entre les structures (essentiellement) commandées par un référentiel « marchand » et les services évoluant pour l'essentiel sur un registre « domestique »⁴⁰⁹ : la première catégorie de services, faite d'entités gérées exclusivement par des personnels administratifs, est en général portée par un objectif de maximisation des ventes qui la fait se rapprocher de la firme commerciale — dans ce créneau, l'adhérent est devenu « client ». La seconde catégorie de services, composée d'entités locales gérées par des bénévoles et/ou de services départementaux intégrant une logique d'entraide dans leur fonctionnement (sous la forme de partenariats avec des mutuelles coups durs par exemple), est plus prompte à solliciter la contribution active du sociétaire dans le procès de production du service (au travers de règles locales formelles et/ou informelles et d'un système de sanctions matérielles et/ou symboliques), à entretenir et à valoriser la dimension collective de la prestation. À mesure que la rationalisation professionnelle homogénéise la forme et le contenu des pratiques de travail — *de ce point de vue, les gestionnaires bénévoles sont aussi « professionnels » que ne le sont les personnels administratifs dont c'est le métier* —, ce sont les conceptions morales de l'activité qui (re)fondent le schisme entre structures et alimentent toutes sortes de différends stratégiques : si les services « marchands » ont largement renoncé aux subventions pour fonctionner — ils conçoivent leurs ressources comme uniquement

⁴⁰⁸ Prenons un exemple pour illustrer cette idée simple : 1°) l'on crée un statut spécifique aux services de remplacement pour unifier juridiquement des pratiques qui se menaient sous des formes et des modes différents ; 2°) l'existence d'un même statut implique (entre autres choses) de distinguer entre ceux qui l'ont adopté et ceux qui ne l'ont pas adopté ; sur la base de cette dichotomie est menée une politique de rationalisation organisationnelle ayant vocation à homogénéiser les formes juridiques d'exercice de l'activité ; 3°) le fait que l'ensemble des services soit détenteur du même statut érige organiquement un nouveau système de différences, et notamment une différence entre ceux qui respectent scrupuleusement les exigences liées à ce statut commun et ceux qui ne les respectent, d'où la nécessité d'une rationalisation professionnelle, *etc.*

⁴⁰⁹ Cette tension entre professionnels de la profession et bénévoles n'est évidemment pas spécifique aux services de remplacement. D'une certaine manière, l'on peut même dire que le passage du « bénévole » au « professionnel », généralement traité à l'aide du lexique conventionnaliste (celui des économies de la grandeur), gouverne l'essentiel des travaux d'économie sociale (parmi les terrains préférés de cette littérature : les services d'aide à la personne et les associations sportives).

tributaires de la vente de prestations de services (à prix coûtant) —, les structures dotées de principes plus « civiques » sont, elles, toujours enclines à rechercher des subsides, qu'elles interprètent comme une forme de reconnaissance de leur dimension publique, de leur utilité sociale ; de la même façon, nombre de chantiers nationaux du remplacement sont traversés par le conflit entre ces deux grands schèmes de vision⁴¹⁰.

« L'exigence qu'on a pour un service départemental dont la gestion est assurée par des administratifs dont c'est le métier, on l'a exactement pareil pour les services locaux et leur fédération départementale. C'est-à-dire qu'ils ont fait le choix noble et défendable de continuer à fonctionner avec des bénévoles qui assurent cette tâche là, mais la qualité du travail et du service rendu doit être la même. Peu importe les moyens humains et techniques qu'ils utilisent, il faut qu'au final on arrive au même niveau de qualité qu'un service départemental (...) On a des départements bons, on a des départements moyens, on a des départements qui sont moins bons, mais ça ne tient pas forcément à la structuration bénévoles/administratifs. On a de très bons départements avec des services locaux, on a de très bons départements avec des services départementaux où il y a une gestion administrative, et inversement (...) Il est clair qu'au sein du bureau de la FNSR, il peut y avoir quelques différences de vue sur les services départementaux et les services locaux. On a quelques départements qui sont dans un esprit très commercial, mais ça reste encore à la marge aujourd'hui. Est-ce qu'on ira demain vers ce genre de profils très professionnels avec que des administratifs ? C'est pas le point de vue dominant aujourd'hui parce que si on allait uniquement vers ça, on casse au moins les 40 départements qui sont en services locaux parce qu'ils ne sont pas du tout dans cet esprit là. C'est vrai que des départements comme les bretons sont dans un esprit plus commercial, et d'autres sont plus dans un esprit de solidarité. Les deux logiques sont opposées dans la manière de faire mais on veut que ça soit toujours avec le même objectif, la même volonté, c'est le meilleur possible pour l'agriculteur. Donc aujourd'hui, on a un réseau où il y a deux manières d'atteindre un même objectif (...) (*plusieurs services « commerciaux » qu'il cite*) Je pense que quand ils vont découvrir le projet institutionnel, où on affirme nos valeurs par rapport à l'histoire du remplacement, il y en a certains qui vont tomber des nues. Le problème, c'est qu'ils travaillent de moins en moins avec la profession. Mais ça leur pose des soucis derrière, parce que quand ils ont des problèmes pour obtenir quelque chose, et moi je suis souvent en première ligne parce que je dois souvent gérer des conflits chez eux, le fait qu'ils se soient écartés de la profession fait que quand ils ont besoin de quelque chose, la profession ne les soutient pas »⁴¹¹.

⁴¹⁰ Par exemple, en 2007, lorsqu'il s'est agi pour la FNSR et Groupama Central d'élaborer un modèle national de contrat d'assurance de personnes de façon à harmoniser les clauses de l'ensemble des contrats d'assurance en vigueur dans les services de remplacement français, le débat le plus vif concernait le niveau *a minima* des jours de franchise à appliquer (progressivement) d'une façon uniforme dans les départements ; *grosso modo*, il opposa les représentants du remplacement de la région Bretagne à ceux du grand Sud-Ouest (Midi-Pyrénées et Aquitaine) : les premiers étaient favorables à une franchise réduite au strict minimum en cas d'accident — elle ne pouvait être supérieure à 3 jours (autrement dit, dans leur optique, l'indemnisation contractuelle devait intervenir le plus rapidement possible dans le processus de remplacement) —, tandis que les seconds étaient partisans d'une stratégie opposée : il convenait de permettre aux services de garder un niveau de franchise assez élevé, par exemple de 15 jours (et donc de conserver des tarifs de souscription assez bas) dans la mesure où plusieurs des structures départementales dont ils défendaient les intérêts (Lot, Aveyron, Gironde, Pyrénées-Atlantiques, etc.) disposaient à leurs côtés de mutuelles « coups durs » ou de « groupes d'entraide » en capacité d'assurer bénévolement le remplacement sur les fermes sinistrées pendant ladite période de franchise.

⁴¹¹ Entretien n°2 avec le directeur de la FNSR, pp.4-5, décembre 2007.

Dans ce contexte, l'éthique professionnelle (incarnée sous une forme déontologique, le projet institutionnel, connue et approuvée par tous), en tant qu'elle arbitre entre les valeurs, doit être l'outil d'une coordination horizontale entre praticiens ; elle « *permet de coordonner (les acteurs) à partir d'un langage commun qui donnera à tous une définition de la "bonne" pratique* » (Batifoulier, *op.cit.*, p.10).

2- La domination du marché de la prestation de remplacement (ou la protection des frontières de l'espace du remplacement)

Le projet politique et économique idéal porté par tout groupe professionnel est d'aboutir au plein contrôle de son marché du travail, c'est-à-dire d'obtenir le droit exclusif de dire qui est compétent et qui ne l'est pas pour exercer l'activité professionnelle considérée, et d'obtenir pour ce faire un monopole de la prestation sur le marché du service (ou du bien) sur lequel interviennent les praticiens sélectionnés par lui (rien ne sert de contrôler l'accès au titre de « docteur en médecine » si, dans les faits, n'importe qui peut pratiquer la médecine) (Paradeise, 1988)⁴¹² ; monopole de la certification des compétences professionnelles et monopole de la prestation étant institués par l'État du fait de la pression exercée par les organisations en charge de la représentation des intérêts des tenants de l'activité professionnelle en question (Doray, Collin, Aubin-Horth, 2004)⁴¹³.

⁴¹² « *Lorsque le marché du travail ne recouvre pas tout le territoire du marché des produits, les acheteurs directs ou indirects de la force de travail peuvent réduire ou contourner les risques de défection ou de prise de parole en faisant appel à la concurrence d'autres producteurs. La construction des conditions de protection du marché des producteurs passe donc par la construction ou la préservation des conditions de protection du marché des produits. Liée à des conjonctures technologiques répercutées en coûts, cette dernière dépend aussi des relais politiques des groupes protégés ou qui cherchent à l'être : par la négociation et l'alliance, ils chercheront à imposer une définition de la compétence légitime qui circonscrive les producteurs habilités sur un territoire donné, pour obtenir la maîtrise de la relation entre force de travail disponible et marché des produits dans cet espace. Leur succès se traduira par l'apparition des protections douanières contre les produits ou les producteurs concurrents ou, de façon alternative, de conditions restrictives concernant l'élaboration des produits* » (Paradeise, *op.cit.*, p.16).

⁴¹³ « *L'État joue un rôle particulier dans le processus de constitution de groupes professionnels et de professionnalisation par la diversité possible de ces interventions. Un groupe peut se constituer en dehors de l'action directe ou immédiate de l'État, c'est souvent le cas quand le groupe émerge d'une demande économique ou que le référent identitaire est l'entreprise. La reconnaissance provient alors du champ économique (...) Mais il reste que l'État est souvent essentiel tant pour créer un marché, en assurer la fermeture ou pour fixer des modalités de reproduction d'un groupe donné. En fait, l'intervention des pouvoirs publics se calque sur les trois grandes dimensions du travail social de professionnalisation. Ainsi, il participe à la production de l'espace économique, ne serait-ce que par son poids quand il est lui-même employeur. Il produit et légitime les formes d'organisation du travail sur lesquelles les groupes prennent assise. Dans certaines situations, l'État ne fait pas qu'organiser les groupes, il les produit directement. Dans ce cas, son action va créer l'offre et la demande. Il déterminera les conditions d'existence du groupe, il précisera les frontières et les modalités d'accès au groupe. Il suggérera des paramètres de référence identitaire et établira les mécanismes de reproduction du groupe* » (Doray, Collin, Aubin-Horth, *op.cit.*, p.88).

Dans le cas du remplacement en agriculture, nous sommes très éloignés de ce schéma de la profession dite « établie ». La Fédération Nationale des Services de Remplacement ne s'est pas vue reconnaître par l'État de droit exclusif de dire qui est légitime et qui ne l'est pas pour créer un service de remplacement⁴¹⁴ ou pour travailler dans un service de remplacement. De la même manière, il n'existe pas d'exercice illégal du remplacement : les SRA n'ont pas le monopole de la fourniture de la main-d'œuvre de remplacement. Nous avons vu plus haut, en parlant de l'avènement d'une concurrence dans le champ du travail partagé en agriculture, que la création des groupements d'employeurs agricoles et que l'investissement grandissant des CUMA dans l'emploi partagé incarnaient des formules alternatives en matière de remplacement (si les groupements d'employeurs agricoles ont été politiquement conçus à leur origine pour assurer la fourniture d'une main-d'œuvre d'appoint, destinée à faire face aux surcharges de travail des exploitants, le fait est que rien n'empêche un agriculteur de profiter du salarié du groupement pour se faire remplacer, et non pas seulement pour l'assister sur son exploitation), que ces offres tendaient à se développer et à concurrencer de plus en plus les services de remplacement à mesure que s'érigeaient et se professionnalisaient les plateformes administratives en charge de les créer, de les promouvoir, de les assister ou de les animer. Nous avons également constaté que l'inverse était vrai, et que les services de remplacement profitaient de l'expertise accumulée en matière de gestion et de mise à disposition des salariés pour se lancer dans le complément de main-d'œuvre.

Toutefois, le fait que les structures de remplacement « transgressent » économiquement les frontières politiquement établies de l'espace du travail partagé en agriculture en investissant le domaine réservé des groupements d'employeurs en agriculture ne signifie pas qu'elles renoncent à défendre l'intégrité de leur propre espace et abandonnent l'idéal de monopolisation de leur marché inhérent au processus de professionnalisation dans lequel elles s'inscrivent. Aussi les SRA vont-ils travailler au maintien de leur position dominante sur le

⁴¹⁴ Au statut de « groupement d'employeurs à vocation de remplacement » n'est en effet associé aucun principe juridique de monopole territorial. Autrement dit, quand bien même existerait déjà un service de remplacement départemental, n'importe quelle organisation professionnelle est en capacité de créer (et n'importe quel réseau professionnel en capacité de promouvoir) des structures de remplacement concurrentes au sein du même espace territorial (si l'encastrement dans un réseau professionnel spécifique en cours de professionnalisation, ou la maîtrise de savoirs spécialisés, ou le positionnement légitime qu'occupe un SRA dans l'espace des organisations professionnelles départementales, sont souvent des conditions suffisantes pour dissuader d'autres opérateurs de créer « leur » service de remplacement — elles rendent les coûts politiques et organisationnels du projet extrêmement élevés —, ces mêmes caractéristiques, paradoxalement, peuvent être à l'origine de politiques de « doublonnage » : à mesure que le remplacement se différencie techniquement des autres activités professionnelles, il peut aussi s'en éloigner politiquement — la probabilité s'élève de voir ses intérêts et prises de position diverger radicalement de ceux du syndicalisme — et, par là même, d'engendrer des stratégies professionnelles de remplacement du remplacement).

marché du remplacement, à défaut de pouvoir rendre cette dernière exclusive. Cet ouvrage de monopolisation (ou de reproduction d'une position dominante) a deux aspects :

1°) En premier lieu, il s'agit de travailler au développement des compétences des responsables et des gestionnaires de services ainsi que des agents de remplacement — c'est l'office de la rationalisation professionnelle de type cognitive —, et d'œuvrer à ce qu'elle soient connues et reconnues par le public d'agriculteurs destinataire de la prestation — c'est l'une des fonctions de la rationalisation professionnelle institutionnelle (*cf.* la charte qualité du remplacement) ;

2°) En second lieu, l'enjeu de monopolisation requiert de travailler à l'établissement, au maintien ou au rétablissement de rentes de situation de nature juridique et financière, et, pour ce faire, lorsqu'il s'agit de politiques publiques, de prendre part au processus de régulation conjointe par lequel l'État et les organisations professionnelles agricoles élaborent les règles de fonctionnement du champ social concerné (développement agricole, politique sociale, syndicalisme) ou, lorsqu'il est question de politiques purement professionnelles (cas des assurances mutuelles agricoles), de négocier l'allure de ces dernières en lien avec l'échelon national idoine. La problématique de la régulation professionnelle renvoie donc ici à la capacité de la fédération professionnelle nationale des services de remplacement d'obtenir des pouvoirs publics, de leurs agences ou d'organismes professionnels financeurs, en orientant leur(s) politique(s), qu'ils garantissent certains avantages aux services de remplacement.

Concernant cette seconde dimension, nous devons apporter plusieurs précisions :

1°) Nous avons vu qu'historiquement les financements des motifs de remplacement s'étaient différenciés ; il y a donc autant de rentes à défendre qu'il y a de financements (et de procédures) spécifiques liés aux motifs. Notons bien que les rentes de situation dont il est ici question ne sont pas toutes de même nature : *dans le cas du remplacement pour maternité, les services de remplacement en agriculture bénéficient d'un « monopole de droit » (principe de recours prioritaire au service de remplacement posé par le législateur)* : si les agricultrices souhaitent accéder à leurs droits, c'est-à-dire bénéficier d'un remplacement pendant la durée de leur congé maternité dont le coût est entièrement pris en charge par la caisse de Mutualité Sociale Agricole de leur département, elles sont contraintes de passer par le service de remplacement en agriculture (elles ne peuvent pas, par exemple, faire appel au salarié de la CUMA ou du groupement d'employeurs agricole auxquels elles appartiennent ou auxquels appartiennent leurs époux, ou plutôt, si elles y font appel, elles ne peuvent escompter bénéficier de l'indemnisation prévue) ; *dans le cas des autres motifs de remplacement, les*

rentes de situation renvoient au fait que *les services de remplacement en agriculture sont les seuls fournisseurs de main-d'œuvre de remplacement à bénéficier de subventions ou d'indemnités permettant d'abaisser le prix d'une journée de travail de remplacement* : par exemple, si rien n'empêche un exploitant appartenant à un groupement d'employeurs agricole ou à une CUMA intégrale de faire appel au salarié de cette structure pour se faire remplacer à l'occasion de ses absences pour cause de mandat professionnel, il acquittera, pour cette mise à disposition, un coût de journée équivalent à celui qu'il aurait acquitté pour du simple complément de main-d'œuvre ; seuls les services de remplacement agricole bénéficient en effet de subventions dédiées à l'abaissement du coût de remplacement sur les journées « mandat professionnel ». Pour le dire autrement et plus simplement, *les rentes de situation des SRA correspondent à leurs monopoles de la fourniture d'une prestation de remplacement financièrement aidée* ;

2°) Comme nous venons de l'indiquer, chaque rente est liée à des motifs et à des procédures spécifiques, qui s'inscrivent dans des champs professionnels distincts. Autrement dit, *la FNSR ne doit pas participer à un seul type de régulation de contrôle mais à plusieurs*. Dans le même esprit, analytiquement, il semble possible de dire qu'il n'y a pas « un » marché du remplacement, mais « des » marchés du remplacement (un marché du remplacement pour maternité, un marché du remplacement pour les maladies et les accidents, *etc.*). Travailler à dominer « le » marché du remplacement suppose de travailler à consolider sa position dominante sur chacun des segments (associés à chacun des « motifs ») qui le constituent ;

3°) Les régulations publiques qui sont à l'œuvre dans les champs professionnels (développement agricole, assurance sociale) et qui concernent le remplacement ne s'apparentent qu'assez rarement à des « colloques singuliers » entre la Fédération Nationale des Services de Remplacement, représentant les intérêts de services, et les pouvoirs publics. Dans les faits, la tradition de cogestion aidant⁴¹⁵, *sa capacité d'influer sur la trajectoire d'une politique publique est intimement corrélée à sa capacité d'orienter les prises de position du syndicalisme majoritaire, et notamment du syndicalisme jeune avec lequel le partenariat politique est fortement institutionnalisé* (puisque la présidence de la FNSR est statutairement

⁴¹⁵ Sur la construction de la cogestion de la politique agricole française, cf. chapitre 1. Si, depuis l'alternance de 1981, et plus encore depuis les années 2000, les formes de la cogestion ont considérablement évolué, au point qu'ont aujourd'hui disparu la plupart des grandes instances officielles de concertation qui symbolisaient, sur le plan national, la cogestion de la politique agricole (qu'il s'agisse des conférences professionnelles nationales, de l'Association Nationale de Développement Agricole [ANDA] puis de l'Agence de Développement Agricole et Rurale [ADAR], ou du Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles [CNASEA]), il n'en reste pas moins que les arènes et mécanismes informels de co-production des décisions et des textes demeurent très actifs.

confiée à un membre du conseil d'administration national des Jeunes Agriculteurs). Le raisonnement vaut largement pour le champ de l'assurance mutuelle agricole dans lequel les pouvoirs publics n'interviennent pas directement mais qui reste influencé par les prises de position syndicales (les services de remplacement éprouveraient ainsi les plus grandes difficultés à obtenir du réseau des caisses d'assurances mutuelles agricoles que les contrats d'assurance leur soient exclusivement réservés s'ils ne bénéficiaient pas de l'appui d'un syndicat agricole majoritaire)⁴¹⁶.

4°) Le type de régulation professionnelle dont il est ici question — la prise de participation aux régulations de contrôle des champs professionnels dans lesquels s'inscrivent les (financements des) motifs de remplacement en agriculture — est bien distinct de l'autre volet de l'activité de régulation professionnelle (de la FNSR) attendant au travail de rationalisation organisationnelle et professionnelle des services de remplacement ; *cependant, les deux sont extrêmement liés : la normalisation des pratiques et des organisations dans le remplacement en agriculture est constitutive d'un crédit politique susceptible d'être investi dans ses relations avec les pouvoirs publics et les autres organisations professionnelles agricoles.*

À ce stade de l'exposé, il convient de relever toute l'ambiguïté de cette défense des frontières du marché du remplacement *où le travail de maintien (lorsqu'il est menacé) ou d'amélioration d'un financement pour garantir le caractère accessible financièrement et (donc) public de la prestation de remplacement se double d'un travail de monopolisation de ce dernier pour se doter d'un avantage compétitif décisif face à des opérateurs de plus en plus « rivaux »*. Si elles sont distinctes, les deux dimensions ne tendent pas moins à se confondre et à être confondues.

Enfin, le caractère plus ou moins « clos » ou plus ou moins « ouvert » d'un marché donné du service n'est pas la résultante du seul affrontement entre des tenants de positions

⁴¹⁶ La nécessité, plus ou moins objectivement impérieuse et plus ou moins subjectivement perçue comme telle, d'agir avec l'aval du syndicalisme majoritaire (ou d'une partie de la mouvance conservatrice qu'il représente) est en effet loin d'être une contrainte spécifique à l'espace du remplacement en agriculture. Un grand nombre d'enjeux et de segments professionnels agricoles que l'on considère aujourd'hui comme s'étant complètement autonomisés vis-à-vis du champ syndical, qu'il s'agisse de la coopération, du crédit, de l'assurance ou de la mutualité sociale agricoles, restent influencés, directement ou indirectement, par ce dernier (ne serait ce que parce que le syndicalisme, à la base, la plupart du temps, contrôle la sélection des candidats aux élections professionnelles des organismes agricoles dans lesquels il n'est pas directement partie prenante : les conseils d'administration nationaux de Groupama Central, du Crédit agricole ou de la Mutualité Sociale Agricole sont certes composés d'élus appartenant aux échelons inférieurs des caisses, sans lien affiché, donc, avec les structures syndicales, mais pour peu que l'on s'intéresse à la manière dont sont choisis les personnels des caisses cantonales qui forment le socle de chacune de ces « pyramides », et l'on retrouvera l'influence de la logique syndicale).

dominantes et des prétendants, de leur *lobbying* respectif pour infléchir les régulations publiques et professionnelles. Le travail de protection des frontières du marché doit aussi compter avec le contexte idéologique qui préside à l'arbitrage étatique des luttes entre les parties intéressées. Dans cette perspective, plusieurs travaux d'économie sociale (Enjolras, 2002 ; Laville 2000) qui s'intéressent à la régulation publique des services de proximité ou des associations sportives au niveau européen montrent le passage d'une régulation tutélaire, où « *la production de service fait l'objet d'une intervention contraignante de la puissance publique qui agit comme "tutrice" du consommateur et du producteur, afin d'éviter que la production et la consommation ne soient orientées vers la satisfaction d'autres besoins ne justifiant pas l'aide publique* » (Enjolras, *op.cit.*, p.58), dominante jusque dans les années 1970, à une régulation concurrentielle, dans le cadre de laquelle « *la puissance publique laisse jouer le jeu de la concurrence et de la liberté du consommateur et du producteur, même si elle oriente la demande, joue sur la formation des prix ou garantie la qualité* » (*Ibid.*, pp.58-59), prégnante à partir des années 1990. Concernant ce dernier cas, Jean-Louis Laville, traitant des services sociaux, parle d'une « régulation concurrentielle subventionnée » puisque l'on met en compétition des prestataires tout en « solvabilisant » la demande⁴¹⁷. En résumé, l'on peut dire que travailler à défendre son segment de marché, c'est le défendre contre des concurrents potentiels, mais c'est aussi le défendre contre une idéologie (souvent qualifiée de « néo-libérale »).

Pour terminer ce chapitre, nous nous proposons de décrire les formes prises par cette activité de régulation professionnelle de la FNSR visant à défendre les frontières de l'espace du remplacement agricole 1°) en restaurant une position monopoliste des SRA sur le marché du remplacement pour congé maternité et 2°) en travaillant au maintien de rentes financières, à la reproduction d'un « monopole des subventions », sur les différents marchés du service inhérents aux autres motifs de remplacement (mandat professionnel et formation, mandat

⁴¹⁷ « Dans les pays européens, l'irruption d'une régulation concurrentielle émane moins d'un retrait brutal de l'État que d'un changement de ses modes d'intervention : la régulation concurrentielle y est subventionnée puisque des avantages sont consentis aux consommateurs. Contrairement à ce qui avait lieu avec la démarchandisation, une part du financement est attribuée à la demande, et non plus à l'offre ; quant aux ressources qui continuent à être dirigées vers l'offre par les pouvoirs publics, elles empruntent moins la forme de subventions que de contrats. Ce mode de régulation s'est diffusé, particulièrement au cours des années 1990, dans les pays à régime corporatiste et libéral. En France et en Allemagne, il s'agit de financer des services additifs à ceux qui continuent de relever d'une régulation tutélaire ou d'une régulation d'insertion. En France, ce sont des allocations ou des exonérations de charges sociales et fiscales qui sont allouées alors qu'en Allemagne, dans le droit fil de la logique corporatiste, est créée une assurance dépendance financée par des cotisations obligatoires payées par les employeurs et les employés. Au Royaume-Uni, il s'agit d'une réaffirmation, sous une forme inédite, du primat d'un marché concurrentiel sur les services publics. » (2000, pp.541-542)

syndical) ; nous achèverons l'exposé en parlant de l'émergence d'une régulation concurrentielle en matière de remplacement pour congés et nous reviendrons sur les raisons structurelles et conjoncturelles de ce qu'il convient d'analyser comme un « échec » du travail de monopolisation (de domination) de ce marché par les services.

2.1- Le remplacement pour congé de maternité : rétablir un monopole de droit

Lorsqu'il est institué en 1977 sous la pression de commission des agricultrices de la FNSEA, le congé de maternité des agricultrices n'est pas uniquement confié aux services de remplacement par souci de contribuer à leur développement — ce qu'il fera pourtant. En fait, comme signalé précédemment, la raison est autrement plus prosaïque : à défaut d'être en capacité d'établir sur une base monétaire la part que représente la contribution des agricultrices dans la formation du revenu de l'exploitation, l'allocation de journées de remplacement paraît être, aux yeux des syndicalistes comme à ceux des pouvoirs publics et de la MSA, l'équivalent le plus commode. C'est donc cette solution qui est retenue. Dans le même élan est retenu le principe d'un recours prioritaire au service de remplacement « *afin de garantir le caractère professionnel de la prestation* »⁴¹⁸ : l'article 2 du décret n° 663 du 27 juin 1977 dispose dans son article 2 que les agricultrices et conjointes d'exploitants doivent « *être effectivement remplacées dans les travaux qu'elles effectuent sur l'exploitation ou dans l'entreprise par l'intermédiaire d'un organisme gérant un service de remplacement et ayant conclu avec la caisse de mutualité sociale agricole de la circonscription une convention à cet effet. Toutefois, si le recours à un tel service n'est pas possible, le remplacement peut être effectué par une personne salariée spécialement recrutée à cette fin* ». Un arrêté du 29 décembre 1977 précise que pour pouvoir directement recruter un salarié, l'agricultrice doit obligatoirement joindre à sa demande d'allocation la notification du service de remplacement par laquelle il stipule ne pas être en capacité d'effectuer le remplacement.

2.1.1- De la disparition du monopole en 1985...

En septembre 1983, les Caisses Centrales de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) lancent une enquête nationale sur le sujet du remplacement pour maternité : il s'agit de comprendre les raisons qui freinent la demande de prestations (à l'époque, moins d'une agricultrice sur quatre se fait remplacer à l'occasion de sa grossesse). Le bilan qui en est tiré fait ressortir trois grands obstacles : des démarches administratives trop lourdes, des

⁴¹⁸ Courrier des CCMSA à la caisse de MSA de l'Allier, 3 octobre 1977.

difficultés de trouver une personne susceptible de remplacer la jeune mère, le coût résiduel. Le 3 janvier 1984, dans le cadre des travaux de la commission « administration-profession » du Conseil Supérieur des Prestations Sociales Agricoles dédiée aux questions d'assurance maladie, un groupe de travail composé de représentants de la Direction des Affaires Sociales du ministère de l'Agriculture, du CNJA, de la FNSEA, de l'ANDA et des CCMSA, se réunit aux fins d'envisager les diverses possibilités d'aménagement de la prestation. Parmi les pistes d'améliorations retenues, il est proposé d' *« assouplir la procédure de remplacement par un salarié en permettant de faire appel à un salarié au même titre qu'à un service de remplacement (...) et d'assouplir les délais de demande de l'allocation auprès de l'organisme assureur (...) Enfin, les participants soulignent que le coût restant à la charge de l'agricultrice semble être un obstacle à la demande, le coût du remplacement facturé par le service de remplacement excédant souvent le plafond servant de base au remboursement »*⁴¹⁹.

Ces diverses facilités et améliorations sont mises en place par le décret du 16 mai 1985 et l'arrêté du 5 juin 1985 ; la règle du recours prioritaire et, de fait, le monopole de droit octroyé au service de remplacement en matière de congé maternité sont partiellement remis en cause ; la note de service du Ministère motivant ce changement précise : *« Cette règle paraît devoir être atténuée pour tenir compte des cas où le service ne fournit pas l'attestation demandée. En effet, il peut arriver que le service de remplacement ne dispose pas à un moment donné d'une personne présentant la qualification nécessaire pour assurer le remplacement de l'agricultrice mais propose un autre remplaçant. En pareil cas, il peut être admis que l'agricultrice recrute directement un salarié apte à exécuter les tâches qu'elle souhaite. L'intéressée pourra alors obtenir le remboursement des frais exposés sur production d'une déclaration sur l'honneur indiquant que le recours au service n'est pas possible et précisant que les travaux effectués par le salarié employé ont directement pour objet la mise en valeur de l'exploitation ou l'activité de l'entreprise agricole, à l'exclusion des travaux concernant la tenue du ménage familial »*⁴²⁰.

Cette disposition de l'année 1985 appelle trois grandes remarques : 1°) la possibilité de contourner le principe du recours prioritaire au service de remplacement relève d'une tolérance administrative : le recrutement direct d'un salarié doit être justifié par la production d'une déclaration sur l'honneur, examinée lors de l'instruction du dossier de demande ; 2°) de

⁴¹⁹ Procès-verbal de la réunion du 3 janvier 1984 sur l'allocation de remplacement maternité, 6 janvier 1984, p.2.

⁴²⁰ Note de service n°7019 de la sous-direction de la protection sociale du ministère de l'Agriculture, 6 juin 1985, pp.2-3.

notre point de vue, cette mention stigmatise merveilleusement le passage, en train de se faire, d'une régulation tutélaire vers une régulation dite « concurrentielle » : se faisant l'écho des *desiderata* syndicaux, les pouvoirs publics privilégient la figure du client au détriment de celle du sociétaire ; on rend possible la défection plutôt que d'inciter à la prise de parole ; 3°) il n'en demeure pas moins qu'en creux, cette interprétation pose un singulier problème de régulation : à l'époque, il n'existe aucune formule d'intermédiation marchande (spécialisée dans l'agriculture) autre que le service de remplacement ; la mesure va donc être grosse d'effets pervers (les inspections du travail départementales, quelques années plus tard, rendront compte auprès de leur ministère de tutelle des dérives occasionnées par cette disposition : rémunération déguisée du chef d'exploitation, emploi du conducteur de la CUMA locale, etc.).

Avec le décret du 24 juin 1991, une nouvelle dérogation est instaurée : si, jusqu'à cette date, la somme laissée à la charge de l'agricultrice bénéficiant du remplacement était très variable, ce, compte tenu des énormes disparités constatées dans la tarification des journées de remplacement — les tarifs de journées de certains services pouvaient en effet être très supérieurs à celui du prix de journée maximum fixé annuellement par arrêté et subventionné à hauteur de 90% —, le décret de 1991 vient disposer que le montant de l'allocation de remplacement est égal à 90% du tarif de remplacement de chaque service dans la limite de 110% du prix de référence déterminé par un arrêté annuel ; le texte dispose que si le tarif journalier est supérieur à 110% du prix de référence national, alors le remplacement peut être effectué par un salarié spécialement recruté à cet effet. Ce qui n'était qu'une tolérance en 1985 devient une possibilité de dérogation de plein droit. Par ce biais, un nouveau coup est porté au principe de monopole (de recours prioritaire) du (au) service de remplacement.

Lorsqu'on examine les statistiques de la Mutualité Sociale Agricole, l'on remarque que si l'ouverture du marché du remplacement pour congé de maternité n'a pas eu l'effet de levier escompté — pour la bonne et simple raison que ce que nous avons appelé le « champ du travail partagé » n'entame sa consolidation qu'en 1995 —, il n'a pas non plus porté préjudice à la prestation, puisque le pourcentage de bénéficiaires progresse légèrement (et régulièrement) entre 1988 et 1997 (Tableau n°19), sous l'effet principal des divers aménagements (la durée d'attribution passe en 1986 de 28 à 56 jours) et assouplissements de la réglementation.

Tableau n°19 : évolution du nombre de bénéficiaires de l'allocation de remplacement pour maternité entre 1988 et 1997

Année	Nombre de bénéficiaires	Nombre de naissances	Rapport (nb bénéficiaires/nb naissances)
1988	4161	13 943	29,80%
1989	3485	12 383	28,14%
1990	3455	11 470	30,12%
1991	3099	10 302	30,08%
1992	3037	9 954	30,51%
1993	2625	8 870	29,59%
1994	2593	8 176	31,71%
1995	2427	8 321	29,16%
1996	2289	6 756	33,90%
1997	2192	5 940	36,90%

(Source : CCMSA)

Reste que, toujours selon les statistiques de la MSA, un phénomène de concurrence sur la prestation commence à se manifester (Tableau n°20). L'on peut raisonnablement imputer ce fait au « boom » numérique des groupements d'employeurs agricoles locaux (et donc à la montée en puissance des offres alternatives de remplacement) suscité par les aménagements fiscaux conséquents apportés à cette formule à partir de 1995.

Tableau n°20 : nombre de journées « maternité » réalisées dans le cadre du service de remplacement et hors service de remplacement entre 1996 et 1997

	1996	1997	Évolution
Total des journées réalisées	117 800 journées	111 190 journées	-6%
Journées réalisées par "SRA"	107 400 journées	90 350 journées	-20%
Journées réalisées par embauche directe	10 400 journées	20 840 journées	+100%

(Source : CCMSA)

2.1.2- ... À son rétablissement en 2000

C'est en 1998, en préparation de la loi d'orientation agricole de 1999, que vont être relancés les travaux autour de la question de la maternité. Le contexte est étonnamment favorable à une telle (re)mise en chantier. Du côté du ministère de l'Agriculture, l'arrivée d'une équipe socialiste aidant, l'alignement des droits « maternité » des agricultrices (qui bénéficient de 56 jours de congé depuis 1986) sur ceux des femmes salariées (bénéficiaires quant à elles de 16 semaines de congé) devient un sujet de préoccupation politique. Michel V., membre du Bureau 42 (Prestations assurance maladie, maternité et invalidité) de la Direction des Exploitations, de la Politique Sociale et de l'Emploi (DEPSE) du ministère de l'Agriculture dans cette période revient sur le contexte politique :

« Un certain nombre de choses était sous les peignoirs jusqu'en 1997, et à ce moment là, certains évènements politiques ont permis de faire évoluer les choses, et surtout l'arrivée d'un nouveau directeur, qui était un copain de promotion, et qui a permis de débloquent un certain nombre de choses. Par exemple, cela, la

maternité. En agriculture, il n'était pas si évident de se dire que débloquer des fonds pour améliorer l'état de santé et le confort des femmes... tout cela ce n'était pas une évidence. C'est un milieu assez... les femmes n'étaient pas au premier plan des préoccupations. Les préoccupations, c'était l'augmentation des prestations d'assurance maladie des exploitants et ici, on est tombés sur une équipe, au cabinet de Jean Glavany, qui était tout à fait prête à travailler pour le droit des femmes parce que la conseillère technique au cabinet, chargée de l'action sociale, qui avait un parcours relativement féministe, poussait à cela. Donc l'initiative, je sais pas, nous au bureau on avait envie de reprendre ce dossier et on a rencontré des syndicalistes qui avaient un intérêt immédiat. L'intérêt des syndicalistes, c'était d'ouvrir le marché du remplacement (...) »⁴²¹

Du côté du remplacement, comme nous l'avons signalé plus haut, le contexte a grandement évolué : autant l'ouverture du marché du remplacement pour maternité n'était guère problématique politiquement dans les années 1980, puisque les services étaient distribués dans toute une série de groupes (et réseaux) professionnels, autant, en cette fin des années 1990, le remplacement apparaît comme une activité professionnelle à part entière, dotée d'une identité technique (savoirs), juridique (statut) et politique (puisque la FNSR sera créée fin 1998) ; aussi, l'affermissement de la légitimité du groupe professionnel – sa professionnalisation – ne peut plus se concevoir sans restaurer la « rente » qui avait permis, quinze années plus tôt, à un grand nombre de services et aux carrières salariées du remplacement de se développer ; d'autant que les offres alternatives ont commencé à se développer localement.

« Ça c'est vraiment un des dossiers que j'ai le plus travaillé et le plus fait avancer, je me suis très vite rendu compte qu'on avait perdu ce recours prioritaire et qu'après, entre guillemets, il se faisait n'importe quoi dans les départements. J'avais trouvé que cette idée était super, le remplacement « congé maternité », et on s'était très vite aperçus que dans les faits, c'était du pipo, la MSA finançait bien souvent un conjoint d'exploitation qui était là, un aide familial qui était là déjà, une personne qu'était déjà présente sur l'exploitation, donc on n'amenait absolument aucune valeur ajoutée sur l'exploitation, on faisait du financement de quelqu'un... et ça se faisait n'importe comment et n'importe où. En plus, ça faisait perdre de l'activité à des structures qui se mettaient en place où l'activité maternité pouvait faire démarrer le service hein... financer du secrétariat et puis fidéliser des salariés en CDI qui travaillaient comme il faut (...) Donc l'idée était de dire, les gens veulent profiter du congé maternité, réorganisons la chose, remettons un recours prioritaire avec un service de qualité, et là on verra ce que ça donne. Et je crois que le pari a été réussi parce qu'on a réussi à revenir là-dessus, en laissant quand même une dérogation si le service ne pouvait pas fournir pour ne pas pénaliser l'agricultrice, et on a inversé la courbe et depuis la courbe elle est partie dans l'autre sens (...) Et on a fait le remplacement paternité dans le même cadre pour vraiment aller jusqu'au bout des choses quoi (...) Ça serait aujourd'hui, peut-être que ça poserait des problèmes, mais à l'époque on était quand même un peu pionniers dans l'histoire, et les GE classiques, ça démarrait un peu, ça balbutiait, ils avaient quand même beaucoup de mal à se mettre en place dans pas mal de régions. Et, je dirais, c'est toujours pas en place aujourd'hui en certains endroits, alors que nous on avait un

⁴²¹ Entretien avec Michel V., Depse, ministère de l'Agriculture, septembre 2007, p.1.

réseau solide qui tenait la route. Nous on était là, on avait un antécédent, on avait déjà le recours prioritaire, donc il suffisait de revenir à quelque chose qui avait déjà existé, tout simplement. »⁴²²

Le travail politique sur la refonte du motif maternité va prendre deux ans (1998-1999). Là encore, les formes de la régulation de contrôle se sont considérablement modifiées par rapport à ce qui prévalait dans les années 1980 : 1°) la constitution d'une identité collective spécifique au remplacement s'est doublée de l'émergence d'un personnel politique spécialisé dans les affaires du remplacement dont les principaux membres se sont répartis les « dossiers » au niveau national ; 2°) la Fédération Nationale des Services de Remplacement s'est politiquement « attachée » aux Jeunes Agriculteurs (syndicat auquel est réservé le poste de présidence) de manière à garantir son accès au champ du pouvoir politique. L'analyse des comptes-rendus des réunions conduites pendant ces deux ans appelle trois remarques : 1°) les arènes de concertation mobilisent les représentants de trois acteurs institutionnels : la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), la Direction des Exploitations, de la Politique Sociale et de l'Emploi (DEPSE, ministère de l'Agriculture) et les représentants de la FNSR, présentée comme reliée au CNJA (dans les procès-verbaux, la double qualité « FNSR-CNJA » du président de la FNSR est systématiquement signalée) ; les groupes de travail se composent de six personnes en tout ; 2°) contrairement aux sessions de travail des années 80 qui s'inscrivaient dans le cadre d'une commission « administration-profession » du Conseil Supérieur des Prestations Sociales Agricoles (CSPSA), les réunions et les échanges sont bien moins formels : aux quelques réunions de travail ayant lieu rue de Varennes se greffent des échanges de statistiques et de chiffres entre la FNSR (CNJA) et le Ministère ; dans ce cadre, la CCMSA assume surtout un rôle de fournisseur de données « neutres » à l'une ou l'autre des deux autres parties ; 3°) Fait important : la FNSEA n'est pas associée à ces réunions (alors qu'elle était membre de droit du CSPSA et de ses sections spécialisées par grand risque) ; l'émergence du remplacement comme « spécialité professionnelle » semble s'être substituée à la place prise habituellement sur ces questions par la commission féminine du syndicat majoritaire (qui, du fait de la disparition des conférences professionnelles, ne bénéficie plus de fenêtres d'opportunités institutionnelles pour faire valoir ses vues). En outre, bien qu'elle se soit constituée un an avant la FNSR et sous l'égide de la FNSEA, la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FNGEA) ne bénéficie pas d'un investissement professionnel comparable à celui dont profite sa consœur du remplacement en agriculture : en effet, s'agissant des groupements d'employeurs agricoles, la composition d'un réseau national

⁴²² Entretien avec Rémi T., président du SRA de l'Ariège et vice-président de la FNSR, novembre 2007, p.5.

de prescripteurs (section emploi des FDSEA et Associations Départementales de l'Emploi et de la Formation en Agriculture) — et donc la progressive érection d'intérêts professionnels catégoriels autour des GE — ne commence véritablement qu'à la fin années 1990 et au début des années 2000 (période de création des Associations Régionales pour l'Emploi et la Formation en Agriculture dans la plupart des régions françaises, qui, systématiquement — *i.e.*, à l'échelle de chaque département —, feront des problématiques de diffusion et d'encadrement des groupements d'employeurs l'un de leurs principaux chevaux de bataille) ; autrement dit, à cette époque, faute d'avoir des organisations identifiables à défendre, la FNSEA ne perçoit pas l'intérêt qu'il y a à intervenir directement dans cette affaire de maternité.

Si toutes les parties vont s'entendre très tôt sur la durée d'indemnisation des congés maternité des agricultrices — ce sera 16 semaines, comme pour les salariées —, la controverse aura lieu à la fois sur la nécessité de rétablir le recours prioritaire aux services de remplacement, ainsi que sur le niveau de l'indemnisation, porté jusque là à 90% du tarif du service dans la limite de 110% du prix de référence national. L'étude des documents de travail échangés entre la FNSR et le Ministère pendant ces deux ans permet d'attester d'un travail de mise en scène et de mise en valeur de l'organisation du réseau des services de remplacement :

- Mise en valeur du travail de rationalisation organisationnelle en vigueur depuis 1997 : en communiquant la liste des services de remplacement départementaux et des fédérations départementales, on atteste de la couverture territoriale quasi-complète au plan national de l'offre de remplacement et de l'établissement d'échelons représentatifs sur le plan local (à même de coordonner l'activité de remplacement en liaison avec les caisses départementales de la MSA) ; ce point peut sembler mineur, mais il pèse d'un poids considérable dans la négociation, car c'est le maillage incomplet du remplacement dans certains départements au début des années 80 — le fait qu'existe des « zones blanches » — qui avait convaincu les syndicats agricoles et les autorités publiques d'ouvrir le marché de la maternité ;
- Mise en valeur également de la déontologie inhérente à l'activité des services de remplacement : aux dérives liées aux remplacements effectués hors du cadre des SRA, dont la CCMSA se fait l'écho auprès de la DEPSE, la FNSR oppose une série de principes professionnels guidant la politique et la démarche des services : ainsi, la « charte qualité » est régulièrement mobilisée dans les débats et ses engagements explicités ; à la pratique sociale non réglée de l'embauche directe d'un salarié par

l'exploitante elle-même, l'on oppose une méthode de travail nationale, des standards de qualité en cours d'élaboration, des valeurs professionnelles, etc. ;

- Mise en valeur, enfin, cela peut sembler paradoxal, de l'hétérogénéité des politiques de gestion des services : les différences de tarifs entre services de remplacement français sont l'un des principaux griefs adressés aux SRA ; tout le travail politique des représentants des services de remplacement et du CNJA va donc consister à redéfinir la problématique : l'on présente ces variations de prix comme incompressibles, comme étroitement associées à des organisations territoriales conçues localement par les organisations professionnelles agricoles et ajustées aux réalités de terrain. Dès lors, plutôt que de remettre en cause le monopole des services de remplacement, il convient de modifier tout le système d'indemnisation, de manière à ce qu'il épouse ces aspérités présentées comme « incontournables » : par ce biais, le CNJA et la FNSR vont réussir le tour de force de faire prendre en charge l'intégralité du prix du remplacement par les caisses départementales de MSA (le principe d'un tarif national de référence, à l'origine des décalages entre prix du remplacement et capacités contributives des agricultrices, disparaît donc ; vont seulement demeurer quelques contraintes administratives : 1°) les éléments entrant dans le calcul du coût de revient sont précisés par une circulaire d'application⁴²³ ; 2°) le coût de revient « maternité », qui fait chaque année l'objet d'un avenant tarifaire présenté à la caisse de MSA et annexé à la convention passée entre ladite caisse et le ou les services de remplacement du département, est contrôlé et fait l'objet d'un agrément par le service régional de l'inspection du travail qui vérifie l'adéquation des postes de dépenses retenus avec ceux mentionnés dans la circulaire ministérielle ; 3°) la CSG et la CRDS restent dues par les bénéficiaires de la mesure).

⁴²³ La circulaire DEPSE/SPDS/C2000-7046 dispose en page 5 qu' « un ou plusieurs prix de journée moyens sont fixés annuellement dans le cadre d'une convention annuelle signée entre chaque caisse de mutualité sociale agricole et chacun des groupements d'employeurs à vocation de remplacement ou la fédération départementale les représentant, intervenant dans la circonscription de la caisse. La notion de prix de journée est mise au pluriel pour tenir compte des différences de qualification entre salariés des organismes de remplacement et des charges supportées par ces organismes. Le ou les prix de journée comprend : 1) le montant des salaires versés pour le remplacement ; 2) les charges sociales afférentes à ces salaires ; 3) les taxes sur ces salaires ; 4) les frais de déplacement des remplaçants ; 5) les frais de gestion du service de remplacement. Il est applicable pour une durée de douze mois et ne peut être modifié, par avenants, que pour prendre en compte l'effet sur les charges supportées par le service des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles intervenues ».

Le décret n°2000-453 relatif à l'allocation de remplacement, qui suit la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999⁴²⁴, ne se contente donc pas de réinstaller le monopole des services dans le domaine du remplacement, il consolide la rente de situation en faisant passer le nombre de journées indemnisées de 56 jours à 16 semaines, et en instituant la prise en charge de la quasi-totalité (hors CSG-CRDS) du coût de la journée de remplacement. Le travail *strictement* politique de la FNSR et des Jeunes Agriculteurs a permis de passer d'une configuration qui s'orientait de plus en plus vers un schéma concurrentiel à mesure que s'affirmait le champ du travail partagé à une situation de monopole extrêmement administré (avec une méthode officielle d'élaboration et un contrôle des prix pratiqués sur le marché du remplacement pour maternité).

En 2002, le congé de remplacement pour motif de paternité est créé sur le même modèle que le motif de maternité ; comme pour les salariés, les différences tiennent, mais c'est évident, dans la durée d'indemnisation (11 jours) et dans l'absence d'aménagements divers requis par les cas pathologiques (l'agricultrice ou l'épouse d'agriculteur peut bénéficier de congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique, d'accouchement par césarienne, etc.). Après 2002, les travaux de la FNSR avec la CCMSA et la Direction de la protection sociale du ministère de l'Agriculture se poursuivront pour aboutir en la matière à un plus grand alignement encore des droits des actifs non salariés de l'agriculture sur ceux des salariés des autres secteurs (en matière d'adoption notamment).

2.2- L'émergence du mandat syndical comme prolongement du procès de différenciation institutionnelle des motifs de remplacement et affirmation (problématique) d'une éthique professionnelle

On a pu voir qu'historiquement placés au sein du champ du développement agricole, les motifs de remplacement s'en étaient peu à peu échappés ; l'inscription du motif « maternité » (puis, beaucoup, plus tard du motif « paternité ») dans le champ de la mutualité sociale, puis l'arrimage des motifs « accidents » et « maladie » au champ de l'assurance mutuelle agricole, se sont accompagnés de l'instauration de procédures qui, en même temps qu'elles venaient régler la coordination entre les financeurs du remplacement et les SRA, rationalisaient les mécanismes d'allocation des ressources financières comme humaines du remplacement. Au début des années 2000, deux motifs ont (partiellement) échappé à cette dynamique : le motif

⁴²⁴ Le décret et sa forme furent en effet les véritables enjeux de la négociation puisque la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 s'était contentée, dans son article 33, de supprimer l'adjectif « *partielle* » accolé à l'indemnisation des journées de remplacement dans le libellé de l'article 1106-3-1 du Code rural dédié au congé maternité des agricultrices.

« congé », que nous traitons plus bas, et les motifs « formation » et « mandat professionnel », qui sont l'objet du présent propos.

En choisissant de conserver uniquement le mandat et la formation dans le périmètre du développement à partir de 1991, les tenants de l'ANDA ont par là même maintenu, sinon le « flou », en tout cas l'extrême « largesse » des cadres censés gouverner l'attribution des financements dédiés aux deux motifs. L'allocation de ces derniers reste, formellement, tributaire des « recommandations » de l'association nationale, et, dans les faits, uniquement dépendante des choix opérés par l'équipe professionnelle en charge du service bénéficiaire de ces fonds. Certes, une politique de rationalisation des fonds s'esquisse, mais c'est sur le tard, à la toute fin des années 1990. Reste que, pendant cette période, le remplacement n'est pas la seule activité à profiter (ou à être la victime) de ce mode de gouvernance national extrêmement souple. La (presque) totale liberté d'action est une caractéristique commune à l'ensemble des organisations financées à l'époque par l'ANDA.

2.2.1- La différenciation du mandat syndical et du mandat professionnel

La gestion des fonds du développement agricole avait fait l'objet, en 1972 et en 1985, de rapports très critiques de la Cour des Comptes. À partir de 1999, des critiques tout aussi virulentes se font jour : un rapport de l'Inspection Générale des Finances (IGF) produit en décembre 1999 vient présenter l'ANDA comme un outil déguisé de financement du syndicalisme agricole ; quelques mois auparavant, un rapport de la Cour des Comptes condamnait de nouveau le mode de gestion de l'association⁴²⁵ ; tout cela dans un contexte de crise financière de la structure liée à une baisse conséquente de ses ressources parafiscales. Au

⁴²⁵ On peut lire en conclusion de ce rapport : « *Le fonctionnement de l'ANDA au cours des dernières années a été marqué par diverses améliorations, telles que l'introduction de la procédure du conventionnement, l'accroissement des moyens accordés à la recherche appliquée, l'ouverture vers des préoccupations nouvelles, telles que l'agriculture biologique ou l'environnement. D'autres progrès sont annoncés, comme l'évaluation externe, le recentrage des programmes et des actions et la rationalisation de certains aspects de la gestion interne de l'association. Mais, malgré des améliorations apportées ou annoncées, certains aspects de l'action de l'ANDA demeurent préoccupants : l'abandon par l'administration de ses prérogatives dans la définition des orientations et des priorités du développement ; une trop fréquente reconduction des aides existantes, aboutissant en fait à un financement des structures plutôt que des actions ("les crédits de développement deviennent des aides de fonctionnement soit permanentes, soit exceptionnelles", notait déjà la Cour en 1985) ; la faiblesse de l'articulation entre développement et formation ; l'absence de véritable contrôle de l'exécution des actions ; l'abandon progressif de la solidarité intersectorielle (...). Il incombait en particulier à l'État de déterminer explicitement les orientations prioritaires qu'il entendait voir assigner au développement agricole et tirer les conséquences de l'abandon de l'objectif de solidarité fixé initialement à l'ANDA. On peut s'interroger sur la légitimité de l'ANDA à constituer un lieu de transit obligatoire de la totalité des fonds qui lui sont actuellement affectés, et se demander s'il ne serait pas souhaitable de simplifier le dispositif actuel en faisant gérer directement par les instituts et centres techniques agricoles les ressources parafiscales qui leur sont destinées. L'effacement de l'État a ainsi laissé inchangées des procédures devenues surannées qui, pour l'essentiel, ont été maintenues et sont défendues sans réflexion d'ensemble.* » (Rapport public de la Cour des Comptes, 1999, pp.537-538)

cœur de cette série de reproches, l'activité de remplacement n'est en rien épargnée. L'on peut ainsi lire sous la plume des magistrats de la Cour :

« Les concours de l'ANDA aux actions de développement des chambres d'agriculture, dont le montant est assez stable (311 MF en 1992, 320 MF en 1997), comportent, en premier lieu, une fraction, identifiée et intégrée dans les programmes départementaux, destinée à financer le remplacement des agriculteurs qui exercent un mandat professionnel ou suivent une formation ; cette aide complète la participation accordée par l'État, à la charge des sessions de formation des cadres syndicaux (promotion collective). Bien que l'ANDA ait limité depuis 1991 ses versements aux deux cas de remplacement précités, son effort se disperse entre des actions nombreuses et d'un montant peu élevé. Dans ces conditions, il est légitime de se demander si le FNDA doit continuer à financer de telles actions, coûteuses pour son fonctionnement, et s'il ne serait pas plus satisfaisant de les faire supporter par les autres modes de financement de la formation. » (Rapport de la Cour des Comptes, 1999, p.535)

Et les inspecteurs généraux de pointer quant à eux d'importantes dérives dans l'attribution des subventions par les services de remplacement : sont ainsi cités des départements dans lesquels l'ensemble des aides sont allouées au profit d'une seule et même personne, des situations dans lesquelles les subsides bénéficient exclusivement aux administrateurs du syndicat majoritaire, ou bien des cas abusifs de « mandat différé » (où l'agriculteur use de la journée de remplacement subventionnée un ou deux ans après qu'ait eu lieu la réunion ou la formation à l'origine de l'absence sur la ferme).

Aussi la phase d'instauration d'une nouvelle modalité de gouvernance de la politique de développement agricole — elle prendra les traits d'une liquidation de l'ANDA et de la mise en place d'un établissement public : l'Agence de Développement Agricole et Rurale (ADAR)⁴²⁶ — va-t-elle être également une période de remise en cause de la place du remplacement dans les programmes de développement agricole.

⁴²⁶ Les statuts de l'Agence de Développement Agricole et Rurale (ADAR) viennent donner un pouvoir important à un directeur nommé par l'État mais laissent la majorité du conseil d'administration aux membres du Conseil de l'Agriculture Française (il y a 6 représentants des pouvoirs publics, 10 représentants de syndicats, 4 membres de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture, 2 représentants de la CNMCCA et 1 représentant de l'ACTA). L'ADAR a pour rôle principal d'élaborer, de financer – à cet effet, l'on substitue aux anciennes taxes parafiscales sur les produits agricoles une taxe sur le chiffre d'affaires des exploitations – et d'assurer le suivi du Programme National de Développement Agricole (PNDA), qui se compose de trois programmes : 1°) les Programmes Régionaux de Développement Agricole (PRDA), établis par les chambres régionales d'agriculture ; 2°) les programmes des instituts, des centres techniques et autres organismes nationaux ; 3°) le programme d'innovation et de prospective, qui constitue une innovation par rapport aux activités précédentes de l'ANDA, qui consiste à élaborer, à financer et à suivre des appels à projets (portant sur des thèmes de recherche appliquée, d'expérimentation ou de vulgarisation). S'agissant des PRDA et des programmes des instituts techniques, ceux-ci doivent s'inscrire dans le cadre de contrats d'objectifs passés par l'ADAR (puis l'État) avec les deux têtes de réseaux que sont l'APCA et l'ACTA. Concernant l'organisation de l'ADAR : à côté du conseil d'administration, se tiennent 1°) un comité d'évaluation (composé de 6 à 10 experts nommés par le ministre de l'Agriculture) en charge d'établir un rapport annuel d'évaluation du PNDA et de construire les batteries d'indicateurs (économiques, sociaux, environnementaux) adaptées à chaque programme, et 2°) un comité de prospective, qui a pour tâche d'éclairer les choix de l'ADAR et de rendre un avis au conseil d'administration sur les orientations du PNDA. Le fait d'avoir donné la majorité du conseil d'administration de l'établissement aux organisations professionnelles agricoles va, trois ans après la création de l'agence, aboutir à un blocage institutionnel de la structure : le contrôleur d'État, mettant en avant le fait que certains représentants de l'ADAR chargés d'attribuer les aides sont, dans le même temps, les patrons des organisations récipiendaires desdites subsides, souligne le

« La problématique, elle a émergé dès le rapport de la cour des comptes. Sauf que ça, bizarrement, on l'a occulté les premières années... en 1999, il y a le rapport de la cour des comptes, boum... Glavani dit : « *le financement du mandat syndical ne passera plus par le développement agricole, il sera financé par le Ministère via une ligne qui est en fait prélevée sur le développement agricole, et en avant !* ». On savait, parce que l'ANDA nous avait prévenu, qu'il y aurait un moment donné une question sur le remplacement. Et puis le 15 février 2002, il y a une réunion au Ministère sur la qualification des agents de développement à laquelle je ne peux pas aller, Christophe y va et son interlocuteur à la DGER lui dit : « *on va pas parler de la qualification des animateurs des services de remplacement aujourd'hui, la question du remplacement, il va falloir l'ouvrir sur une autre question, celle du mandat syndical.* » C'est parti comme ça, et c'est là que s'est enclenché tout le processus de sortie du mandat syndical du développement agricole et, au final, la création d'un nouveau financement. De cette date là, il y a eu toutes les négociations politiques avec les JA qui se sont battus pour que le remplacement reste au sein du développement agricole. C'est allé jusqu'au point où dans son premier discours lors du Congrès des JA de Périgueux, au mois de juillet 2002, Hervé Gaymard a fait un topo sur le remplacement en disant que le remplacement restait dans le développement agricole, mais avec des aménagements, et ce fameux aménagement dont il parlait, c'était effectivement la sortie du mandat syndical. »⁴²⁷

La différenciation du mandat syndical et du mandat professionnel s'opère en deux temps : le premier temps est l'extraction de l'objet syndical du motif « mandat professionnel » ; le second temps renvoie au maintien du financement des motifs de formation et de responsabilité professionnelle dans le cadre de la politique de développement agricole.

a) L'inscription du mandat syndical dans le champ du syndicalisme agricole

La formation du projet d'un motif spécifique de remplacement « mandat syndical » fait suite aux reproches essuyés par l'ANDA concernant sa politique d'allocation des ressources et à la création qui s'en est suivie, en 2002, d'un financement d'État dédié au syndicalisme agricole : les syndicats d'exploitants reçoivent désormais des subventions inscrites au budget du ministère de l'Agriculture, dans un chapitre dénommé « gestion durable de l'agriculture », en fonction de leurs résultats aux élections consulaires. Les services de remplacement se retrouvent donc emportés dans cette politique de relocation budgétaire, dans la mesure où une partie des fonds (du développement) qui leur étaient octroyés servaient jusque là à remplacer, entre autres (et, dans certains cas, exclusivement), les responsables syndicaux. On a affaire ici

risque structurel de prise illégale d'intérêt et recommande que l'allocation des fonds ne soit plus tributaire des décisions collégiales du conseil d'administration ; voyant leur pouvoir réduit à néant, les organisations professionnelles vont alors accepter que les pouvoirs publics gèrent directement les aides au développement : en 2006, l'ADAR est supprimée et remplacée par un compte d'affectation spéciale « développement agricole et rural », dit « Cas-Dar », géré par la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) au sein du ministère de l'Agriculture ; quant aux organisations professionnelles agricoles, elles sont, en droit, relayées dans une commission consultative placée auprès du conseil supérieur d'orientation et de coordination de l'économie agricole.

⁴²⁷ Entretien avec un administrateur de la FNSR, Février 2008, p.2.

à une nouvelle inscription institutionnelle du remplacement, dans le champ cette fois-ci du syndicalisme agricole. Cette immersion est sans conteste la plus particulière d'entre toutes puisqu'elle implique d'être plongé au cœur des rapports de force politiques entre organisations syndicales, sans que ceux-ci ne soient plus du tout médiatisés par des enjeux techniques, comme c'est le cas lorsqu'on traite de politique sociale ou de politique de développement agricoles⁴²⁸. On est également en face d'une forme de rationalisation inédite du remplacement : qu'elle emprunte la voie d'une institutionnalisation de savoirs locaux (comme à l'origine du financement du remplacement par l'ANDA ou comme ce fut le cas avec les « coups durs ») ou celle de la rationalisation (mobilisant en premier lieu des savoirs d'experts, comme avec la maternité), l'innovation institutionnelle était jusqu'ici le produit d'une demande sociale (de la « base », dira-t-on) relayée par les organisations professionnelles. Or, avec le mandat syndical, la différenciation renvoie à une toute autre dynamique puisqu'elle répond à une exigence de nature strictement administrative de rigueur juridique et financière.

Dès mai 2003, un groupe de travail composé de représentants du cabinet du ministère de l'Agriculture, des organisations syndicales (FNSEA, Jeunes agriculteurs, Confédération Paysanne, Coordination Rurale et Modéf) et de la FNSR, se réunit afin d'élaborer un cahier des charges précisant la définition du mandat syndical et les règles d'éligibilité de ce motif au financement d'État. Le cahier des charges est signé le 1^{er} octobre 2003 pour une période probatoire de deux ans ; un financement d'un million d'euros⁴²⁹ est dégagé pour ce nouveau motif, dont la gestion est confiée à la FNSR. Le document retient une définition restrictive du mandat syndical : il s'agit des mandats exercés par les chefs d'exploitation dans le cadre des instances et fonctions *statutaires*, nationales comme infranationales, des organisations syndicales agricoles⁴³⁰ — tous les autres types de mandats sont, par défaut, définis comme continuant d'appartenir au périmètre du développement agricole. De plus, le cahier des

⁴²⁸ Politiques « techniques » qui, faute d'un dialogue social complètement institutionnalisé — c'est-à-dire financé pour ce qu'il est —, étaient jusque là les seuls moyens disponibles d'obtention de fonds servant au fonctionnement de l'activité syndicale (*Anonyme*, 1982 ; Delorme, 1996). Cette remarque, qui n'est qu'un simple constat, ne valant évidemment pas que pour l'agriculture.

⁴²⁹ Ce budget « remplacement » est compris dans les 15% prélevés par le ministère de l'Agriculture (pour financer le syndicalisme) sur la masse totale des taxes sur le chiffre d'affaires des exploitations agricoles, dont les 85% restant vont au budget de l'ADAR.

⁴³⁰ Relèvent donc du mandat syndical 1°) la participation, par les membres régulièrement élus du syndicat, à la réunion d'une instance obligatoire prévue par les statuts (conseil d'administration, bureau, commission syndicale, etc.) ; 2°) l'exercice d'une fonction statutaire (président, trésorier, secrétaire, etc.) afin de prendre en compte les travaux de préparation et de mise en œuvre des réunions ou de suivi des décisions qui incombent aux titulaires de ces fonctions.

charges vient encadrer très fortement la pratique d'allocation des subventions en la matière : à chaque syndicat, au niveau national comme à l'échelon infranational (qui englobe régions, départements et cantons), correspond une dotation financière donnée et donc, puisque le niveau d'aide est lui aussi pré-déterminé⁴³¹, un nombre donné de journées de remplacement aidées.

b) Le maintien du mandat professionnel et de la formation dans le champ du développement agricole

Dans la même période, La FNSR entame des négociations avec l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture, en charge de coordonner l'ensemble des Programmes Régionaux de Développement Agricoles français, avec pour principal objectif d'assurer la présence du remplacement dans chaque programme régional.

« Les années 2003 et 2004, je dirais qu'elles ont été plus consacrées à sauver la place du remplacement au sein du développement qu'à la mise en place du mandat syndical. Et donc, par rapport à la concertation, pour sauver la place du remplacement au sein du développement agricole, c'est là qu'on a sorti le cahier des charges sur le développement agricole (...) Il fallait sauver non seulement le financement du remplacement, mais aussi la présence du remplacement dans les textes de développement agricole. Parce qu'en 1973, le Ministère a donné compétence à l'ANDA pour financer et accompagner le financement des services de remplacement, mais il y a eu des réformes, et le remplacement avait disparu des textes. Ce qui n'empêchait pas l'ANDA de continuer à l'accompagner financièrement. Et nous ce qu'on voulait, c'était à la fois sauver les financements, mais c'était aussi qu'on soit réintroduits dans les textes sur le développement agricole. »⁴³²

En effet, avec la disparition de l'ANDA en 2002, disparaît aussi le principe de pré-affectation des dotations de remplacement ; les années 2003 et 2004 sont une période de transition au cours de laquelle chaque service de remplacement départemental ou fédération départementale de services locaux est contraint(e) de négocier avec le Service d'Utilité Agricole de Développement (SUAD) de la chambre d'agriculture départementale — avec donc un risque d'échec — pour qu'il accepte de déposer une ligne « remplacement » dans le programme de développement du département qui doit, dans un second temps, être intégré dans le Programme Régional de Développement Agricole (PRDA) piloté par la chambre régionale. La formalisation de la politique nationale de développement agricole et rural au travers du contrat d'objectifs entre l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture

⁴³¹ En 2003, le niveau d'aide sera fixé à 60 € par journée de remplacement ; à partir de 2005, suite à un amendement du cahier des charges, on laissera aux syndicats la possibilité de choisir entre 3 niveaux d'aide (30 €, 60 € ou 90 €) ; la dotation financière leur étant octroyée restant fixe, la dotation en termes de journées de remplacement diminue évidemment en fonction du niveau d'aide retenu.

⁴³² Entretien avec un administrateur de la FNSR, février 2008, p.3.

(APCA) et l'Agence de Développement Agricole et Rurale (ADAR) sur la période 2005-2009⁴³³ — elle s'accompagnera, en 2006, de la disparition des SUAD des chambres d'agriculture départementales et d'un monopole de la programmation des actions de développement confié aux services de développement des chambres régionales — apparaît, aux yeux des tenants de la FNSR, comme l'unique occasion de re-positionner institutionnellement les services de remplacement au sein du champ de développement et de garantir leur financement. Les discussions entre la direction de l'APCA et les tenants de la FNSR vont se solder par une sorte d'échange de bons procédés, formalisé dans un accord cadre : l'APCA acceptera de rendre obligatoire, au travers du contrat d'objectifs, l'inscription du remplacement dans tous les Programmes Régionaux de Développement Agricole élaborés par les chambres régionales et, en échange, la FNSR s'engagera à réglementer la politique de ses services en matière de mandat et de formation. Au début de l'année 2005 est ainsi signé un cahier des charges national entre la FNSR, l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture et l'Agence de Développement Agricole et Rurale relatif au financement des actions de remplacement en matière de développement agricole. À l'instar de ce qui s'est passé pour les autres motifs, l'économie du remplacement pour « mandat » et « formation » devient elle aussi très encadrée : les natures de mandat ou de formation finançables sont définies ; les niveaux d'aide sont pré-établis (30 €, 60 € et 90 €) ; des durées maximales d'intervention sont fixées (l'on fixe un plafonds de 30 jours de remplacement pour les mandats et de 10 jours pour les formations, ces plafonds étant légèrement augmentés pour les jeunes agriculteurs) ; des délais de remplacement sont imposés (le remplacement ne peut avoir lieu plus de 3 mois après la réunion ou la formation à l'origine de la demande) ; comme pour le mandat syndical, une procédure de justification est instaurée (attestation sur l'honneur de l'agriculteur sur laquelle sont mentionnées les date, nature, lieux et durée de la réunion), etc.

Avec les motifs de remplacement pour « mandat syndical » et de « mandat professionnel », un nouveau pallier dans le procès de différenciation externe est franchi. À une démarche originelle de type communautaire, où l'allocation du remplacement associée à un motif était uniquement fonction des priorités portées par l'équipe de responsables professionnels du service de remplacement, s'est substituée une activité segmentée sur le plan institutionnel, où chaque motif s'inscrit dans un champ social spécifique et est équipé de procédures particulières (distinctes les unes des autres) définies à l'extérieur des services de

⁴³³ Le programme national de développement agricole et rural (PNDAR) 2005-2009 vient donc se substituer *de facto* au PNDA 2002-2006 qui avait été élaboré par l'ANDA avant sa disparition.

remplacement eux-mêmes, imposant par là même aux entreprises politiques de se démultiplier et de se spécialiser pour travailler au monopole des marchés du remplacement par les services qui, parallèlement, sont pris dans une dynamique d'unification professionnelle.

2.2.2- Monopole des subventions sur le marché du remplacement pour mandat syndical : ses coûts politiques et éthiques

Le syndicat des Jeunes Agriculteurs va jouer, en 2003, un rôle primordial dans la décision du ministère de l'Agriculture de confier la gestion des fonds dédiés au remplacement pour mandat syndical aux seuls FNSR et services de remplacement. Au mois d'avril 2003 est organisée une réunion de cadrage entre le cabinet du ministre de l'Agriculture, le syndicat des Jeunes Agriculteurs et la FNSR aux fins de préparer la rencontre du 7 mai 2003 avec les autres organisations syndicales (FNSEA, Modef, Confédération Paysanne et Coordination Rurale). L'enjeu est, pour les trois acteurs, d'arrêter une position commune à défendre contre les revendications syndicales dont les participants connaissent par avance la teneur : chaque syndicat cherchera à récupérer la part qui lui revient du million d'euros que les pouvoirs publics ont décidé d'affecter à l'action de remplacement. Le compte-rendu des délibérations témoigne du plein alignement de la position des Jeunes Agriculteurs sur celle défendue par les responsables de la FNSR : les subventions dédiées au financement des remplacements pour mandat syndical doivent transiter par la FNSR. Ce schéma est présenté par eux comme l'une des conditions essentielles de la poursuite de la dynamique de professionnalisation des services de remplacement⁴³⁴. En outre, pour les acteurs du remplacement, cette disposition a une finalité tactique : il s'agit de contrarier l'émergence d'une offre de médiation concurrente, les groupements d'employeurs agricoles, dont la FNSEA organise la diffusion sur tout le territoire national (par l'entremise, nous l'avons vu, des services emploi des FDSEA et des ADEFA). Le schéma de transit de ces fonds de remplacement pour le mandat syndical possède aussi une finalité stratégique au regard de la politique de rationalisation organisationnelle déployée depuis la fin des années 1990 : en se voyant chargée de distribuer elle-même les subventions aux services de remplacement, la FNSR devient en capacité d'imposer aux quelques départements encore mal structurés de s'organiser selon l'une des formes organisationnelles légitimes promues par elle (elle va ainsi conditionner l'octroi des subventions syndicales à l'existence d'une fédération départementale dans tous les départements où interviennent des services locaux de remplacement ; autrement dit, les

⁴³⁴ Compte-rendu de la réunion du 25 avril 2003 entre les Jeunes agriculteurs, la FNSR et le ministère de l'Agriculture.

services locaux qui avaient refusé de se fédérer à l'échelon départemental sont contraints de le faire s'ils veulent bénéficier des subsides consacrées au remplacement syndical) — le réseau professionnel national peut ainsi revêtir son allure organisationnelle définitive.

« (*La gestion de l'enveloppe syndicale*) Ça, c'est lié à la négociation entre la FNSR et les JA où pour nous, il était entendu que cette enveloppe était destinée à faire du remplacement, et donc pour atteindre cet objectif, il fallait qu'elle arrive dans les services de remplacement. On savait très bien que si elle n'allait pas dans les services de remplacement, ça ne donnerait jamais lieu, ou du moins qu'à la marge, à du remplacement. Donc la condition qui était posée par la FNSR et par les JA auprès du Ministère, et le Ministère était d'accord, c'est que ça revienne à la FNSR pour faire du remplacement et donc le Ministère a mis en place un comité de pilotage composé de l'administration, de la DGER et de la DGFAR, des cinq syndicats, de la FNSR, et au tout démarrage il y avait également l'APCA. Au tout début, il y a le conseiller spécial de Gaymard qui est venu avec le directeur de cabinet mettre en place le comité et qui a dit "Voilà, on est prêts à accompagner le syndicalisme pour le remplacement, mais on pose une condition, c'est que le financement que l'on donne, donne lieu à du remplacement, et pour cela, on veut que ça passe par le réseau des services de remplacement, par la FNSR". C'était la condition *sine qua non* pour que le Ministère accepte ce financement. Il n'a pas voulu financer en direct les syndicats (...) (*Le cahier des charges national*) C'est le Ministère, c'est la DGER qui l'a rédigé. Donc en fait, on avait ce comité de pilotage qui était un groupe de travail où on a défini les sujets qui devaient être abordés dans le cahier des charges... donc la définition du mandat, qui faisait les prestations de remplacement, d'encadrer la répartition des financements, etc. Donc tout ça s'est fait en groupe de travail où les syndicats disaient ce qu'ils voulaient, nous on disait ce que techniquement, il était possible de faire parce qu'on avait considéré que puisque ça n'était pas notre argent, qu'on était là pour rendre service, on a insisté sur la faisabilité technique des propositions, et donc c'est le Ministère qui a rédigé le cahier des charges et qui, avant de le soumettre aux syndicats, nous le soumettait. C'est-à-dire qu'on a essayé d'avoir une forme d'approbation préalable entre le Ministère et la FNSR, avant d'envoyer ça aux syndicats. Dans les faits, c'était la DGER qui était présente aux réunions, qui suivait le dossier et qui le suit aujourd'hui encore (...) Le mandat syndical nous permettait plusieurs choses : d'une part de cadrer le fléchage du financement dans le sens où, dans le cadre de l'ANDA, il était pas défini ce qu'était un service de remplacement. Nous, on a vu clairement arriver la concurrence de l'autre réseau, et dans le cahier des charges, on a écrit ce qu'était un service de remplacement, c'est-à-dire un groupement d'employeurs à vocation de remplacement agréé par l'inspection du travail, et qu'il n'y aurait que ces structures là qui pourraient émerger au financement. Et l'autre calage important, c'est pour les départements où il y a des services locaux, l'obligation d'avoir une fédération départementale et que s'il n'y en avait pas, on ne pouvait pas conventionner avec. Donc aujourd'hui tous les départements qui ont des services locaux ont une fédération départementale. »⁴³⁵

⁴³⁵ Entretien un administrateur de la FNSR, février 2008, pp.3-8.

Toutefois, cette défense d'un monopole des subventions ne va pas sans générer de très importants coûts : politiques d'abord, dans le rapport au syndicalisme majoritaire ; éthiques ensuite, dans la sauvegarde de l'intégrité de la déontologie professionnelle propre au remplacement.

a) Le coût politique de la rente de situation liée au mandat syndical

La différenciation professionnelle est le processus par lequel les services de remplacement deviennent un groupe professionnel à part entière, porteur d'intérêts spécifiques dont les chances d'être distincts de ceux des autres organisations professionnelles s'élèvent à mesure que s'accroît la spécialisation de l'activité. Le procès de différenciation institutionnelle des motifs est, lui, le vecteur d'élévation de ces chances de désaccord. Pour le formuler plus simplement, il y a autant de graves conflits politiques potentiels avec les organisations professionnelles agricoles — en premier lieu desquelles se situe la FNSEA, porteuse d'une offre de médiation différente (les groupements d'employeurs) et donc d'intérêts de plus en plus divergents à mesure que s'affirme le champ du travail partagé en agriculture — qu'il y a de rentes de situation à défendre. Mais le coût politique n'est pas assumé que par le réseau des services de remplacement, il l'est également par le syndicat des Jeunes Agriculteurs, membre de la FNSEA, avec lequel un partenariat politique a été institutionnalisé dès l'origine afin de rendre possible l'accès des services de remplacement au champ du pouvoir politique que rendait impérieux la dynamique de différenciation externe des motifs.

« Entre les JA et la FNSEA, c'est vrai que ça a été assez violent. Ça a été très violent. On a eu une première réunion où le Ministère pose le contexte et met en place le comité de pilotage, et il demande à chacun des acteurs de se réunir pour écrire le cahier des charges. Donc à la réunion suivante, on a défini ce qu'on entend par mandat syndical, c'est là qu'apparaissent les notions de mandat national et de mandat infranational, qui n'existaient pas du temps de l'ANDA, du développement agricole. Et puis les réunions passent, on arrive à l'écriture du cahier des charges, et c'est en fait au cours de l'été que ça a explosé, puisque le représentant de la FNSEA, qui était le seul sur ce dossier à la FNSEA et qui ne faisait visiblement aucun compte-rendu en interne – c'est lui qui avait amené la problématique du mandat national par rapport à son cas particulier –, et au cours de l'été, quand il a vu la rédaction du cahier des charges, alors que pour nous, tout semblait clair et avoir été dit pendant les réunions, il a poussé une gueulante en s'apercevant que le financement n'arrivait pas dans les syndicats, mais arrivait à la FNSR. Voilà comment le conflit est parti. Il a briefé le directeur de la FNSEA dans ce sens là, et bon, ça a été violent les relations avec la FNSEA pendant quelques temps à cause de cela. Ça a été un rapport de force et sur ce coup là, on l'a gagné. On l'a gagné, mais de manière fragile quand même, c'est-à-dire que ça nous a coincé d'autres dossiers par ailleurs, par exemple un dossier de financement sur la gestion prévisionnelle des emplois. Notre dossier qui aurait dû être instruit par le service emploi a atterri au dernier étage pour être instruit par le

service syndical. Et il est resté bloqué pendant plusieurs mois. Je pense que si on n'a pas avancé plus vite avec VIVEA, c'est aussi parce que le service syndical de la FNSEA a bloqué. C'était plus des représailles par derrière (...) (*avec la Confédération Paysanne*) Au départ, ils étaient assez septiques, quand a été mis en place le comité de pilotage, ils se sont exprimés. Alors eux, ils avaient une double problématique à ce moment là, parce qu'on sortait des élections chambre qui avaient eu lieu avant, ils avaient eu une baisse de leur dotation, ils avaient des problèmes financiers, et le ministre leur avait promis une enveloppe supplémentaire, sauf que ce qu'il leur avait pas dit, c'est que l'enveloppe supplémentaire, c'était à travers le remplacement pour mandat syndical, donc en fait c'était pas de la "fraîche". Et donc, je me souviens, ils avaient une manifestation quelques jours avant au Ministère, et donc ils sont arrivés à cette réunion là un peu remontés, en disant que d'une part ils apprenaient que c'était de l'argent pour eux et que c'était laissé au remplacement, et qu'ils n'avaient pas accès au service de remplacement. Alors nous, à la FNSR, on a soutenu le fait qu'il y avait peut-être quelques problèmes dans certains départements, mais on a garanti le fait que les services de remplacement sont ouverts à tous les agriculteurs, et que s'ils avaient des problèmes, ils n'avaient qu'à nous le dire et on les résoudre. Et ils ont bizarrement accepté de jouer le jeu, ce qui a permis de les avoir autour de la table et de progresser dans ce sens là (...) (*sur les rapports avec le Modef et la Coordination Rurale*) Bah, ils ont été pas mal suivistes. Ils n'ont pas été très actifs dans la négociation vu que c'était pas un gros enjeu pour eux. Et puis, comme c'était fait avec les autres syndicats, ils ne voulaient pas se mélanger, et clairement, ils voulaient un financement direct. Comme la Confédération Paysanne (...) Les tensions avec les syndicats, on les a eues à chaque fois qu'on a voulu réformer le cahier des charges. À chaque fois pour avoir les signatures, ça a été un peu la croix et la bannière. La FNSEA a dit que le cahier des charges avait progressé et que ça allait mieux dans son sens. Aujourd'hui, je dirais qu'il y a la Coordination Rurale qui finit toujours par signer mais qui veut toujours un temps de réflexion et qui revendique toujours la possibilité de percevoir les fonds en direct. La FNSEA, sur la partie mandat national et mandat infra national, ils sont OK avec le cahier des charges, avec tout ce qui a été mis en place... leur problématique, elle touche aux mandats syndicaux nationaux lourds où il y a quelques personnes qui ont un salarié chez eux à temps complet parce que ces personnes passent toute leur semaine à Paris, et ils ne font pas appel au service de remplacement. On les a rencontrés à nouveau pour du plein temps, et les choses semblent se stabiliser. Mais ça reste néanmoins un sujet de crispation à la FNSEA en raison de deux ou trois personnes qui ne passent pas par le service de remplacement pour leur salarié et qui ne peuvent pas émarger sur l'enveloppe. Et du coup, ça détériore les relations avec la FNSEA. »⁴³⁶

Il est également intéressant de noter que l'adéquation entre la prise de position de la FNSR et celle des Jeunes Agriculteurs a ses limites. Les intérêts des deux réseaux professionnels partenaires sont quelquefois amenés à diverger. Ce fut notamment le cas s'agissant de la répartition du financement pour le remplacement des syndicalistes nationaux (mandats nationaux) et celui des syndicalistes régionaux, départementaux ou cantonaux (mandats infranationaux) ; la FNSEA et les Jeunes Agriculteurs souhaitaient que l'essentiel des subventions soient dédiées à leurs responsables les plus importants, alors que la FNSR, soucieuse de garantir une rente à l'ensemble des services de remplacement (puisque les

⁴³⁶ Entretien un administrateur de la FNSR, février 2008, pp.4-5.

responsables nationaux sont, par définition, moins nombreux que les responsables locaux et qu'il n'y en a pas forcément dans tous les départements), défendait l'idée que l'essentiel de l'argent devait aller au remplacement des titulaires de mandats syndicaux locaux.

« Pour ce qui concerne les mandats nationaux, dès la mise en place du mandat syndical, les syndicalistes, particulièrement la FNSEA et les JA, ont demandé à ce que soit mis en place un accompagnement particulier pour les syndicalistes nationaux. À tel point qu'à l'origine, dans la négociation, 80% de l'enveloppe devait aller aux mandats nationaux et 20% aux mandats infranationaux. Donc c'est la FNSR qui sur ce plan a refusé en disant *“c'est pas possible, le remplacement aujourd'hui il se fait surtout sur le terrain, et si au national vous voulez avoir des renouvellements de syndicalistes, il faut aussi penser à donner les moyens dans les départements ou les régions à ce qu'ils aient des gens”*. Ça a été un peu compliqué, mais ils ont fini par comprendre, et on a inversé la tendance où 1/3 de l'enveloppe était consacrée aux mandats nationaux et 2/3 aux mandats infranationaux. Alors je dirais que les services de remplacement sont impliqués dans la gestion des mandats nationaux dans la mesure où c'est eux qui font le remplacement et qui affectent l'aide. Simplement, là où sur les mandats infranationaux, c'est eux qui ont le contact direct avec les syndicats pour définir le montant de l'aide, pour gérer le nombre de jours, etc. ; ce travail là, pour les mandats nationaux, c'est la FNSR qui le fait, c'est-à-dire que chaque année, elle sollicite les cinq syndicats pour qu'ils choisissent leur montant d'aide et fournissent la liste nominative des personnes qui seront remplacées avec le nombre de jours en face. Et on fait le suivi tout au long de l'année. Par exemple, là, on vient d'avoir les résultats d'activité pour les 5 premiers mois, là on va les transmettre aux syndicats pour qu'ils voient s'ils réaffectent leurs enveloppes. Et le national, c'est actuellement la partie qui marche le mieux. C'est une partie qui est consommée à plus de 95% par les trois principaux syndicats. Alors que sur l'infranational, JA et FNSEA, c'est autour de 85-90%, et sur la Confédération, il n'y a pas plus de 50%. »⁴³⁷

b) Le coût éthique de la rente de situation liée au mandat syndical

La défense du monopole des subventions sur le marché du remplacement pour mandat syndical s'accompagne enfin de ce que nous pourrions appeler un « coût éthique ». En effet, lorsqu'on s'intéresse aux modalités de répartition de ce budget, l'on s'aperçoit : 1°) s'agissant des mandats syndicaux nationaux, que les dotations financières (et donc les dotations en remplacement) sont fonction des résultats obtenus par chaque syndicat aux élections professionnelles des chambres d'agriculture ; 2°) si, concernant les mandats infranationaux, la FNSR vient introduire d'autres critères pondérés de calcul de la dotation départementale — les 63% de l'enveloppe consacrés au remplacement des syndicalistes locaux sont ainsi distribués entre les départements selon i) l'activité de remplacement pour « mandat professionnel » réalisée au cours des deux exercices précédents, pondérée à 80% ; ii) la population agricole inscrite à l'AMEXA, pondérée à 20% —, il n'en demeure pas moins qu'à

⁴³⁷ Entretien un administrateur de la FNSR, février 2008, p.7.

l'intérieur de la dotation départementale ainsi retenue, la répartition entre organisations syndicales s'effectue également en fonction des résultats départementaux qu'ils ont obtenus aux dernières élections aux chambres d'agriculture (même si, à la demande du Ministère, 300 euros sont forfaitairement attribués à chacune des cinq organisations syndicales). En d'autres termes, l'allocation de remplacement devient corrélée aux règles d'attribution des autres crédits publics affectés au budget de fonctionnement des syndicats d'exploitants agricoles telles que posées par le décret du 2 avril 2002⁴³⁸. Il en ressort que le motif « mandat syndical » institutionnalise les services de remplacement comme instances de reproduction des rapports de forces syndicaux.

Cette donnée syndicale que la FNSR se voit contrainte d'intégrer entre alors en conflit avec une forme institutionnelle produite par le remplacement : ses règles déontologiques, et plus exactement, le principe énoncé dans la charte qualité (puis le projet institutionnel) qui commande aux tenants de l'activité de remplacement de garantir l'égale ouverture du service à tous les agriculteurs.

« C'est clair que sur le mandat syndical, celui qui perd les élections, il perd les droits au remplacement. On le voit avec les élections de 2007 où la Confédération Paysanne a baissé, elle a moins de droits au remplacement. Mais les syndicats minoritaires n'ont pas forcément crié au scandale, parce qu'ils étaient tellement persuadés qu'habituellement ils étaient exclus du remplacement que le fait de mettre ce système de droits leur garantissaient un minimum leur entrée dans le remplacement. Ils étaient persuadés, et pas totalement à tort, on l'a vu la première année, qu'il y avait des gens de la Confédération Paysanne qui ne pouvaient pas se faire remplacer. Je pense qu'ils n'ont rien dit parce que pour eux, c'était une garantie d'avoir un minimum. Ils ont toujours dit que sur les enveloppes développement agricole, comme il n'y avait pas de règles identiques, c'était

⁴³⁸ Règles qui sont à l'époque, perçues comme profondément injustes par les syndicats minoritaires : « *C'est un décret qui fixe le rapport de taux entre le score aux chambres d'agriculture et le nombre d'élus dans les chambres. Donc ces critères là peuvent bouger, et avant, du temps de Patriat, le Ministère avait fixé les rapports de 75% en fonction du score aux chambres d'agriculture et de 25% en fonction du nombre d'élus dans les chambres d'agriculture. Et Gaymard est arrivé en disant "et bien moi ce sera l'équité, 50%-50%", comme si c'était une équité, alors qu'à notre sens, s'il y a un financement, il doit être au regard d'un score électoral, et pas d'un nombre d'élus, puisque le nombre d'élus est fonction d'un scrutin semi-majoritaire comme dans les élections municipales. Donc il y avait une prédominance forte sur ce critère là pour le syndicalisme majoritaire, et c'est pour ça que Patriat avait dit "je pondérerai faiblement, qu'à 25%, avec ce critère du nombre d'élus aux chambres d'agriculture, par contre, je prends plus en compte le score chambre d'agriculture". Donc là, Gaymard revient, prend dans la poche de la Confédération Paysanne et de la Coordination Rurale pour mettre dans la poche de la FNSEA, c'est clair, c'est des vases communicants. Donc ça a suscité une réaction très forte de la Confédération Paysanne puisque nous avons, en mai 2003, j'en ai un souvenir très précis, nous avons donc envahi le ministère de l'Agriculture, et donc il y a eu une action assez forte de notre syndicat. Donc, quand nous sommes dans le bureau du ministre, et quand on lui annonce qu'on ne quittera pas la salle tant qu'il ne reverra pas le décret... lui il s'en va et nous sommes évacués par les forces de l'ordre et à ce moment là un conseiller de Gaymard nous fait une proposition à quelques-uns d'entre nous en disant "voilà, le service de remplacement a un million d'euros dont vous allez pouvoir profiter". Et donc je pense que c'est à partir de ce moment là qu'on rentre dans le dispositif de discussion. » Entretien avec l'ancien trésorier national de la Confédération Paysanne, août 2007, p.1.*

imposé par les gestionnaires, et il était habituel qu'ils n'émargent pas. À tel point qu'ils nous ont dit au détour d'une réunion qu'il serait peut-être intéressant que de telles règles s'appliquent sur le développement agricole. Voilà pourquoi ils n'ont pas râlé sur la règle de calcul. Bon, à la Confédération Paysanne, ils savent qu'il y a des enveloppes qui ont baissé, mais ils savent pourquoi. Ils ont perdu les élections donc c'est la conséquence qu'il y a derrière. »⁴³⁹

Si, dans les propos de l'administrateur de la FNSR, cette inégalité de dotations de remplacement n'a pas reçu un accueil défavorable de la part des responsables nationaux des syndicats minoritaires — ces derniers sont mêmes enclins à voir dans l'instauration de ces quotités un progrès au regard de la situation de fait qui prévalait par le passé —, la réalité statistique amène à pondérer grandement ce point : il n'en va pas de même pour tous les syndicats et selon qu'on s'intéresse à l'échelon national ou aux échelon locaux. En effet, dans beaucoup de départements, le « motif syndical », en abîmant la règle éthique d'égal accès à la prestation de remplacement, a également dégradé la convention de qualification qui liait certains syndicats minoritaires au(x) service(s) de remplacement du département.

Tableau n°21 : taux de réalisation (dotation attribuée/dotation consommée) du remplacement pour les mandats syndicaux infra nationaux entre 2004 et 2006

	2004	2005	2006
FDSEA	78%	81%	84%
Jeunes agriculteurs	86%	80%	80%
Confédération Paysanne	49%	48%	52%
Coordination Rurale	25%	12%	16%
Modéf	14%	24%	13%
Total	67%	65%	68%

(Source :FNSR)

Tableau n°22 : taux de réalisation (dotation attribuée/dotation consommée) du remplacement pour les mandats syndicaux nationaux entre 2004 et 2006

	2004	2005	2006
FNSEA	59%	90%	90%
Jeunes agriculteurs	70%	93%	97%
Confédération Paysanne	100%	88%	93%
Coordination Rurale	6%	6%	39%
Modéf	37%	28%	32%
Total	61%	70%	80%

(Source :FNSR)

Concernant les mandats nationaux (Tableau n°21), l'on doit distinguer trois grands types de situation :

⁴³⁹ Entretien avec un administrateur de la FNSR, février 2008, p.6.

- Du fait, notamment, de l'aménagement apporté au cahier des charges national en novembre 2004 (on passe d'une aide journalière unique de 60 € à une possibilité de choix entre trois niveaux d'aide : 30 €, 60 € et 90 €), les tenants des positions syndicales dominantes, la FNSEA et les Jeunes Agriculteurs, bénéficiaires de la majeure partie de la dotation nationale, ont un taux d'utilisation du remplacement qui augmente entre 2004 et 2006 ;
- À l'origine opposée à la médiation des services de remplacement, la Confédération Paysanne, sur le plan national, se rallie rapidement au système de répartition proposé par le ministère de l'Agriculture et a un taux d'utilisation de sa dotation semblable à celui des organisations majoritaires ;
- En revanche, les niveaux de consommation de la Coordination Rurale et du Modef restent très bas pendant ces trois ans puisque les deux syndicats s'opposent farouchement au principe de l'intermédiation du remplacement, qui les prive d'utiliser directement les fonds publics pour financer leur fonctionnement.

Lorsqu'on aborde le cas des mandats infra nationaux (Tableau n°22) la configuration varie partiellement :

- Si les FDSEA et FRSEA font un usage de plus en plus important des dotations départementales et si les syndicats locaux des Jeunes Agriculteurs ont un taux d'utilisation qui se stabilise à un niveau élevé (80%), c'est pour des raisons similaires à celles qui éclairent la conduite de leurs organisations nationales de rattachement ; raisons auxquelles s'ajoute un autre facteur d'explication : après le premier amendement du cahier des charges de 2004 portant sur l'extension des niveaux d'aide, une nouvelle modification du document de cadrage est décidée en juin 2006 consistant à autoriser les transferts de dotations intra départementaux (un syndicat du département peut décider de transférer tout ou partie de ses droits à remplacement à un autre syndicat de son département) et intra régionaux (dans une même région, un syndicat départemental peut transférer une partie de sa dotation à un autre syndicat départemental de même obédience que lui), pour rendre plus aisée la consommation des enveloppes aux échelons locaux ;
- En revanche, les taux d'utilisation des confédérations paysannes départementales sont, sur la période de référence, nettement plus bas que ceux de leur fédération nationale, et ce, pour des raisons identiques à celles qui permettent d'expliquer pourquoi la consommation des dotations de remplacement pour mandat syndical des syndicats départementaux de la

Coordination Rurale et du Modef n'est guère plus élevée que celle de leurs instances nationales respectives. Quoique les services de remplacement se soient, pour une partie significative d'entre eux, constitués sur la base d'initiatives syndicales des Jeunes agriculteurs ou des FDSEA, il importe de rappeler que s'est progressivement élaborée en leur sein une éthique professionnelle, directement dérivée des idées jacistes d'unité et de communauté professionnelles, revendiquant la dimension collective de la prestation. S'il n'est pas discutable que le travail d'unification symbolique conduit dans l'après-guerre par la FNSEA et le CNJA a été grandement contrarié par l'émergence d'organisations d'obédience différente au cours des années 1970 et 1980, il n'est pas contestable non plus que la croyance dans la nécessité d'une « ouverture » du remplacement à tous les publics d'agriculteurs (quelle que soit leur sensibilité syndicale) a été au principe du lancement et du développement de la plupart des services de remplacement. Peut en témoigner toute une série de rapports moraux de services de remplacement rédigés dans cette période ; cette « éthique » s'étant ensuite, nous l'avons dit, cristallisée dans une norme déontologique valorisée auprès des publics de sociétaires et de financeurs. Or cet acquis va être largement remis en cause par les formes mêmes de constitution du mandat syndical : en incorporant dans leur procédure d'allocation les dispositions directement issues d'un rapport de domination syndical, les structures de remplacement deviennent, aux yeux des organisations minoritaires, par une sorte d'effet de translation symbolique, assimilables à des instruments au service du syndicalisme majoritaire. Les faibles taux d'utilisation des crédits signalent ainsi l'émergence de rapports de défiance situés entre OPA syndicales minoritaires et services de remplacement, à tel point qu'il n'est pas rare de voir circuler dans certains départements des « consignes politiques » prescrivant aux administrateurs de telle confédération paysanne ou de telle coordination rurale de ne pas recourir au service de remplacement dans le cadre de leurs fonctions. On peut enfin avancer que l'origine du mandat syndical — une rationalisation administrative et financière du financement du développement agricole — affecte la signification de ce motif : nombreuses sont les structures syndicales qui n'emploient pas ce type de remplacement au prétexte que la procédure d'allocation, décrite par elles comme « insensée » (passer une convention avec le service de remplacement, s'occuper de la désignation des administrateurs qui profiteront de la dotation en remplacement, adresser des attestations sur l'honneur où sont décrites les caractéristiques de la réunion à laquelle

le responsable a participé), est trop contraignante au regard du peu d'aides financières allouées⁴⁴⁰.

2.3- Le remplacement pour congés : l'avènement d'une régulation concurrentielle

L'avènement d'un nouveau rapport des agriculteurs aux vacances et, plus généralement, au temps libre, constitue sans doute l'une des conséquences et manifestations culturelles les plus exemplaires des idées de modernisation produites par le syndicalisme agricole d'après-guerre (Champagne, 1975). Dès lors, il n'est guère étonnant de constater que le congé fut, avec les « coups durs », le motif au principe de la constitution de la plupart des premiers services de remplacement en France. Dans le même temps, il est de tous les motifs de remplacement celui dont la trajectoire est la plus difficile à suivre, tant sur le plan historique que sociologique, pour plusieurs raisons : 1°) depuis sa sortie du champ du développement en 1991, qui suit de près celle de la maladie et l'accident, et jusqu'en 2006, il n'a jamais été l'objet d'une régulation de contrôle nationale ; 2°) tandis que les régulations autonomes du remplacement qui sont conduites au sujet de la maladie et l'accident sont assez similaires d'un département à l'autre — c'est d'ailleurs cette similitude des démarches qui les rend visibles aux yeux des instances professionnelles nationales et rend possible le travail d'institutionnalisation des techniques locales de financement qui s'opère dès 1985 —, le subventionnement du remplacement pour congés donne lieu quant à lui à des stratégies beaucoup plus hétéroclites de la part des services de remplacement.

Si l'on devait se risquer à esquisser *grosso modo* l'éventail de ces stratégies, l'on pourrait dire qu'il existe jusqu'en 2006 deux grandes technologies en la matière : 1°) la technique majoritaire consiste à financer le motif « congés » sur les fonds propres du service, c'est-à-

⁴⁴⁰ « Ce que je trouve déplorable c'est la définition du mandat syndical quoi, qui a vraiment été faite n'importe comment hein... est-ce que ça veut dire que quand on est syndicaliste on fait pas de développement agricole ? Quand on se bat pour une politique agricole, il y va d'un développement agricole, il y va d'une dynamique territoriale... si des syndicalistes vont voir le préfet, c'est pas du mandat syndical ? C'est totalement nul quoi. Il faut que j'aille au service de remplacement pour dire "il faut que vous me mettiez ça sur du mandat professionnel et puis là-dessus" ? C'est totalement nul, ça n'a pas de sens. C'est pour ça que dans les départements ça a très peu fonctionné. En plus quand dans les départements on a 5 ou 6 jours de remplacement... s'il faut se triturer la tête pour 5 ou 10 jours de remplacement... c'est tout vu. Ça vaut pas le coup. La première des choses à revoir c'est la définition. D'ailleurs, ils nous disent au Ministère, ils nous prennent pas en charge les frais de déplacement, et bien entendu le remplacement... quand on est allés au grenelle, ils ont dit "ah bah il y a une prise en charge de ci ou ça mais pour les syndicats, il y a d'autres financements" ; bah oui, mais à ce moment là je dois pouvoir être remplacé quand je viens discuter sur le grenelle quoi. Ce qui serait logique quoi. Ben non. Alors ils ont trouvé l'alambic de dire on pondère une journée de secrétariat national... mais bon, on vient quand même pas ici pour aller se balader à Paris quoi... je veux dire c'est pas comme ça qu'on fonctionne. Il faudrait élargir... ceci dit, je pense qu'on utilise assez bien au niveau national et pas assez au niveau local. » Entretien avec l'ancien trésorier national de la Confédération Paysanne, août 2007, p.6.

dire à consacrer une partie des fonds *non dédiés*, alloués sans formalité aucune par des collectivités locales, des chambres d'agriculture ou des caisses de crédit agricole au service départemental de remplacement (ou à la fédération départementale de services locaux) au titre de sa mission d' « intérêt général », à l'abaissement du tarif de remplacement ; toutefois, dans ces cas, en raison de la nature du soutien et de la modestie de l'aide financière qui va de pair (puisque'il ne s'agit souvent, pour un crédit agricole ou une chambre, que de faire un « geste » politique à l'endroit du service), le prix du service de remplacement pour les « congés » est généralement très proche du coût de revient de la prestation ; 2°) plus rarement, le motif fait l'objet d'une inscription institutionnelle dans l'espace territorial des politiques agricoles : bien moins formalisés que ceux de l'État, les programmes agricoles des collectivités territoriales se révèlent en effet (généralement) prompts à intégrer les propositions originales qui peuvent être formulées par les organisations professionnelles agricoles, dont celles des services de remplacement ; mais cette souplesse a une contrepartie : des marges budgétaires souvent très limitées, d'où découlent des politiques de remplacement aidé sur le congé très spécifiques, dont la configuration varie considérablement d'un département ou d'une région à l'autre : tel Conseil régional décidera d'aider au remplacement pour congé, mais uniquement au bénéfice des jeunes agriculteurs, avec des plafonds de journées aidées relativement bas ; dans tel département, le Conseil général développera une aide de même nature, mais seulement au profit de la population d'éleveurs laitiers dont il souhaite contribuer au maintien sur son territoire, etc.

Comment expliquer qu'à sa sortie de l'ANDA au début des années 1990, ce motif n'ait pas davantage fait l'objet de stratégies de financement de la part des services de remplacement ou n'ait pas été au centre d'une prise en charge et d'une défense par les instances professionnelles nationales ? L'on peut proposer deux explications complémentaires :

- La première est qu'avec la création du statut de « groupement d'employeurs à vocation de remplacement » et la contrainte imposée aux services de remplacement de ne pas effectuer de complément de main-d'œuvre au-delà de 20% de leur volume d'activité global annuel, le motif « congé », parce que peu équipé sur le plan procédural (non financé, son usage n'est pas soumis à des justifications ou à des contrôles), a fréquemment permis de déguiser juridiquement le travail de complément de main-d'œuvre effectué par les structures de remplacement (on impose la mention « congés » sur la facture au lieu

d'imposer celle du « complément de main d'œuvre » ; ainsi le quota des 20% n'est pas dépassé) ;

- La seconde renvoie à la permanence de traits culturels chez les agriculteurs : les dépenses de congés continuent pour certains de relever du « superflu » (d'où des discours sur le mode « *si l'on veut du remplacement pour congés, on se le paye* ») — dans son article sur les « paysans à la plage », Patrick Champagne (*op. cit.*), observant l'attitude de membres de familles agricoles en vacances sur une plage normande, avait ainsi remarqué que si, contrairement aux générations qui les précédaient, ces populations prenaient effectivement du repos loin de leurs fermes, elles ne s'étaient pas pour autant appropriées ces espaces de temps libre sur le même mode que les autres catégories sociales et conservaient une certaine réserve à leur égard (observable notamment dans leurs conduites corporelles, très pudiques, ou dans leurs pratiques d'achat, avec des dépenses de confort ou d'alimentation réduites au strict minimum).

Il faut imputer la mise en agenda professionnelle, par la FNSR, du financement du remplacement pour congés en 2005 au contexte politique de l'époque, qui se traduit par une (re)mise sur le devant de la scène syndicale de cette thématique par les éleveurs laitiers (Fédération Nationale des Producteurs de Lait) et les Jeunes Agriculteurs dans la première moitié des années 2000 (cette préoccupation va être rapidement traduite dans le champ politique : dans un discours du 21 octobre 2004 sur l'avenir de l'agriculture française dans lequel il annonce les grands axes de la future loi d'orientation agricole de 2006, Jacques Chirac revient longuement sur cette aspiration au temps libre en agriculture⁴⁴¹. À partir de 2006, cette thématique est formalisée au travers du concept de « vivabilité » dans les discours des Jeunes Agriculteurs⁴⁴²).

⁴⁴¹ « Avec la compétitivité, le deuxième enjeu, c'est l'équité, c'est la parité de qualité de vie entre les agriculteurs et le reste de la Nation. Les agriculteurs contribuent à la puissance économique de notre pays, à son équilibre social, au développement harmonieux de notre territoire. Il est juste que, sur un plan personnel, ils tirent les fruits de leurs efforts et de l'enrichissement de la Nation. C'est plus qu'une exigence économique et sociale ; c'est aussi une question de respect tout simplement pour leur contribution au développement et au rayonnement de la France. Les paysans ne doivent pas avoir le sentiment de rester à l'écart des progrès de la société. Si la protection sociale des agriculteurs a été améliorée, en particulier en ce qui concerne les retraites, des évolutions sont encore absolument nécessaires. Ainsi, par exemple, la durée de travail sur les exploitations reste très importante : pour les paysans qui le souhaitent, il faut développer les moyens qui permettent de la réduire ou de l'aménager, comme le travail en commun ou les services de remplacement. Je sais que cela est très délicat, mais il faut donner la possibilité à celles et à ceux qui le souhaitent, d'en profiter. Le Projet de loi d'orientation devra mettre en place des mécanismes facilitant et accélérant ces évolutions. » Extrait de l'allocution du Président de la République sur l'avenir de l'agriculture française, 21 octobre 2004, Murat.

⁴⁴² Dans leur rapport d'orientation de 2006, il est écrit que « les Jeunes Agriculteurs s'intéressent à cette problématique de l'installation notamment du point de vue des conditions de vie et de travail, qu'on dénommera opportunément la "vivabilité" du métier d'agriculteur. En effet, temps libre/temps de travail, vacances,

Dans la perspective de la loi d'orientation agricole de 2006, les services de remplacement sont donc invités par les Jeunes Agriculteurs à formuler plusieurs propositions au ministère de l'agriculture sur le sujet. Fin 2005, après qu'elle a constitué un groupe de travail « prospective » dédié à cette question, la FNSR dépose sur le bureau du conseiller aux affaires sociales du cabinet du ministre un dossier comprenant quatre propositions qu'elle souhaite voir intégrées à la future loi d'orientation : la première proposition est celle sur laquelle est fondé le plus d'espoir puisque, parfaitement ajustée aux enjeux syndicaux et politiques du moment, et s'appuyant sur le dispositif mis en place pour les motifs de congés maternité et paternité, elle concerne la création d'une « *allocation de remplacement pour aménagement du temps de travail des exploitants agricoles leur permettant de se faire remplacer par du personnel salarié dans leurs travaux pendant la durée de leur absence* », à laquelle est, comme pour la maternité, accolé le principe du recours prioritaire au service de remplacement⁴⁴³.

« À la rentrée 2004, Chirac et Gaymard ont fait savoir à la Profession qu'ils voulaient mettre en place une loi d'orientation agricole. Et donc il y avait un professionnel JA qui vient nous voir et qui nous dit “voilà, la loi que veut faire Gaymard, elle sera notamment axée sur la qualité de vie, donc c'est le moment où jamais pour le remplacement de se positionner si vous voulez faire quelque chose”. On lui dit “bah écoute, on va y réfléchir, puis on t'en reparle”. Et en réfléchissant, par rapport à la qualité de vie et au remplacement, le seul motif qui n'était pas organisé et qui n'était pas structuré notamment au niveau financier, c'était les congés. Alors, on retourne le voir en lui disant “voilà, on serait intéressés par valoriser les congés, mais on a fait quelques calculs pour que ce soit intéressant et ça coûterait assez cher”. Et il nous dit “peu importe, parce qu'il y a de l'argent”. Il nous dit “écoute, écrivez ce projet, et puis on en rediscute”. Donc on a commencé à écrire quelque chose, on lui a remis ça, il l'a gardé sous le coude, et parallèlement, nous, c'est là qu'on a pensé à constituer le groupe de travail prospective, et qu'on a amené sur la table cette idée et on l'a creusée. Alors, pour nous, c'était pas tant du congé que de l'aménagement du temps de travail. C'était pas tant de dire “bon l'agriculteur doit partir absolument en vacances”, c'était plus par rapport au rythme de travail, c'était plus de dire que si on veut rendre le métier attractif et si on veut qu'il y ait moins de gens qui arrêtent, si on veut que les agriculteurs aient une vie de famille, il faut aussi leur donner des conditions de travail assez proches de celles des autres catégories socio-professionnelles. Donc c'est de là qu'on est partis, en disant “il faut leur permettre de lever le pied sur

souplesse dans les horaires, célibat, enclavement rural, pouvoir de décision, astreintes liées au travail du vivant, animal ou végétal,... sont une réelle préoccupation pour les agriculteurs d'aujourd'hui et ceux de demain » Rapport d'orientation des JA, 2006, p.30.

⁴⁴³ Pour simple information, précisons que la seconde mesure proposée dans le document était relative à l'alignement complet du régime maternité des agricultrices sur celui des salariées et porte sur des points très techniques ; que la troisième demande visait à soutenir financièrement la souscription de contrats d'assurance de personnes par « *la création d'un crédit d'impôt pour l'adhésion à un contrat d'assurance “remplacement en agriculture pour maladie et accident”* » ; que le quatrième et dernier point abordé était de nature fiscale, puisqu'il s'agissait de « *soustraire du bénéfice soumis à impôt sur les sociétés les subventions versées par une personne morale de droit privé à un groupement d'employeurs ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition des exploitants* ».

l'exploitation, de pouvoir prendre un jour par ci, un jour par là, une demi-journée, pour qu'ils s'occupent de leur famille, mais aussi pour leur permettre de prendre du recul sur leur travail et sur leurs exploitations, notamment par rapport à la sécurité". Donc c'est comme ça qu'on est partis, qu'on a construit le dossier, qu'on a amené à Patrick C., qui était à l'époque conseiller aux affaires sociales de Gaymard. Voilà comment c'est parti. Donc nous on était partis dans l'idée qu'il fallait que ce soit réservé aux services de remplacement, toujours dans notre optique d'aider et de développer les services de remplacement,. Et puis on ne se voyait pas gérer une énorme subvention de plusieurs dizaines de millions d'euros, t'imaginer le casse-tête ici, et donc on s'est dit "pourquoi ne pas mettre en place un système comme la paternité et la maternité qui fonctionnait bien ?" Donc c'est là qu'on a imaginé une allocation de remplacement pour aménagement du temps de travail, calquée sur le même fonctionnement que la paternité et la maternité, et le Ministère nous avait dit qu'ils allaient trouver un service style CNASEA pour gérer ça. Patrick C., sur le fonds de l'idée, il était partant, mais sur la forme il nous a dit "*je vais examiner ça avec les services compétents, mais sachez qu'a priori, un tel système va coûter cher en frais de gestion, donc on essaiera de trouver un système plus simple*". D'où l'idée de crédit d'impôt. »⁴⁴⁴

Et les acteurs du remplacement d'expliquer la rapide perte de maîtrise du dispositif et l'émergence d'une régulation concurrentielle sur le marché du remplacement pour congés par une sorte de « concours de circonstances » :

« Pour la petite histoire, évidemment, très vite est venue dans cette histoire là la FNSEA. Une fois qu'ils ont appris qu'on avait déposé ce projet là, ils l'ont assez mal pris en disant que la loi d'orientation n'avait pas cette vocation là et qu'il y avait d'autres priorités. Donc la FNSEA avait essayé de faire couler la mesure. Le ministre, lui, s'était emparé de la mesure et la trouvait bien, et c'est surtout que c'était la seule mesure concrète qu'il y avait dans le projet. Donc il a essayé de la porter jusqu'au bout, et puis comme à l'époque, il y avait l'enjeu de référendum sur le traité européen, et puis était sorti aussi un sondage comme quoi les agriculteurs allaient voter contre le traité constitutionnel, donc Raffarin est allé au congrès de la FNSEA pour clôturer le congrès, et il a annoncé cette mesure là, au moment où Bercy était en train de la "retoquer". Moi, le Ministère m'avait appelé en me disant "*oui, il faut qu'on revoie la mesure parce que Bercy vient de nous la retoquer très fort*". Et puis une heure après, j'apprends que la mesure a été mise en place. Forcément, t'imaginer bien, la FNSEA a râlé parce que c'est annoncé à leur congrès alors que c'est pas leur idée, qu'ils sont plutôt contre, que la presse derrière leur congrès n'a repris que ça... t'imaginer bien qu'ils étaient pas contents après les services de remplacement ensuite. Après, comme ils pouvaient plus aller contre la mesure vu que Matignon avait tranché et avait décidé sa mise en place, eux, ils ont tout fait pour la transformer en réduction de charges pour l'exploitant, et surtout qu'elle ne soit pas réservé aux services de remplacement, et qu'il y ait un schéma d'aspect concurrentiel pour la prestation, ce qui est la position de la direction de la FNSEA. C'est-à-dire que la direction de la FNSEA se met dans une position de prestation de services auprès des agriculteurs. Le remplacement, pour elle, c'est surtout pas les services de remplacement, c'est une offre de services que peuvent proposer les Fédés. Ça rejoint le mandat syndical, où ils voulaient que la subvention arrive directement dans les syndicats pour que les syndicats puissent la reverser à leurs adhérents, et l'adhérent, il en fait ce qu'il veut. C'est-à-dire que s'il veut se faire remplacer, il fait appel au service de remplacement, s'il veut financer le salarié de groupement d'employeurs, il fait appel au

⁴⁴⁴ Entretien un administrateur de la FNSR, février 2008, p.9

groupement d'employeurs, s'il veut embaucher directement, il peut embaucher directement, et s'il veut aller au cinéma pour profiter, il va au cinéma... pour aller jusqu'à l'extrême (...) Une fois que Raffarin a eu dit ça au congrès de la FNSEA, derrière, la FNSEA a dit qu'il ne fallait pas que ce soit réservé aux services de remplacement, et les JA ont dit la même chose... ça a donc été ouvert à tout le monde, et le ministre lui-même, comme il voulait en faire une mesure phare et qu'il voulait que ça marche, a dit que ça pouvait pas être réservé aux services de remplacement même si l'essentiel du marché serait la prérogative des services de remplacement. Derrière, évidemment, il y a des réseaux tels que les CUMA ou la FNSEA, qui ont vu le marché, et qui se sont dits "tiens ça va nous permettre de fidéliser des salariés". »⁴⁴⁵

La loi d'orientation agricole, dans son article 25, et le décret du 6 juillet 2006, en même temps qu'ils instaurent un crédit d'impôt sur le revenu égal à 50% des dépenses de remplacement engagées dans la limite de 14 jours par an par des exploitants (ou des associés de sociétés ou de GAEC dont le nombre de jours est, dans ce cas, accordé à proportion des droits détenus dans la société), sous réserve qu'ils exercent une activité d'élevage nécessitant des travaux, des soins ou de la surveillance quotidiens (à défaut d'appartenir à l'une des catégories ciblées, les agriculteurs doivent fournir un calendrier des travaux de leurs productions montrant que celles-ci impliquent des astreintes quotidiennes), ne tiennent aucun compte de l'idée de recours prioritaire. Nous avons remarqué un peu plus haut, reprenant en cela les écrits de Jean-Louis Laville, que si l'octroi de subventions à des associations dédiées était la marque d'une régulation de type tutélaire, dominante en Europe dans les années 1970, le crédit d'impôt caractérisait quant à lui les régulations concurrentielles, de plus en plus prégnantes de nos jours (Tixier, 2002), soutenues en cela par des idéologies politiques libérales qui, loin de nier l'idée même de biens et de services collectifs, faisaient du mécanisme du marché (c'est-à-dire de la concurrence par les prix) la condition *sine qua non* d'avènement de ces derniers, se conformant en cela à une longue tradition de philosophie politique. Toutefois, expliquer l'adoption d'un tel mode de régulation par l'existence d'idées néo-libérales ne suffit pas. Il importe tout autant de comprendre pour quelles raisons le travail politique conduit par la FNSR n'a pas permis, dans le cas des « congés », contrairement à ce qui s'est passé pour les motifs « maternité » ou « mandat syndical », de contourner ces principes idéologiques dominants.

Le premier facteur d'explication est connu, nous y avons déjà eu recours : c'est l'affirmation d'un champ concurrentiel du travail partagé qui se caractérise par un déplacement des offres de médiation portées par des plates-formes professionnelles dédiées de

⁴⁴⁵ Entretien avec un administrateur de la FNSR, février 2008, p.10.

manière à ce que ces dernières s'ajustent à la complexité des besoins en travail des agriculteurs :

1°) au niveau national, chacun des réseaux professionnels encadrant chaque grande offre d'intermédiation travaille à légitimer ces « déplacements-ajustements » auprès des pouvoirs publics de manière à les institutionnaliser : à partir du moment où les GE agricoles sont présentés comme des outils au service de la qualité de vie, il n'y a plus de raison que les aides financières devant permettre d'abaisser le coût d'un remplacement pour « congé » soient réservées aux SRA ; 2°) il y a d'autant moins de raisons de maintenir une rente de situation en faveur des services de remplacement que ces derniers transgressent eux-mêmes, en pratique, les frontières politiquement établies du champ du travail partagé et investissent le domaine du complément de main d'œuvre, initialement réservé aux groupements d'employeurs agricoles (et aux organisations professionnelles érigées pour les assister, impactant le capital politique et économique de ces dernières). Autrement dit, si le réseau des services de remplacement a pu restaurer son monopole sur le marché du motif « maternité », l'étendre au marché du motif « paternité » et l'installer sur le tout nouveau marché du motif « syndical », c'est parce que le réseau professionnel en charge de promouvoir, de développer et d'assister l'offre « groupement d'employeurs » était jusque-là insuffisamment organisé sur le plan territorial pour rendre visible et faire reconnaître la singularité de ses intérêts professionnels auprès de la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles (et donc de la FNSEA). Dans la seconde moitié des années 2000, cette opposition, cette concurrence, est territorialement et nationalement consolidée (l'apparition de nouveaux enjeux tels que la maîtrise de la création et du développement des groupements d'employeurs dits « ruraux » ne faisant que renforcer cette dynamique), et son portage politiquement assumé par les aînés du syndicalisme majoritaire.

Le second motif de l'échec de la FNSR dans sa tentative d'instauration d'une rente de situation financière sur le marché du remplacement pour mandat syndical est étroitement lié à ce premier facteur : il est significatif que, dans notre entretien avec lui, l'administrateur de la FNSR ait signalé que l'ouverture de ce marché du remplacement pour les congés se soit fait avec le plein accord des Jeunes Agriculteurs. La différenciation des intérêts professionnels des organisations investies dans le champ de l'emploi partagé, en polarisant les prises de position syndicales, a en effet eu pour conséquence d'augmenter significativement le coût syndical supporté par les Jeunes Agriculteurs lié à leur entente et à leur coopération institutionnalisées avec les services de remplacement. Pour le dire autrement, les rivalités politico-économiques

locales entre les « entreprises » du remplacement et les plates-formes professionnelles érigées autour des groupements d'employeurs agricoles se sont transformées en une rivalité politique nationale entre les deux réseaux professionnels (FNSR et FNSEA) en charge de les encadrer, occasionnant par là même des dissensions grandissantes entre leurs soutiens syndicaux respectifs (le syndicat de Jeunes Agriculteurs pour la FNSR, et la FNSEA pour la FNSEA). Pour formuler les choses plus simplement : à mesure que s'affirme une concurrence entre les différentes entreprises professionnelles de médiation, il devient de plus en plus délicat pour les Jeunes Agriculteurs, dans leur relation avec la FNSEA, de défendre politiquement les prises de position de la FNSR visant à sauvegarder la rente de situation des SRA sur les différents marchés du remplacement.

Cherchant à comprendre les raisons qui rendaient possible l'unité syndicale entre la FNSEA et le CNJA en dépit de leurs multiples conflits d'intérêts (liés notamment au fait que, de par le mode de recrutement de leur base militante, la FNSEA abrite la fraction aisée de la paysannerie tandis que le CNJA s'occupe de la catégorie la plus démunie), François Clerc avance :

« (...) L'unité est d'autant plus supportable pour les composantes de la FNSEA qu'elles jouissent d'une très grande liberté. Chaque fédération départementale et, surtout, chaque association par produit s'exprime, manifeste et manœuvre comme elle l'entend, quelquefois en sens contraire de la Fédération nationale ; le CNJA pour sa part est coutumier du fait ; n'est-ce pas un peu sa raison d'être ? Cette liberté nourrit le débat et l'on accepte d'autant moins difficilement la décision finale qu'on a pu s'expliquer. Pour sa part, la FNSEA s'en accommode : c'est en son sein que se décide la position qui sera celle de tous, c'est à cette position, pense-t-elle, que les pouvoirs publics accorderont de l'importance (...) La force de la FNSEA est de disposer d'une "constitution". Ses statuts prévoient des procédures de vote et, préalablement, la détermination du nombre de mandats (...) Le sens de cette "constitution" est que chacun préfère voir les conflits d'intérêt tranchés, résolus ou surmontés au sein de l'organisation syndicale plutôt que par un arbitre extérieur ; chacun se refuse de faire prévaloir son point de vue en faisant alliance avec des forces externes. Face aux pouvoirs publics, le syndicalisme se veut un bloc qui leur indique au nom de tous ce qu'ils devraient faire (...) La diversité des intérêts en jeu, la large liberté d'expression dont chacun dispose, une certaine habileté à transcender les problèmes, un grand respect de la "constitution" du syndicalisme, la préférence corporatiste pour des choix internes à la profession, la présence aux postes de responsabilité de nombreux anciens de la JAC et du CNJA, la place tenue par les valeurs suprêmes, l'unité et la solidarité, ont permis au syndicalisme agricole de surmonter les conflits d'intérêt. » (1990, pp.342-344)

C'est à la non intégration de l'enjeu du travail partagé et aux ratages initiaux du travail de cadrage professionnel du marché communautaire constitué autour de cet enjeu que la FNSR doit d'avoir échoué à imposer l'idée d'un monopole des SRA sur le motif « congés » : l'antagonisme non intégré des intérêts, ceux des fédérations et services départementaux de

remplacement d'un côté, et ceux des ADEFA, des FDSEA ou des FDGEA (en charge des groupements d'employeurs agricoles) de l'autre, a grandement érodé le partenariat politique des services de remplacement avec les Jeunes Agriculteurs en abîmant ce que François Clerc appelle la « constitution » du syndicalisme. La défense des intérêts professionnels du remplacement a, en effet, souvent conduit le syndicat jeune à manifester à l'extérieur du cadre syndical ses divergences de vue avec la FNSEA, et à soumettre leur conflit à l'arbitrage d'un tiers (les pouvoirs publics en l'occurrence). Aussi, l'intérêt propre du groupe professionnel « remplacement » doit-il être sacrifié dès lors que sa défense est source d'un désaccord par trop visible et destructeur pour cette valeur suprême, comme se plaît à la qualifier François Clerc, qu'est l'unité syndicale. Cette opposition entre les deux grandes organisations syndicales sur la question du remplacement a aussi une limite autrement plus prosaïque que la « raison syndicale » n'ignore pas : le rapport de force syndical n'est pas égal, y compris à l'intérieur de la fraction dominante de ce champ ; ainsi, les représentants du CNJA et des CDJA ne peuvent escompter accéder à des postes de responsabilité à l'intérieur des instances professionnelles agricoles qu'à la condition de coopérer avec la FNSEA et ses fédérations départementales lors des élections professionnelles (c'est une simple question numérique). Aussi le refus des Jeunes Agriculteurs de concéder une rente de situation, un monopole des subventions, aux services de remplacement sur la question du remplacement pour congé en 2006 doit-il aussi être interprété comme l'expression d'une stratégie politique en prévision des élections professionnelles des chambres d'agriculture de 2007.

On peut tirer de l'examen de ces différents marchés du remplacement en agriculture la conclusion que le travail d'établissement ou de rétablissement du monopole des services de remplacement sur leur(s) marché(s), inhérent à la consolidation (et à la survie) de ce segment professionnel, a supposé de ses membres qu'ils accèdent au champ du pouvoir politique pour orienter les règles du jeu produites par l'État attenantes à chaque motif de remplacement, et que, pour ce faire, la tradition co-gestionnaire en agriculture aidant, ils intègrent, en l'institutionnalisant sur le plan statutaire dans leur propre régulation professionnelle, le principe d'un partenariat politique avec une partie du syndicalisme agricole majoritaire, les Jeunes Agriculteurs. Cependant, la prise de participation aux régulations de contrôle des champs professionnels ne s'effectue pas sans paradoxe : si le plein développement de la spécialisation professionnelle « remplacement » requiert un contrôle de ses marchés de service, elle a pour corollaire de singulariser les intérêts professionnels du groupe et d'affecter par là même la condition politique de contrôle de ces mêmes marchés : le maintien de liens

forts avec le syndicalisme jeune. Ces liens politiques entre services de remplacement et Jeunes Agriculteurs sont en effet amenés à s'effriter dès lors qu'émerge une offre de médiation alternative au SRA (le GE agricole comme instrument adéquat de fourniture d'une main-d'œuvre de remplacement), supportée par la FNSEA, et qui met *de facto* en danger le principe d'unité syndicale.

Précisons un ultime point : nous nous sommes ici concentrés sur l'examen des marchés du remplacement placés au cœur de champs professionnels régis par une régulation de contrôle de type publique, délaissant par là même la question du marché du « coups durs ». La question de l'établissement d'un monopole des SRA dans la fourniture d'une main d'œuvre de remplacement pour les cas de maladies et d'accidents est à rapprocher du type de régulation à l'œuvre à la fois dans le champ de l'assurance mutuelle agricole et dans celui de l'assurance sociale ; dans les deux cas, les régulations sont interprofessionnelles. En effet, l'exclusivité du contrat d'assurance de personnes qu'accordent la caisse centrale de Groupama et son réseau de caisses régionales aux services de remplacement a une dimension strictement conventionnelle ; elle est le fait d'un simple partenariat politique et n'a aucune assise réglementaire (en 2000 puis en 2007, Groupama Central et la FNSR ont collaboré autour de « modèles » de contrats à adapter dans les départements). Si la rente de situation tient en ce domaine, c'est en raison de l'absence de demandes organisées, d'un lobbying, de la part des fédérations de groupements d'employeurs agricoles. L'on peut toutefois se demander quel est son devenir dès lors que le législateur a reconnu, au travers de la législation sur le remplacement pour congé des agriculteurs, que les groupements d'employeurs agricoles comme les CUMA étaient légitimes pour effectuer des actions de remplacement. La même question se pose s'agissant des caisses de Mutualité Sociale Agricole qui financent, au travers du Fonds d'Assurance Maladie des Exploitants Agricoles (FAMEXA) et de leur Fonds d'Action Sociale, une partie du remplacement pour maladie et accident ; les conventions de partenariat entre elles et les structures départementales ou régionales de remplacement, lorsqu'elles existent (puisque'il est des cas où le versement des indemnités de remplacement par la MSA dans le cas d'un coup dur est discrétionnaire et peut avoir lieu aussi bien lorsque l'agriculteur fait appel à un salarié d'un groupement d'employeurs que lorsqu'il recourt au service de remplacement), ne seront-elles pas amenées à évoluer à l'avenir et à intégrer les groupements d'employeurs et les CUMA ?

Conclusion : la constitution du segment « remplacement » au sein du champ professionnel agricole, ou la conquête contrariée d'une dimension publique du service de remplacement

Nous avons essayé de montrer dans cette seconde enquête que la construction du segment « remplacement » au sein du champ professionnel agricole n'était pas concevable indépendamment de la trajectoire de ses motifs, c'est-à-dire de l'inscription progressive de ces derniers dans les différents (sous-) champs de ce même espace professionnel, les faisant passer du stade de « formes organisationnelles » résultant d'un travail de différenciation interne déposé dans les règlements intérieurs des services de remplacement, au stade de « formes institutionnelles » caractérisées par des procédures définies à l'extérieur des services, en collaboration avec des organismes financeurs, et réglant spécifiquement les pratiques d'allocation des ressources (financières et humaines) attenantes à chaque raison de remplacer.

Si les modalités au travers desquelles s'est effectuée cette différenciation ont été très diverses (l'inscription de l'activité de remplacement dans le champ du développement souhaitée par le CNJA a supposé de l'ANDA qu'elle se livre à un travail d'institutionnalisation des savoirs locaux qui existaient dès les années 1960 dans plusieurs départements ; *idem* s'agissant des « coups durs », puisque leur insertion progressive dans les champs de l'assurance mutuelle et de l'assurance sociale est passé par un travail national de recensement et de diffusion des technologies innovantes mises en place localement par certains services pour financer les remplacements « maladie » et « accident » ; en revanche, les genèses des motifs « maternité » en 1977 et « mandat syndical » en 2003 ont plutôt procédé d'un travail de rationalisation « experte » (*ex ante*), détaché des savoir-faire existants, visant dans le premier cas à aligner les droits sociaux des agricultrices sur ceux des salariées et, dans le second cas, à clarifier le mode de financement du syndicalisme agricole). Ce procès a permis de révéler et/ou de soutenir la demande de remplacement au travers de la mise en place de financements spécialisés par motif, parant ainsi au désengagement financier de l'ANDA (débordée financièrement par l'ampleur du succès de la politique de développement des actions de remplacement qu'elle avait initiée au début des années 1970). En outre, à ces différents stades de différenciation ont répondu différentes séquences de spécialisation de l'activité des services et d'évolution de leur organisation : si la plupart des services de

remplacement doivent à la politique de développement agricole d'avoir vu le jour en tant que prestation « annexe », « secondaire » d'organisations professionnelles (syndicales, coopératives, consulaires, de développement, etc.), nombre d'entre eux, particulièrement au niveau départemental, doivent au « congé maternité » de les avoir dotés d'une véritable « rente » finançant tout à la fois le plus grand investissement de leurs animateurs dans le développement de l'activité (promotion, recherche de nouveaux partenariats financiers, etc.) ainsi que l'embauche de leurs premiers agents de remplacement permanents. La mise en place des contrats d'assurance collectifs en partenariat avec les caisses régionales d'assurances mutuelles agricoles pour l'indemnisation des remplacements « coups durs » a quant à elle renforcé, après la maternité, la spécificité de la gestion des services, en même temps qu'elle les a incités à se restructurer sur le plan territorial (en fusionnant en un seul service départemental ou en créant une fédération départementale des services locaux) de manière à pouvoir gérer lesdits contrats. À la spécialisation technique et gestionnaire de l'activité appelée par le développement de la demande de remplacement et la complexification de son traitement (du fait des procédures de financement différenciées) est venue répondre une spécialisation grandissante de l'administration politique des services : l'activité de représentation des structures de remplacement a en effet dû évoluer, s'adapter, devenir plus spécifique à mesure que se développaient des partenariats financiers distincts, et ce, pour mieux les (re)négocier et les entretenir.

Tout le paradoxe de ce processus de spécialisation technique et politique de l'activité connecté à la dynamique de différenciation institutionnelle des motifs de remplacement vient de ce qu'il règle des incertitudes en même temps qu'il en génère de nouvelles : à mesure que les responsables professionnels et les animateurs s'investissent dans l'enjeu du remplacement, qu'ils lui consacrent une part de plus en plus importante de leur temps — en un mot : à mesure qu'ils prennent au sérieux cette activité —, ils sont amenés à se poser des questions qu'ils ne se posaient pas avant (sur la fiscalité adaptée pour ces structures, sur la pertinence du statut juridique, sur les sources de financements dont il pourraient disposer par ailleurs, etc.). La montée en puissance de ces questionnements, traités partiellement au début des années 1980 dans le cadre de petits groupes de travail animés par le CNJA avec la collaboration régulière (bien qu'informelle) de l'ANDA (groupes destinés aux seuls services de remplacement abrités par les CDJA — ces derniers se voulant constituer une espèce d'« avant-garde » technique devant permettre à tout le réseau français des services de remplacement de progresser), va d'abord être à l'origine, au milieu des années 1980, d'une

tentative de quelques responsables des plus importants services de remplacement français ayant une conscience aigüe des particularismes de l'activité de remplacement (en raison du volume d'affaires important qu'ils ont à gérer) pour ériger une association professionnelle nationale du remplacement autonome politiquement. Les quatre grandes organisations professionnelles nationales (FNSEA, CNJA, APCA et CNMCCA), dont les réseaux respectifs abritent chacun des services de remplacement en agriculture, mettront rapidement fin à cette initiative endogène pour lui préférer une régulation professionnelle plus conforme à leurs intérêts : ils accepteront la mise en place d'une instance technique centrale dénommée « Bureau National des Services de Remplacement », placée sous la responsabilité du CNJA et destinée à répondre aux préoccupations locales des services de remplacement tout en prenant soin de lui donner un caractère informel, c'est-à-dire en veillant bien à ne pas lui conférer les attributs juridiques et politiques d'une organisation professionnelle agricole classique de manière à conserver la maîtrise politique de « leurs » services et à éviter une déstabilisation des rapports de force professionnels. Quoique très critiquées pour leur manque de régularité, les activités d'assistance technique menées par le BNSR, et notamment la rédaction d'un « guide du remplacement » ainsi que la parution d'un bulletin professionnel dédié aux affaires du remplacement, ne vont pas moins fournir les conditions d'une prise de conscience par une partie toujours plus grande des services de remplacement non seulement de la singularité de leur activité, c'est-à-dire de la non commensurabilité de cette dernière aux activités des organisations professionnelles qui les abritent, mais aussi et surtout de l'existence d'une « communauté du remplacement », faite d'acteurs sujets aux mêmes troubles et inquiétudes.

C'est sur cette base qu'émergeront de nouveaux entrepreneurs de cause du remplacement qui, tout en acceptant au départ de travailler dans le cadre professionnel imposé par le syndicalisme, obtiendront la création d'un statut juridique et fiscal dédié à l'activité de remplacement et, ce faisant, feront progressivement évoluer ledit cadre d'action national jusqu'à obtenir, à la faveur d'un remaniement de l'équipe d'administrateurs du CNJA, la création d'une Fédération Professionnelle Nationale des Services de Remplacement. D'un côté, cette FNSR sera la base de lancement de politiques de rationalisation organisationnelle et de rationalisation professionnelle des activités de remplacement visant, pour la première, à harmoniser le fonctionnement institutionnel local du remplacement (avec, entre autres choses, la création de fédérations départementales de services de remplacement dans les départements n'en étant pas encore dotés ou la création de comités de pilotage associant les diverses OPA à la définition de la politique de remplacement) et, pour la seconde, à transformer les fonctions

d'animation (au travers de « parcours de formation ») et d'agents de remplacement (au travers d'un certificat de qualification professionnelle) en « métiers » à part entière dotés de référentiels particuliers, et à aligner les pratiques gestionnaires des services sur des standards de qualité et des normes déontologiques par l'entremise d'une charte qualité nationale et d'un projet institutionnel. De l'autre côté, cette fédération travaillera au maintien ou au développement des financements dédiés au remplacement auprès des pouvoirs publics, aidée en cela par la mise en place d'un partenariat institutionnel avec le CNJA, auquel est confiée la présidence de la fédération nationale des services de remplacement.

À bien des égards, l'histoire de la professionnalisation de l'activité de remplacement peut être lue comme celle de l'édification d'un « service public » conforme aux ambitions de ses premiers promoteurs. La prestation, au départ développée dans le cadre de « clubs » plus ou moins restreints, inégalement présente en France, s'est ouverte à la population agricole sans considération pour ses affiliations institutionnelles préalables ou ses obédiences et est devenue partout disponible sur le territoire, soit par l'entremise d'un service départemental, soit par le biais d'un réseau de services départementaux maillant tout l'espace départemental (soit par une combinaison des deux, le service départemental ayant alors pour vocation de desservir les parties du territoire non couvertes par un SR local, mais cette dernière configuration est de plus en plus rare). Parallèlement, les services se sont progressivement dotés de financements spécialisés par motif, qu'il s'agisse de subventions publiques ou d'indemnités versées car une caisse d'assurance (sociale dans le cas de la maternité, ou mutuelle, dans le cas des maladies ou des accidents) améliorant l'accessibilité de leur offre sur le plan tarifaire. Enfin, les interventions de ses structures sont de plus en plus réglées par des normes de qualité (à l'amélioration de la qualification du service par les publics d'agriculteurs ou de financeurs qu'est censée entraîner l'existence d'une charte qualité répondent des prescriptions cristallisées dans des formations quant aux niveaux et types d'effort à déployer par les responsables, gestionnaires et salariés des services pour produire un « bon » remplacement).

Il n'en demeure pas moins que cette conquête d'une dimension publique du service se trouve contrariée par l'évolution du marché du travail en agriculture à laquelle il n'est pas étranger. À mesure que se défait le modèle professionnel des années 1960, qu'évoluent les structures de production agricole, la demande de travail salarié s'accroît, appelle la mise en place d'encadrements professionnels dédiés pour l'accompagner, notamment pour développer les solutions d'emploi partagé disponibles (à la professionnalisation des services de remplacement fait ainsi pendant une professionnalisation des organisations, des plates-formes

équipant l'activité des autres intermédiaires comme les groupements d'employeurs agricoles et les CUMA), et incitent les organisations professionnelles nationales à structurer, à « cadrer » tout ce développement en confiant à chaque type d'intermédiaire, et donc à chaque plate-forme technico-politique ayant pour mission de le créer, de l'animer, de l'assister ou de le représenter, un monopole de l'offre de médiation sur un marché du travail particulier ; cette configuration s'accompagnant de l'octroi de propriétés juridiques devant tout à la fois garantir le caractère public de chaque solution d'emploi partagé et freiner l'émergence d'un schéma non coopératif, d'une concurrence, assez incompatible avec les schèmes de vision professionnels agricoles dominants. Or la rivalité ne va pas moins surgir entre les opérateurs de médiation (les « intermédiaires collectifs » pour ainsi dire, si l'on veut bien considérer le fait que l'intermédiation est le produit combiné de l'activité d'un intermédiaire donné et de sa plate-forme professionnelle attitrée, interne ou externe) du fait de la révélation de besoins en travail complexes, ne se pliant pas à la division politique du travail entre les offres de travail « intermédié » censées les couvrir.

Ainsi, cette même professionnalisation des services de remplacement qui, d'un côté, favorise de caractère collectif de la prestation va, de l'autre côté, en contribuant à faire de l'offre de service l'objet d'une véritable entreprise technique et politique (tendant à s'adapter à l'évolution des besoins, par souci matériel de consolider des postes reposant en grande partie sur la vente de journées de travail mais aussi par souci politique de s'adapter et d'accumuler du crédit professionnel), fournir les conditions d'un déplacement de l'offre des services de remplacement vers la création de groupements d'employeurs départementaux, là pour solutionner les problèmes d'accroissement temporaire d'activité des exploitants (imparfaitement satisfaits par les GE qui répondent pour l'essentiel à des besoins réguliers, permanents de main-d'œuvre à temps partiel), mais qui incarnent *de facto* un débordement de l'espace économique (le marché du travail de remplacement) et du rôle de médiation dans lesquels se trouvent politiquement assignées à résidence les structures de remplacement. Symétriquement, les groupements d'employeurs agricoles investissent l'espace du remplacement (devant la montée de l'enjeu de qualité de vie en agriculture, leurs promoteurs syndicaux modifient leur politique de prescription de cette offre de médiation initialement destinée au marché du travail d'appoint à temps partiel) tandis que les CUMA développent illégalement une pratique de médiation dans chacun de ces deux marchés « réservés ».

La concurrence d'abord locale entre les intermédiaires et entre leurs encadrements directs se transforme rapidement en une rivalité politique nationale entre les réseaux professionnels

dans lesquels se trouvent inscrits les opérateurs d'intermédiation. Tout cela débouchera, à l'occasion de la discussion de la loi d'orientation agricole de 2006 et de la mise en place d'un financement national pour les remplacements « congés », sur la remise en cause par la FNSEA et la FNGEA de la rente de situation, du monopole des aides financières dont bénéficient les services de remplacement lorsqu'ils octroient des journées de travail aux agriculteurs ; l'enjeu étant d'institutionnaliser le changement d'usage du groupement d'employeurs par les agriculteurs, davantage tourné vers la fourniture de main-d'œuvre de remplacement (et non plus seulement de travail d'appoint). Cette stratégie d'institutionnalisation se trouvant politiquement « libérée » par l'affaiblissement du compromis politique né des empiètements répétés des SRA sur le domaine de médiation confié aux groupements d'employeurs (et ayant pour effet de capter le segment de clientèle théoriquement réservé à ces derniers, et donc de détourner le capital économique et politique de leurs soutiens professionnels). Cette normalisation séminale de la concurrence dans le champ du travail partagé se soldera également par la légalisation des pratiques d'intermédiation des CUMA sur les marchés du travail de remplacement et travail d'appoint à temps partiel, et aura pour effet indirect d'améliorer l'accès des entreprises de travail temporaire au marché du travail agricole.

Lorsque nous parlons d'un caractère public « entravé » des services de remplacement en agriculture, nous entendons en fait qualifier une dynamique politique de remise en cause de son statut de bien commun (professionnel) qui emporte des menaces sur sa dimension publique, dans ce qu'elle a de plus concret (qualité et accessibilité de la prestation).

La normalisation partielle de la concurrence entre les intermédiaires du marché du travail agricole incarnée par la possibilité offerte aux CUMA de fournir, en toute légalité, de la main-d'œuvre de remplacement et d'appoint à leurs sociétaires, ainsi que par la faculté octroyée à l'ensemble des opérateurs de médiation communautaires (GE, SRA, CUMA) de faire bénéficier leurs sociétaires respectifs des aides économiques dédiées au remplacement pour congés des exploitants, nous paraît témoigner d'un profond changement (en cours) des schèmes de vision professionnels quant à la régulation appropriée des marchés du travail, et notamment du marché du travail de remplacement : la dimension publique de la prestation de remplacement ne doit plus tant être assurée par un monopoleur — le service de remplacement — dont on infléchirait politiquement les caractéristiques intrinsèques par l'entremise de décisions négociées entre les organisations professionnelles agricoles — pour être clair : par le biais d'arbitrages syndicaux — au sein d'arènes dédiées de manière à ce que son offre soit

la plus « collective » possible (c'est-à-dire présente les qualités définies comme les plus souhaitables pour la population agricole tout en se révélant accessible sur les plans géographiques ou tarifaires), que par l'existence d'une pluralité d'offres d'intermédiation en compétition pour attirer et conserver une « clientèle », un « portefeuille » sociétaire, et incitées pour ce faire à innover, à développer leurs atouts et à améliorer leurs qualités respectives. Cette vision sous-tend probablement à terme l'ouverture aux autres formules de médiation des partenariats financiers jusque-là réservés aux services de remplacement, qu'il s'agisse des contrats d'assurance de Groupama relatifs aux remplacements pour maladie et accidents ou des indemnités de la MSA attenantes au remplacement pour congé de maternité et de paternité, et, s'agissant des autres motifs (« mandat professionnel », « mandat syndical » ou « formation »), l'invention (à budgets constants) de dispositifs de subventionnement de la demande analogues à celui mis en place pour les congés garantissant le principe du libre choix du prestataire de service (ou, à défaut, l'abandon pur et simple des aides économiques dédiées à ces trois motifs de remplacement), pour faire en sorte que l'« effet de véridiction » (Foucaut, 2004) de la compétition marchande ne soit pas faussé (la véridiction dont il est question ici ne renvoyant pas tant au procès de révélation de la valeur économique véritable du service qu'au dévoilement de la valeur économique et sociale de ses prestataires ; la concurrence devant conduire à l'élimination des plus médiocres et aboutir au maintien des plus performants), que la logique de défection que l'on souhaite valoriser comme remède à l'« indolence » des opérateurs ne soit perturbée par aucun avantage exorbitant octroyé à l'un d'eux.

Le principe d'explication de ces dynamiques concurrentielle et d'institutionnalisation de la compétition nous paraît devoir être recherché du côté de l'évolution du modèle professionnel agricole lui-même.

Toutes les formes de coopération professionnelle reposent sur l'idée qu'existent une identité et des intérêts communs à un ensemble de praticiens, et que ces intérêts sont à ce point particuliers qu'ils méritent d'être directement pris en charge par leurs tenants (dans le cadre d'organisations qui leur soient propres), c'est-à-dire soustraits tant à l'État qu'au jeu concurrentiel du marché. Dans cette perspective, on peut interpréter la construction du modèle professionnel agricole — l'exploitation familiale performante tournée vers le marché — comme la déclinaison ou la spécification de la *doxa* au principe de l'organisation professionnelle agricole à la fin du 19^e siècle (et qui puise ses fondements dans la construction et la valorisation d'un certain rapport au monde — nourrir les hommes —, et d'un certain

rapport à la nature – exploiter la terre [en bon père de famille]), délivrée par le biais d'une coopération entre l'État et les tenants de positions de pouvoir dans le champ syndical et fonctionnant comme une véritable « conception de contrôle » dans l'espace professionnel au sens où l'entend Neil Fligstein (1996, 2001) : cette représentation culturelle des formes sociales légitimes de production agricole partagée par les organisations professionnelles a été à la fois un principe de détermination des modes d'organisation interne de ces dernières (cette « vision du monde » a, par exemple, commandé la nature des prestations qu'elles ont développées à l'endroit de leurs sociétaires, comme les services de conseil) ainsi qu'un principe de structuration de leurs relations sur les marchés de services.

Concernant cet aspect de stabilisation des interactions entre organisations, si nous prenons le cas de la politique de développement, l'un des piliers de la politique de modernisation du secteur agricole, il nous faut voir qu'elle repose sur un projet politique de mise en place d'une économie de services professionnels conçue comme « économie de monopoles ». Si l'on sélectionne, au sein de cette politique, l'exemple paradigmatique des prestations de conseil (Céreq, 1981a), deux choses peuvent être mises en avant : 1°) ces diverses prestations sont conçues comme des « services collectifs » devant permettre l'avènement d'un exploitant usant rationnellement des capitaux et techniques et se trouvent, à ce titre, financées par le fonds national du développement : elles doivent être les plus accessibles possible sur un plan économique et se trouvent par ce même biais mises hors d'atteinte de la concurrence d'opérateurs privés sur le plan tarifaire ; 2°) si les services de conseil sont distribués dans toute une série d'organisations professionnelles, cette « distribution » ne doit pas pour autant donner lieu à une rivalité entre les organismes puisque les interventions de ces derniers se trouvent inscrites dans un programme départemental de développement agricole logiquement fait pour les coordonner, les articuler ; en d'autres termes, s'il existe un « marché du conseil », c'est un marché dont chaque créneau est, dans l'idéal, monopolisé par une structure professionnelle donnée.

Ce travail de configuration monopolistique du marché ne peut être dissocié de l'idéologie professionnelle dominante : chaque organisation assume une « fonction publique » en tant que la prestation qu'elle fournit à ses sociétaires sert l'intérêt général agricole (entendons par là l'émergence du modèle professionnel) ; aussi le choix de soustraire ces organisations et leurs services à une logique concurrentielle doit-il avant tout se lire comme une volonté des producteurs et des promoteurs de ce modèle — le syndicalisme majoritaire — de s'assurer du plein contrôle de l'adéquation des finalités des services de conseil avec les finalités du projet

professionnel en faisant en sorte que les formes prises par ces activités soient subordonnées aux délibérations professionnelles (au sein de l'ANDA pour ce qui concerne le développement) plutôt que guidées par le souci de chaque structure d'améliorer ses « parts de marché » (Cochoy, 2008b).

Certes, en matière d'élaboration de programmes de développement agricole, l'historien spécialisé pourra nous faire valoir à juste titre que la pratique s'est substantiellement écartée de la théorie et que, dans bien des cas, la logique de « juste retour » (des taxes parafiscales) a commandé aux directeurs des services de développement des chambres d'agriculture de collectionner les activités de conseil dans leur programme sans accorder d'importance particulière à leur singularité (sans chercher à aller au-delà des libellés des actions de développement proposées par les organismes), sans veiller de près à leur complémentarité effective. Mais il faut dans le même temps souligné que si ce procédé de planification a existé, c'est avant tout parce qu'il ne compromettrait guère le principe d'ordonnement des services évoqué juste avant, dans la mesure où la division professionnelle du travail de modernisation s'inscrivait, au départ au moins, dans une division préalable des rôles professionnels entre organisations contribuant très largement à neutraliser le danger d'apparition d'une dynamique concurrentielle entre ces dernières : les services de conseil étaient en effet des « prolongements » de cœurs de compétences professionnelles historiques fortement différenciés, des sortes d'« extensions » des fonctions professionnelles de base, souvent très différentes les unes des autres (fonction représentative des syndicats, fonctions de commercialisation ou d'approvisionnement des coopératives, etc.), assumées par les organisations agricoles. Il en ressort qu'avec cette méthode « desserrée » d'agencement des services dans les documents pluriannuels de programmation, ce n'était pas tant le risque de concurrence entre entités communautaires qui menaçait le monde professionnel que le risque de « doublonnage » et (donc) de relative inefficience des dispositifs.

Le raisonnement est analogue pour les services de remplacement en agriculture dont la fonction publique ne fut pas de faire advenir les formes constitutives du modèle, mais de sauvegarder celles qui étaient advenues : si de nombreux responsables de SUAD acceptèrent la coexistence de plusieurs services de remplacement au sein de leur département et consentirent à les inscrire dans leurs programmes de développement quand bien même la forme et la localisation de ces structures n'étaient coordonnées par aucune instance départementale (de type syndicale par exemple) — nous avons qualifié ces schémas d'organisation territoriale de « pluralistes » ou d'« anarchiques » (il pouvait ainsi arriver que

le périmètre d'intervention d'un service A recoupe celui d'un service B) —, c'est en premier lieu parce que les SRA épousaient la segmentation institutionnelle existante et n'étaient, nous l'avons dit, que des « annexes » d'organisations et d'activités professionnelles principales distinctes les unes des autres (comme en témoignent notamment les différences de priorités de remplacement selon la nature des structures qui abritaient les services) : postuler que le SRA de tel groupement de producteurs allait concurrencer celui du CDJA revenait en quelque sorte à penser que le groupement de producteurs pouvait devenir un « rival » du syndicat agricole — ce qui n'avait aucun sens au regard des vocations très différentes de ces deux organisations (entendons-nous bien : il ne fait guère de doute que, dans ce genre de situation, les agriculteurs ayant plusieurs affiliations institutionnelles — pour reprendre notre exemple, l'agriculteur à la fois membre des jeunes agriculteurs et sociétaire du groupement de producteurs — pouvaient *de fait* exprimer une préférence, étaient en capacité de faire un choix entre l'une ou l'autre de ces deux formules de remplacement ; seulement, il nous faut immédiatement pondérer la portée de ce « libre choix » et relativiser ses conséquences : *primo*, à cette époque, ce n'était pas tant une préférence pour le service en tant que tel qui s'exprimait qu'une préférence pour l'organisation qui le proposait : l'exploitant ne se tournait pas vers le SRA du groupement de producteurs parce qu'il le jugeait de meilleure qualité et/ou moins cher que celui des Jeunes Agriculteurs, mais avant tout parce qu'il était plus « attaché » au groupement, qu'il était plus engagé dans le fonctionnement de ce dernier qu'il ne l'était dans le syndicat jeune ; c'est donc une sorte de « loyalisme » qui présidait au choix du service de remplacement ; *secundo*, du fait de l'absence de personnels d'animation pleinement dédiés, il est fort peu probable que cela ait pu influencer de quelle que manière que cela soit la politique de remplacement des services en question, qu'ils aient été entraînés par ce fait dans une compétition pour « capter » des sociétaires : le fait est, au contraire, que la plupart des organisations ayant mis en place un SRA n'étaient souvent pas mécontentes d'avoir peu d'adhérents dans la mesure où cela solutionnait les problèmes de congestion et réduisait les coûts de gestion associés à cette prestation « périphérique »).

Cette donne professionnelle se trouve évidemment bouleversée par la constitution de l'enjeu du remplacement, et de l'enjeu de l'emploi partagé en général, en des enjeux professionnels relativement autonomes ; autonomisation incarnée par la formation de segments professionnels à part entière autour des SRA et autour des GE : l'offre de remplacement et l'offre de GE deviennent des offres de médiation « ouvertes », complètement « désencastrées » d'autres activités professionnelles, s'adressant directement à la population

agricole, sans autre attache institutionnelle que les réseaux spécifiques qui se sont érigés autour d'elles. Aussi, puisque les deux formes sociétaires n'embrassent plus l'état de segmentation du monde professionnel mais l'étendent, s'impose la construction de nouveaux principes de structuration de l'espace professionnel, et plus exactement, l'établissement de principes de division du nouvel espace de l'emploi « intermédié », destinés à ménager une position monopoliste à chacun des opérateurs, et, par ce biais, à contrôler politiquement l'évolution de leurs champs d'activités respectifs. Seulement, l'association du principe politique (son rapport au modèle professionnel confère une fonction publique au service professionnel) et de la procédure (le fonction public appelle le monopole comme condition de contrôle politique de l'activité de service), à l'origine de ce partage du champ du travail partagé, est mise à mal par la décomposition de ces références (qualifiant le caractère professionnel de l'activité) que sont l'exploitation familiale de taille moyenne (de moins en moins familiale du fait de l'activité extérieure des conjointes et de moins en moins moyenne du fait de l'agrandissement continu des surfaces) et l'exploitant « rationnel », « optimisateur » (critique sociale du productivisme) ; dégradation à laquelle les entreprises d'intermédiation communautaires contribuent elles-mêmes fortement en facilitant et en encourageant l'entrée des agriculteurs dans des carrières d'employeurs (et, symétriquement, en favorisant l'entrée des aides familiaux dans des carrières de salariés) : les intermédiaires alimentent un procès de « salarisation » du monde agricole et participent activement à la déconstruction de la vision professionnelle de la famille comme seule force de travail légitime sur l'exploitation (avec toutes les conséquences induites qu'il y a derrière ce changement progressif : dès lors que les chefs d'exploitation se mettent à compter sur la main-d'œuvre salariée, apparaissent de nouvelles formes d'exploitation, s'ouvrent des opportunités de « dé-moyennisation » de l'activité, de la production, de la surface exploitée).

Il importe de souligner ici ce processus historique paradoxal qui veut que les SRA et les GE, de par leur activité même, ont affecté le rôle professionnel, public, leur ayant été historiquement assigné : instruments d'institution d'un marché du travail spécifique élaboré aux fins de maintenir un mode familial de production agricole, les services de remplacement agricole ont, dans le même temps, désamorcé les réticences idéologiques entretenues à l'endroit du salariat, réalisé une première brèche dans la conception dominante d'organisation de l'activité agricole, en organisant le recours ponctuel au contrat de travail, à un actif extérieur au collectif familial (socialement accepté car idéologiquement acceptable, la figure dominante de l'agent de remplacement ayant pris les traits de l'aide familial, c'est-à-dire les

traits d'un salariat se niant et nié comme tel, profondément compatible, donc, avec le rejet de la condition salariale) ; quant au groupement d'employeurs agricole, forme institutionnelle résultant d'une spécialisation de l'activité de fourniture de complément de main-d'œuvre naguère assumée à titre secondaire par les SRA, sa fonction même — maintenir la productivité du travail sur les exploitations en mutualisant une main-d'œuvre salariée d'appoint — illustre et cristallise la déliquescence du modèle (ce n'est plus le collectif de travail familial que le GE protège puisqu'il est justement conçu pour s'y substituer ; s'il favorise le maintien de certains aspects du modèle professionnel, il ne s'agit plus guère que d'une exploitation moyenne au sein de laquelle la force de travail du chef d'exploitation continue d'occuper une place centrale, qui reste éloignée, donc, d'une forme sociale d'organisation de la production axée sur la grande unité de production où l'exploitant n'assume plus qu'un rôle de « manager » encadrant une importante main-d'œuvre salariée), tout en participant à l'accentuer : si, mis en regard du service de remplacement, le GE agricole représente un palier supplémentaire de franchi en direction du (retour du) salariat agricole – à l'intégration ponctuelle du salariat sur les exploitations autorisée par le SRA succède la ponctualité permanente de la main-d'œuvre salariée (*i.e.* un salariat permanent à temps partiel) instituée par le groupement —, il aménage à son tour les conditions de sa propre transcendance en préparant à l'emploi individuel (ou en société) au travers des compétences d'employeurs (et des dispositions à employer) qu'il façonne.

Dans notre optique, la crise du modèle professionnel, ou la « crise professionnelle » (tout court), peut *grosso modo* se concevoir comme suit : les principes idéologiques dominants d'organisation de la production tels que relayés par des dispositifs techniques (de service notamment) élaborés pour les réifier accouchent de formes sociales plus ou moins stables dont l'évolution (amenée de plusieurs façons, sous l'effet notamment des productions institutionnelles arrimées à ces formes — ne revenons pas dessus) ou les effets externes (négatifs) entraînent la disqualification progressive desdits principes ; s'ensuit une crise de légitimité (politique) qui débouche sur une crise procédurale (*i.e.* un changement du mode de régulation des champs professionnels, ou des « structures de gouvernance », si l'on préfère cette terminologie). Pour qualifier plus clairement les effets de cette dynamique sur la régulation des marchés du travail agricole, on peut souligner les phénomènes suivants :

1°) Les professionnels de l'intermédiation sur le marché du travail agricole sont d'autant plus incités à développer des stratégies de diversification de leur offre de service afin de consolider l'assise économique de leur entreprise que la crise professionnelle va de pair avec une instabilité de plus en plus aigue des politiques publiques et/ou professionnelles, et donc des financements, historiquement adossés au modèle professionnel : par exemple, la remise en cause de la politique de modernisation du secteur (dont la manifestation la plus éclatante fut la disparition de ses deux organismes paritaires historiques de pilotage, l'ANDA puis le CNASEA) engendre une régulière redéfinition de la politique de développement, qui finance actuellement une partie de l'animation des services de remplacement et des associations départementales de l'emploi et de la formation agricole (au titre de l'organisation des ressources humaines sur les exploitations, cela comprenant la création et le suivi des groupements d'employeurs agricoles), ainsi qu'une partie des motifs de remplacement (mandat professionnel et formation). Aussi, dans un contexte d'incertitude financière (on a par exemple vu que la place du remplacement dans les programmes de développement était régulièrement menacée), les structures professionnelles sont logiquement amenées à anticiper la disparition de certains subsides et à s'émanciper partiellement de ce pour quoi elles sont politiquement missionnées et subventionnées. Notons bien que cette précarité (et les anticipations rationnelles qui en découlent) ne concerne(nt) pas seulement la politique de développement : la décision (de la MSA et du ministère de l'Agriculture) de maintenir le principe de recours prioritaire aux services de remplacement en cas de congés maternité ou paternité, ou celle des caisses de « Groupama » de réserver les contrats d'assurance collectifs aux SRA, sont des prises de position publiques et professionnelles qui ne peuvent plus s'obtenir qu'au prix de luttes d'influence à l'issue incertaine dès lors que la dimension publique du service de remplacement perd de son « évidence » politique en même temps que s'affaissent une organisation et une vision du monde paysan qu'il avait pour vocation de stabiliser. De leur côté, les responsables professionnels locaux en charge d'encadrer politiquement et de représenter ces intermédiaires, s'ils ne vivent pas de la vente de prestations de médiation contrairement à leurs personnels salariés, sont d'autant plus enclins à provoquer ou à entériner ces débordements, que la déstabilisation (par et dans les faits) de l'idéologie professionnelle dominante ébranle la légitimité de ses principaux tenants et de leurs résolutions : celles-ci apparaissent de plus en plus comme « arbitraires », ceux à qui elles s'adressent sont de moins en moins portés à s'y conformer (on pourrait ici convoquer la sociologie du vote paysan aux élections professionnelles [Cordellier, 2009 ; Le Guen, 1997] qui atteste depuis le début des années 1980 d'une lente mais régulière baisse de l'audience

d'un syndicalisme majoritaire tardant à « fabriquer une nouvelle agriculture », pour paraphraser là Bruno Lémerly [2003]) ;

2°) Évidemment, ces configurations locales trouvent leur pendant au sein du champ professionnel national : les « têtes de réseaux » perdent avec la crise professionnelle leur principal support de coordination et de coopération ; cela ne signifie aucunement qu'elles ne sont plus à même de s'entendre, mais plutôt que leurs accords ne reposent plus sur des principes politiques solides et relèvent de plus en plus de l'« arrangement », de l'« échange de bons procédés » (censé ménager les intérêts financiers des parties en présence) susceptible d'être rompu au moindre écart : ainsi, à partir du moment où les frontières politiques (devenues artificielles) du champ de l'intermédiation sont transgressées, s'ensuivent une compétition politique entre réseaux et des stratégies rivales pour la préservation ou la conquête des marchés de services largement « décomplexées » (en ce sens qu'elles ne sont plus canalisées, par exemple, par une conception partagée du service de remplacement comme « bien commun ») ;

3°) Enfin, si l'idéologie professionnelle est produite par les acteurs dominants du champ syndical, elle est également garantie et ratifiée par l'État qui fournit les conditions de sa réalisation (en déléguant ses prérogatives aux instances professionnelles, en mettant en place les règles et les financements publics conformes à la conception du monde agricole que l'on souhaite faire advenir, etc.) ; la conception de contrôle n'est donc pas qu'un principe d'organisation du champ professionnel, c'est également un référentiel de l'action publique ; sa crise, qui est une crise des dispositifs et des dispositions publics pris au nom d'un intérêt général agricole, permet d'expliquer que les pouvoirs publics décident, comme nous l'avons indiqué un peu avant, de remettre en cause le fond et la forme des politiques publiques agricoles (en les reprenant en main) et acceptent de concéder une place aux CUMA dans le champ du travail partagé, quand bien même cela n'arrange ni les affaires du réseau des services de remplacement, ni celle du réseau professionnel construit autour des groupements d'employeurs.

On remarquera qu'il est assez paradoxal que les services de remplacement perdent de leur caractère « public » sur le plan politique et, en suivant, certaines de leurs rentes de situation (au profit, répétons-le, d'une conception qui fait de la concurrence entre les structures — et plus seulement communautaires — le mode de régulation le plus propice à l'avènement du bien commun ; ce schème s'étendant bien évidemment au-delà du marché du travail agricole : marché du conseil [Labarthe, 2005], marché du crédit [rappelons que le crédit agricole a

perdu son monopole des prêts bonifiés en 1990], marché de la formation continue [dont la structuration reproduisait très largement, elle aussi, celle de l'espace professionnel puisque les structures commanditaires des formations financées par le Fonds d'Assurance Formation des Exploitants Agricoles étaient dans le même temps celles qui les dispensaient, et qui est aujourd'hui commandé par la logique de l'appel d'offre], *etc.*), alors que sa dimension publique sur le plan empirique, en tant qu'état, est, à bien des égards, bien plus grande qu'elle ne l'était par le passé (la prestation n'est par exemple plus « réservée » à telle ou telle catégorie de sociétaires). La croyance dans le rôle public des services de remplacement agricole est bien entendu entretenue en partie par la déontologie qu'a forgée leur réseau, mais le fait est qu'il s'agit là d'une croyance de moins en moins partagée par les autres organisations et de plus en plus perçue (voire usée) comme une sorte de rhétorique professionnelle n'ayant pour seule finalité que de maintenir les avantages comparatifs des SRA sur les marchés du remplacement.

Tout cela étant dit, il faut, pour finir cette conclusion, s'interroger sur le fait de savoir si le passage d'une régulation monopoliste à une régulation concurrentielle menace la dimension collective de la prestation de remplacement (son degré d'accessibilité) sur un plan pratique.

La préférence pour un remplacement par le groupement d'employeurs agricole est très largement liée au *principe de stabilité (pour ne pas dire de « mêmété ») de la main-d'œuvre*, c'est-à-dire au fait que l'agriculteur bénéficiera du même salarié à chaque fois qu'il en aura besoin — ce que l'on peut assimiler à *une certitude sur la qualité* inhérente à la conception professionnelle de cette formule de médiation, indissociable des capacités de coopération et de coordination qu'offre la morphologie du GE agricole (un groupement de petite taille, avec quatre ou cinq membres) : 1°) les sociétaires s'engagent sur un nombre de jours de travail dans l'année sur la base des besoins en complément de main-d'œuvre et/ou en remplacement (congés, mandat professionnel ou syndical, formation) qu'ils anticipent, ce qui permet de stabiliser le(s) poste(s) de travail du ou des salariés ; 2°) le cadre restreint facilite le travail de programmation des mises à disposition de la main-d'œuvre permanente (réalisé tous les mois ou tous les trimestres), permet d'articuler les demandes de travail et d'éviter qu'elles ne se chevauchent (c'est dans le travail de composition du groupement, souvent effectué sous l'égide d'un animateur « emploi » de FDSEA ou d'ADEFSA, qu'est recherchée cette complémentarité entre les besoins [les productions] des agriculteurs ; évidemment, peuvent surgir des imprévus et/ou se produire des télescopages ponctuels entre les demandes, mais ces derniers peuvent soit être tranchés par un règlement intérieur qui fixe des priorités

d'intervention, soit être réglés par la négociation ; ce qu'il nous semble important de voir, c'est que le groupe de petite taille constitue une véritable garantie quant à l'effectivité des principes de réciprocité, sur le mode « *puisque tu as un "coup dur", j'accepte sur telle période de renoncer aux journées pendant lesquelles je devais profiter du salarié permanent [et de différer mes propres besoins ou d'embaucher un CDD à la place] dans la mesure où je sais que tu feras la même concession le jour où je serai moi-même en difficulté* »).

À l'inverse, c'est sur un *principe d'interchangeabilité* de la main-d'œuvre que repose la logique d'intervention du service de remplacement en agriculture : les sociétaires qui recourent au SRA doivent accepter le fait qu'ils n'auront pas (forcément) le même agent de remplacement à chacune de leur demande. Il incombe alors aux gestionnaires du service de faire en sorte que la main-d'œuvre qu'ils recrutent et qu'ils mettent à disposition soit dotée des compétences adéquates (minimales) pour procéder au remplacement dans de bonnes conditions. La caractéristique d'« interchangeabilité » est associée aux propriétés mêmes du SRA : 1°) le fonctionnement de ce dernier ne repose pas sur un dispositif d'« engagements » quant au nombre de journées de travail qu'utiliseront les adhérents dans l'année ; il est d'autant plus difficile d'engager une telle logique de planification qu'une large fraction de la demande que se propose de satisfaire le service est non programmable (maladies, accidents, congés maternité ou paternité) ; autrement dit, la vocation d'un SRA est de répondre à la demande de remplacement quand elle se présente (cela ayant évidemment des conséquences sur la stabilité des postes de travail) ; 2°) à cela s'ajoute le fait qu'un service de remplacement s'adresse à un large collectif de sociétaires (allant de plusieurs dizaines à plusieurs centaines d'agriculteurs) ; dans ces conditions, il devient délicat, voire impossible, de coordonner les demandes pour faire en sorte qu'un adhérent bénéficie toujours du même salarié (quand bien même le service fonctionnerait-il essentiellement avec des agents permanents). Il nous faut remarquer ici que l'interchangeabilité, qui va de pair avec *une incertitude sur la qualité de la main-d'œuvre* de remplacement, est consubstantielle de la dimension publique du service de remplacement, de sa prétention à desservir un ou plusieurs canton(s), lorsqu'il s'agit d'un SR local, ou tout un département, dans le cas des SR départementaux.

Pour synthétiser le propos, nous pouvons dire que la « chance » de bénéficier du même salarié (c'est-à-dire d'un salarié que connaît l'exploitant et qui connaît l'exploitation) au moment où on en aura le plus besoin – cette dernière étant, dans l'esprit des agriculteurs, associée à une probabilité de qualité de la prestation – est autrement plus élevée dans un groupement d'employeurs agricole qu'elle ne l'est dans un service de remplacement ;

seulement cette « chance » ne peut s'élever qu'à compter de l'instant où s'élèvent les capacités pratiques de coopération et de coordination (dépendantes de la morphologie du groupement en question), qu'au prix, donc, du sacrifice de la prétention du groupement à être « public ». Du côté des groupements d'employeurs agricoles, on trouvera une demande de remplacement (marginale lorsque les agriculteurs sont entrés dans le GE du fait de leurs besoins de travail d'appoint, ou plus conséquente lorsque ce sont les besoins en remplacement découlant d'absences fréquentes qui ont présidé à l'entrée dans le groupement) émanant d'exploitants exigeants quant aux qualités techniques ou au niveau d'autonomie de leur main-d'œuvre de remplacement, qui ne peuvent admettre de laisser leur ferme qu'à un salarié dans lequel ils ont confiance, dont il ont déjà pu éprouver les compétences. C'est parce que leur rente d'utilisation est élevée que ces exploitants sont disposés à acquitter un prix de remplacement non aidé (égal à celui du complément de main-d'œuvre). Du côté des services de remplacement, on trouvera des sociétaires qui ont une rente d'utilisation tout aussi élevée que ceux que nous venons d'évoquer mais qui ne disposent pas forcément des moyens économiques de satisfaire leurs préférences, des agriculteurs qui ne conçoivent le remplacement que comme une « assurance » (pour les coups durs) et qui ne sont donc pas prêts à assumer les coûts (certains) d'engagement inhérents à l'appartenance à un GE au regard du caractère « incertain » de leurs besoins (ces derniers n'ont pas non plus de besoins en complément de main-d'œuvre qui motiveraient leur entrée dans un GE), et enfin des adhérents peu ou moins vigilants quant à la qualité de la prestation (qui ont des attentes minimales) et sont surtout en quête des prix globaux de remplacement les plus bas (tarif aidé du SRA sans aucun coût de coopération).

D'un certain point de vue, un service de remplacement aura beaucoup de mal à rivaliser avec un groupement d'employeurs agricole sur le plan de la régularité de la qualité du remplacement : à la certitude sur la qualité immanente au dispositif du GE agricole — c'est la même main-d'œuvre qui officie à chaque fois — fait pendant l'incertitude sur la qualité des mises à disposition du service de remplacement puisque cette dernière est *structurellement* assise sur une *contingence* : elle dépend de la qualité du travail de sélection de la main-d'œuvre et d'appariement. Au vu de ces remarques, on peut légitimement s'interroger sur la réelle efficacité d'une institutionnalisation de la concurrence entre les opérateurs de médiation sur le marché du travail de remplacement qui tend à faire de la défection le principal moteur de la montée en qualité des offres :

1°) Du fait de l'ouverture de l'accès du crédit d'impôt pour congés, c'est-à-dire de l'accès à 14 jours de remplacement « à moitié prix » (susceptibles d'être utilisés pour autre chose que le congé), au sociétariat des groupements d'employeurs, les agriculteurs particulièrement attentifs aux qualités d'autonomie et/ou techniques de la main-d'œuvre de remplacement qui, par le passé, n'étaient pas en mesure d'intégrer un GE au vu des prix globaux de remplacement trop élevés se trouvent dotés des moyens économiques de faire défection. Cependant, si l'on veut bien nous suivre sur le fait que le souci de qualité s'accompagne assez logiquement d'une volonté de se prémunir contre l'incertitude portant sur cette qualité, la migration rendue financièrement possible du SRA vers le GE risque de ne pas concerner uniquement les déçus ou mécontents éventuels du service de remplacement mais tous ceux qui, faisant appel (assez) fréquemment au remplacement, désirent s'abriter de la logique d'interchangeabilité du salariat inhérente à la logique classique d'intervention d'un service : pour parer au départ de ses adhérents ou en rapatrier certains, ce dernier peut certes travailler à réduire l'incertitude dont nous parlons en recrutant plus d'agents permanents (expérimentés donc) ou en développant sa politique de formation continue — ce sont d'ailleurs les options que ne cesse de promouvoir la FNSR —, mais ces stratégies ont leurs limites : l'instabilité d'une partie la demande (et, derrière cette imprévisibilité, se trouve des individus qui n'utilisent de la main-d'œuvre qu'exceptionnellement, à l'occasion d'un remplacement pour accident ou pour un congé maternité) incitent les services à continuer de recourir fortement (en majorité) à des personnels vacataires. En outre, quand bien même un service fonctionnerait-il essentiellement avec des agents permanents, non seulement le sociétaire n'est pas certain de profiter de l'un de ces permanents au moment où il en aura le plus besoin, mais quand c'est le cas, il peut s'agir d'un salarié qu'il ne connaît pas, avec lequel il n'a jamais travaillé par le passé (ou ce peut-être celui des salariés permanents avec lequel les « routines » sont les moins développées – chose qui n'arrive guère dans un GE où le [ou les] salarié[s] permanents « tournent » régulièrement sur les quelques exploitations adhérentes et où donc il y a un effet d'apprentissage « garanti »). Quant à la politique de formation, elle est contrariée par la logique même de recours aux vacations : il n'est pas question d'investir dans la formation d'agents que l'on est pas sûrs de garder (faute de pouvoir leur donner suffisamment de travail). Formuler autrement : il est difficile au principe d'interchangeabilité du SR, quels que soient les aménagements qu'on lui apporte, de concurrencer le principe de stabilité du GE ;

2°) Ces quelques remarques ne relèvent en rien de l'analyse normative : en pratique, ce n'est pas sur le terrain « classique » du remplacement que les SRA entendent rivaliser avec des GE agricoles consacrés comme outils légitimes de remplacement, mais en créant des groupes emploi (permettant de combiner demandes de travail remplacement et d'appoint à l'instar des GE) dans le cadre de leurs groupements d'employeurs départementaux, ou en mettant en place des groupes (ou îlots) de remplacement agglomérant des demandes de remplacement finançables (formation, mandat professionnel ou syndical, congés), c'est-à-dire en abandonnant eux-mêmes le principe d'interchangeabilité — et donc la dimension publique de la prestation — au profit de la logique de stabilité de la main-d'œuvre de remplacement associée au groupement de petite taille.

S'il y a un effet avéré de la concurrence, il réside donc surtout dans la multiplication de groupements restreints internes ou externes au service de remplacement. C'est à un retour aux « clubs » de remplacement que l'on assiste, ces derniers ne reposant plus sur l'affiliation institutionnelle de leurs adhérents comme aux tout débuts de l'activité mais sur le calcul économique. Et cette dynamique se révèle problématique pour trois raisons. La première est que la relative garantie de qualité de la main-d'œuvre de remplacement inhérente à l'appartenance à un groupement est inéquitable : i) tous les agriculteurs qui le désireraient n'ont pas les capacités économiques d'accéder aux GE (le crédit d'impôt est un dispositif de financement du remplacement réservé aux exploitants soumis à des astreintes toute l'année, comme les éleveurs laitiers) ; ii) la création d'un GE requiert une certaine proximité géographique entre les agriculteurs, or nombre d'entre eux sont dans une situation de relatif isolement (nous pensons notamment aux éleveurs de montagne). La seconde raison est que la défection « *compromet la prise de parole en la privant de ses agents les plus actifs* » (Hirschman, 1995, p.86) : la formation des groupements entraîne effectivement le départ des adhérents du SRA les plus vigilants quant à la qualité des salariés et amenuise par là même un potentiel de « prise de parole » indispensable à la correction des possibles défaillances du service. Ce sont les agriculteurs qui étaient les plus disposés à critiquer certains salariés, à indiquer au SRA les lacunes et les atouts des agents leur étant mis à disposition, à signaler le ratage de certains appariements (permettant ainsi aux animateurs de modifier leurs stratégies de positionnement) qui sont les premiers à tenter de profiter de la démocratisation (sur le plan financier) de l'accès aux groupes ; *in extenso*, les autres adhérents du SRA se trouvent exposés à une dégradation de la qualité du service imputable à une baisse du niveau moyen d'exigence. Enfin, le troisième et dernier aspect problématique vient de ce que la montée en

puissance des petits groupes alimente un procès de privatisation de la ressource salariée la plus rare, là où cette dernière est déjà très disputée du fait du développement du marché du travail agricole.

Chapitre 3 : Intermédiation marchande et gestion de communs. Composer avec la « tragédie » en composant des « attachements »

Introduction

De nombreux travaux d'économie sociale, dans leur volonté de consacrer la spécificité de la discipline, tendent à présenter l'engagement de ressources humaines bénévoles comme l'un des principaux critères constitutifs de la spécificité de ce qu'on appelle le « tiers secteur » (à côté, notamment, de la dimension non lucrative de l'objet associatif) (Bidet, 2000). Il faut prendre garde au risque de naturalisation de cette dimension : en pratique, l'engagement des hommes dans le fonctionnement d'une association, d'une coopérative ou d'un syndicat n'est pas co-substantielle aux idées ou aux projets qui ont commandé l'émergence de ces formules associatives.

Il n'est pas contestable que les activités de nature associative ou coopérative comme le remplacement en agriculture se fondent sur la croyance (idéologiquement construite) de leurs créateurs que la communauté et son mode légitime de régulation (les règles définies d'un commun accord) sont une méthode d'allocation des ressources autrement plus efficace que le marché, qui a tendance à trop exclure, ou l'État, qui agit de trop loin et se révèle incapable de sanctionner les conduites opportunistes (Ostrom, 1990) ; ces deux dernières sphères, souvent appréhendées comme si elles existaient à l'état « pur », étant réputées tout à fait incapables de ménager la spécificité d'un intérêt (ici, agricole) défini comme « commun ». En revanche, il est sans doute plus discutable d'accorder trop de crédit à l'existence d'une « sociabilité associative » originelle qui présiderait en première main à la fourniture d'un service « non marchand », avant que celle-ci ne se dégrade, et ne détériore par là même la dimension publique du service produit, sous l'effet de processus enchevêtrés de « bureaucratisation » (des règles de gestion impersonnelles se substituent aux rapports interpersonnels entre membres de l'association) et de « marchandisation » (les ressources de nature commerciale, issues de la vente, tendent à remplacer les subsides publiques ; le sociétaire se transforme en client)⁴⁴⁶.

⁴⁴⁶ Dans sa note critique sur la dynamique de marchandisation et de professionnalisation de l'activité associative, Salvador Juan écrit que « *la nature du service (associatif) se transforme très vite sous la pression de nécessaire rendement et de la concurrence, ce qui mène souvent vers des rapports de plus en plus impersonnels entre*

Au travers de l'histoire du service de remplacement en agriculture du Lot, il nous semble possible de prendre le contre-pied de ces analyses en trois endroits différents : 1°) pas plus que le marché ne relève d'un « état de nature », l'association ne véhicule mécaniquement de la sociabilité ; celle-ci doit se livrer à un travail d'« attachement » de ses sociétaires (Callon, 1986 ; Hennion, 1993, 1999) si elle veut obtenir leur contribution à son fonctionnement (de la même manière que la firme capitaliste cherche à « attacher » ses clients [Dubuisson-Quellier, 1999 ; Dondeyne, 2002]) ; 2°) en second lieu, les règles ou les procédures n'instaurent pas automatiquement des rapports impersonnels ; dans le cas qui nous concerne, le règlement, accompagné d'un système d'incitations (notamment financières), bien loin d'éloigner le sociétaire, va servir l'entreprise visant à organiser sa participation au procès de production du service ; 3°) enfin, le recours au marché n'est pas l'antithèse de la solidarité ou de l'aide mutuelle bénévole ; dans le cas du remplacement lotois, c'est même l'inverse qui se produit : pour activer la contribution de ses adhérents, le service de remplacement comme intermédiaire du marché du travail agricole va relancer une forme organisée d'entraide tombée en désuétude, la Mutuelle « Coups Durs » (MCD), qu'il va « greffer » à son fonctionnement (à coups de statuts, de règlements intérieurs et de conventions) de manière à procéder à l'allocation de ses ressources humaines (les agents de remplacement et leurs compétences) et financières (les subventions et indemnités diverses) avec le plus de justesse possible.

Nous nous intéresserons dans un premier temps à la naissance du Service de Remplacement en Agriculture (SRA) du Lot, à son projet politique et aux difficultés rencontrées pour le mettre en œuvre (Section 1). La création du SRA lotois, à l'initiative de laquelle se trouve le Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs (CDJA), s'explique par la nécessité de parer à l'extinction progressive des formes d'entraide paysanne dans le département : l'aide bénévole doit être relayée par le travail salarié. Cette structure va être originellement porteuse d'un projet politique spécifique : rendre la prestation de remplacement la plus « collective » possible, notamment dans le cas des maladies et des accidents des exploitants (dits « coups durs »), qui sont une priorité politique. Autrement dit,

prestataires de services et usagers, vers la séparation des statuts, alors que la spécificité associative est précisément de préserver leur fusion (...) De manière générale, plus l'activité associative se confond avec une marchandise et plus s'affaiblissent les différentes dimensions qui la constituent dans son originalité par rapport aux sphères du marché et de l'État (...) En se technicisant, la relation d'aide transforme le don interpersonnel en actes précis, spécialisés et impersonnels lesquels ont aussi pour propriété d'augmenter la dépendance des bénéficiaires. Quand l'organisation associative se bureaucratise, la vitalité de l'engagement et le partage des savoirs diminuent ; les relations internes, de plus en plus normées, deviennent plus impersonnelles » (1999, pp.202-204).

le service entend 1°) répondre à toutes les demandes de remplacement que lui adressent les chefs d'exploitation malades ou accidentés du département — ce qui exige de disposer d'un nombre suffisant de salariés ; 2°) rendre un service de qualité, effectuer un « bon » remplacement — ce qui suppose d'être en capacité de mobiliser des compétences techniques assez rares (pour les remplacements « coups durs », le salarié doit non seulement disposer des capacités techniques adéquates mais en plus faire preuve d'autonomie, d'un sens du relationnel particulier, etc.) ; 3°) faire en sorte que la prestation soit la plus accessible possible sur le plan économique, grâce notamment à des financements publics permettant de diminuer le prix de la journée de remplacement. À cette « figure du service » répond une « figure du sociétaire »⁴⁴⁷ (Cochoy, 2002) : l'adhérent du SRA ne doit pas utiliser le salarié comme une simple main-d'œuvre d'appoint alors que sa fonction est de faire face aux absences de l'exploitant.

Très rapidement, ces deux figures qui fonctionnent comme des « promesses » vont être mises à mal. La structure de remplacement doit affronter une « tragédie des communs »⁴⁴⁸ (Hardin, 1968), que l'on a coutume de définir comme le pillage d'une ressource collective engendré par les comportements d'utilisation individuels et « égoïstes » de ladite ressource (chaque individu consomme des unités de la ressource communautaire en poursuivant une

⁴⁴⁷ La notion métaphorique de « figure du service » s'entend comme l'ensemble des propriétés que les tenants d'un service donnent à voir, à consommer ou à utiliser à des clients ou à des usagers. Dans notre optique, il s'agit d'une notion profondément dynamique : la « figure » est (d'abord) un projet politique – elle a pour vocation de forger une représentation du service et de son rôle – que l'on s'évertue (ensuite) à convertir dans la pratique en mobilisant des dispositifs techniques. La « figure du sociétaire » est le corollaire de la « figure du service » : en élaborant cette figure, il est tout autant question d'enregistrer des souhaits et les aspirations d'un public d'adhérents que d'orienter la conduite de ces derniers ; l'on développe une conception de la conduite sociétaire que l'on cherche par la suite à faire advenir dans la réalité (d'abord par la promotion puis par le biais d'outils incitatifs divers dès lors que les comportements réels s'éloignent trop radicalement de l'idéal).

⁴⁴⁸ Dans l'article qu'il consacre à la tragédie des communs, Garrett Hardin montre que laisser libre cours aux rationalités individuelles conduit, au final, à la faillite des biens collectifs non soumis à des restrictions d'accès. Il illustre son propos à travers l'exemple de bergers exploitant librement un pâturage : la maximisation des gains des bergers suppose qu'ils augmentent le plus possible le nombre d'unités de leurs troupeaux respectifs (dans la perspective de les vendre) et qu'ils amènent paître leurs bêtes dans le champ verdoyant puisque le seul coût qu'ils ont à acquitter est celui de l'achat d'une tête de bétail supplémentaire. L'agrégation de ces calculs individuels conduit à la surexploitation de la ressource libre et commune, et c'est au collectif de bergers que revient la charge d'assumer le coût final de cette satisfaction des intérêts particuliers : très rapidement le champ devient une marre de boue où plus rien ne pousse : « *Each man is locked into a system that compels him to increase his herd without limit – in a world that is limited. Ruin is the destination toward which all men rush, each pursuing his own best interest in a society that believes in the freedom of commons. Freedom in a commons brings ruin to all* » (1968, p.1245). Sur la base de cette métaphore qui se veut constituer une sévère réfutation à la thèse de la « main invisible » d'Adam Smith selon laquelle la poursuite des intérêts particuliers concourt à servir l'intérêt du plus grand nombre, l'auteur identifie deux méthodes pour parer à la tragédie des communs : a) la sélection d'une tierce agence en capacité de réguler l'accès des utilisateurs à la ressource commune (mise en place de droits d'accès et/ou adoption de mesures coercitives) ; b) l'instauration de droits de propriétés (procès de privatisation de la ressource) qui, en excluant, ménageront le devenir du bien en question, parce que, pour Hardin, l'injustice est préférable à la ruine totale.

stratégie de maximisation de son gain ou de son utilité, sans tenir compte du fait que sa propre utilisation compromet celle des d'autres)⁴⁴⁹, et qui peut s'entendre ici comme la « ruine » des

⁴⁴⁹ À l'inverse des biens publics dits « purs », où l'usage du bien par un agent ne compromet pas sa consommation par les autres et rend donc inutile l'instauration de droits d'accès ; contrairement aussi au bien privé dont la jouissance sous-tend des formes de rivalité et d'exclusion, *les ressources collectives (common pool resources) se caractérisent en même temps par une logique de « soustraction » et de « non exclusion »* (Ostrom, 1990) : bien que la consommation d'une ou de plusieurs unités d'un commun par un agent contrarie sa consommation future par d'autres acteurs, l'accès au dit commun ne se trouve pas pour autant régulé – de prime abord, tous y ont accès sans restriction. Ces deux caractéristiques participent à la survenance de la « tragédie » évoquée par Hardin : la disparition du bien collectif. On nous rétorquera ici que l'emploi du modèle de Hardin pour traiter de la problématique du remplacement en agriculture est contestable. Examinons cela.

1°) *A priori*, le service de remplacement semble remplir le critère de « subtractability » propre aux ressources collectives : de la même manière que le bien collectif « thons rouges de méditerranée » décline à mesure que des pêcheurs s'approprient individuellement ses unités (les thons), dans le service de remplacement, moins il y a de salariés disponibles, moins il est en capacité pourvoir à la demande, moins sa prestation peut être considérée comme « collective » (certes, la reproduction des actifs [*assets*] salariés paraît autrement plus aisée que celle des thons rouges [cette analogie n'étant, à l'évidence, philosophiquement supportable qu'à la condition de procéder à une objectivation radicale du salariat] : il suffit de recruter et/ou de former les salariés, nous dira-t-on ; c'est juste, mais il importe de ne pas omettre deux éléments : i) ce dont il est question ici, c'est de « ressources humaines » envisagées sur un plan quantitatif et qualitatif, c'est-à-dire d'un nombre donné de salariés ainsi que des compétences techniques et relationnelles dont ils sont porteurs (à défaut de considérer cette dimension immatérielle, le remplacement s'expose à devenir un mal collectif plutôt qu'un bien) ; or, dans le cas des remplacements pour « coups durs » où l'agriculteur est absent de son exploitation (incapable donc de donner des consignes, d'orienter le salarié, etc. ; même si un voisin ou un conjoint peuvent de temps à autre jouer le rôle d'informateurs, leurs conseils sont souvent moins précis et précieux que ceux de l'agriculteur puisqu'ils n'ont pas sa connaissance « intime » de la production et de son organisation), ces compétences doivent être particulièrement « aiguës » (autonomie, adaptation, sens du relationnel, etc.) ; elles sont donc en pratique très rares ; ii) la formation continue, quant à elle, est une modalité organisée de production et de reproduction des compétences qui s'effectue sur le temps long et qui s'applique surtout aux salariés permanents du service, moins aux agents de remplacement vacataires (qui représentent la majeure partie des actifs salariés d'un service, souvent parce que la structure ne réalise pas un nombre de journées suffisant dans l'année pour « rentabiliser » le poste de travail de salariés permanents supplémentaires) ;

2°) *Reste la caractéristique de « non exclusion »*. Manifestement, le service de remplacement ne remplit pas cette condition, puisque c'est un service payant, qui, de plus, met en place des règles d'octroi de la prestation (au travers notamment d'un règlement intérieur). Toutefois, convenons que la « non exclusion » est le propre des biens collectifs non régulés. À compter de l'instant où une régulation intervient par le prix et/ou par la mise en place de droits d'accès (que les règles émanent d'une agence centrale ou d'une communauté), il y a de fait une « exclusion » qui s'instaure (plus ou moins ponctuelle, et qui concerne plus ou moins de personnes) ; la dimension collective de la ressource devient *de facto* « impure » ;

3°) *Maintenant, le service ou le bien en question perd-il tout caractère collectif parce qu'il est régulé ?* Pas forcément. Dans le cas du remplacement, le coût du service est subventionné ; le prix s'entend surtout comme un vecteur de « moralisation » des conduites d'utilisation (nous avons conscience que ce dernier argument ne va pas, lui aussi, sans poser problème : on peut nous opposer le fait qu'une régulation concurrentielle de la prestation servirait tout autant l'abaissement du prix du service que des aides publiques ; toutefois, ici, considérons la situation telle qu'elle se présente à nous : le service de remplacement lotois bénéficie d'une rente de situation, d'un monopole, dans la fourniture d'une main-d'œuvre de remplacement ; partant, le fait que sa prestation soit en partie subventionnée donne à cette dernière une dimension plus collective que si elle ne l'était pas. Ce service peut cependant être mal géré et conduire à rendre le coût d'accès prohibitif. C'est la raison pour laquelle, à côté de ces considérations sur l'« état » du service, il convient de prendre au sérieux la volonté politique des tenants de la structure de remplacement de rendre la prestation la plus accessible possible aux membres de la communauté professionnelle agricole départementale, de tenir compte de leur croyance dans cette « nécessité », qui commande ultérieurement leurs efforts pour conformer un état à une conception politique de cet état. *Le « commun », le « collectif », sont avant toute chose des statuts politiques assignés au bien ou au service, qui emportent dans un second temps la mise en œuvre de méthodes gestionnaires spécifiques*) ;

4°) Dernière question : *à partir du moment où le bien collectif est régulé, le modèle de Hardin qui a trait aux communs non régulés peut-il continuer de s'appliquer ?* Si l'on admet qu'une ressource collective qui fait l'objet d'une régulation continue d'être « commune » (même si cette dimension est impure), on peut parfaitement considérer que cette régulation par les prix et/ou les règles, destinée à « moraliser » les comportements de

efforts déployés par les tenants du service de remplacement pour rendre ce dernier le plus collectif possible. Dans un contexte de croissance continue de la demande de remplacement qui a tendance à provoquer une congestion de la structure départementale — il est de plus en plus difficile de pourvoir à toutes les demandes, d'autant que l'animateur du service s'occupe également du syndicat des jeunes agriculteurs et n'est pas spécialisé dans le recrutement de salariés —, à laquelle s'ajoute une baisse relative ou absolue des subventions permettant d'abaisser le coût de la journée de remplacement facturé aux exploitants, le service de remplacement est confronté aux conduites opportunistes⁴⁵⁰ de plusieurs de ses sociétaires : ceux-ci usent d'arrêts de travail de complaisance pour bénéficier, au travers du salarié de remplacement, d'un complément de main-d'œuvre à moindre coût. Ainsi, les aides financières, qui sont en voie de diminution, sont détournées de leur usage premier et les agents de remplacement les plus compétents, donc les plus rares, sont inutilement immobilisés par des exploitants.

L'entité de remplacement lotoise va alors travailler à conformer son fonctionnement à son projet politique initial, à la « figure du service » originellement promue par lui, notamment en performant⁴⁵¹ (Callon, Muniesa, 2008) la « figure du sociétaire » qu'il s'était jusque-là contenté d'esquisser : le SRA va tout d'abord enrôler des partenaires institutionnels — la Caisse de Mutualité Sociale Agricole du Lot et la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles — afin d'externaliser tout à la fois une partie du financement des « coups durs » ainsi que le contrôle des conduites des adhérents (le contrôle des arrêts de travail en l'occurrence). Devant la modestie des corrections apportées par ces partenariats, le service va se livrer à un travail d'attachement du sociétaire : il va relancer sur tout le département, en l'aménageant, une formule d'entraide restée jusqu'à présent marginale — les Mutuelles « Coups Durs » (MCD) —, greffer réglementairement ces associations mutualistes à son propre fonctionnement, et leur déléguer tout aussi bien le soin d'évaluer *in concreto* le besoin de travail des exploitants confrontés à un « coup dur » que la tâche de mobiliser de la main-d'œuvre bénévole pour effectuer le remplacement (à la place ou en complément du salarié du

consommation, est imparfaite, incomplète, et engendre une logique de pillage assez identique à celle qui caractérise les ressources communes non régulées. En conclusion, le modèle de Hardin nous paraît pouvoir s'appliquer au cas du remplacement.

⁴⁵⁰ L'opportunisme dont il est ici question relève de ce que les économistes de l'assurance appellent le « hasard moral » (Arrow, 1963). Il s'agit d'un opportunisme *ex post* dans le sens où c'est le consommateur qui profite des incomplétudes de la convention ou du contrat passé(e) avec le producteur du service pour ne pas respecter ses engagements (dans les cas où c'est le producteur qui profite de l'incertitude inhérente à la relation contractuelle — l'opportunisme peut alors être qualifié d'*ex ante* — on parle de « sélection adverse »).

⁴⁵¹ La performance s'entend comme le travail par lequel une idée ou un concept acquièrent une réalité empirique.

service) ou de financer partiellement l'intervention des agents de remplacement (au travers des cotisations) ; parallèlement, le service s'évertuera à rendre incontournable le passage de ses sociétaires par les mutuelles.

Dans le prolongement de ce premier exposé, nous nous intéresserons à la nouvelle économie des pratiques impliquée par cet attachement du sociétaire au service (au travers de la mutuelle « coups durs »), tant au niveau de l'évaluation des besoins de remplacement des agriculteurs que des modes de fourniture et d'allocation des subsides et de la main-d'œuvre bénévole ou salariée de remplacement (Section 2). Nous essaierons de montrer que derrière l'apparent monolithisme d'un règlement instituant un lien entre le service remplacement (le travail salarié) et les mutuelles « coups durs » (le travail bénévole) se cachent deux modes de régulation clairement distincts l'un de l'autre — nous les appellerons des « régimes allocatifs » — qui caractérisent des logiques d'appropriation différenciées des règles de gestion et d'administration des ressources (humaines et financières) qu'a voulu instaurer le SRA au travers des mutuelles « coups durs » : si certaines des mutuelles sont promptes à mobiliser du bénévolat pour procéder aux remplacements, d'autres recourent plus aisément au travail salarié (à l'agent de remplacement) ; tandis que les unes défendent une conception du remplacement et de leur fonction selon laquelle l'important est de faire face au « coup dur » sur le long terme, les autres développent l'idée que le remplacement est là pour parer au plus pressé et qu'échoit à l'exploitant la responsabilité de s'organiser si son empêchement est amené à durer, etc. Toutefois, ces différences mutualistes, ces régulations autonomes, ne remettent pas en cause l'équilibre global du système d'action départemental, tout simplement parce que le comportement gestionnaire de chaque mutuelle est lui-même « surveillé », qu'existe un « système d'alerte » incarné par une caisse de solidarité départementale destinée au refinancement de celles d'entre elles qui ont épuisé toutes leurs cotisations pour financer une partie des remplacements.

Nous terminerons cette monographie en présentant la survenance d'une seconde « tragédie des communs » à la fin des années 1990 (Section 3) : dans un contexte de disparition des aides familiaux entraînant une recrudescence de la demande de travail salarié des exploitants pour faire face à l'accroissement temporaire de leur activité et/ou à des surcharges de travail régulières, le service de remplacement en agriculture lotois va déplacer son offre de médiation et se lancer dans la fourniture d'une main-d'œuvre d'appoint (et non plus seulement de remplacement) au travers de la création d'un Groupement d'Employeurs Départemental (GED), non seulement pour satisfaire les besoins en travail émergents, mais

aussi pour maintenir son crédit en matière d'emploi partagé sur le département face à la montée en puissance d'une offre de médiation concurrente — les groupements d'employeurs agricoles — portée par le syndicalisme majoritaire. En se lançant, à partir de leur GED, dans la création de « groupes-emploi », sorte de pendants informels des groupements d'employeurs agricoles, les administrateurs du SRA vont organiser eux-mêmes le « pillage » de la ressource humaine du remplacement : les meilleurs salariés vont se trouver captés de façon permanente par de petits groupes d'agriculteurs n'excédant pas la dizaine de membres, au détriment, donc, du service de remplacement départemental et des mutuelles « coups durs ». Face à la dégradation de la qualité de la prestation de remplacement (au détournement des meilleurs candidats aux postes d'agent de remplacement s'ajoute en effet une activité assez approximative de recrutement et d'appariement de la part des personnels d'animation du SRA), la prise de parole des responsables de mutuelles permettra un redressement de la situation : des passerelles seront mises en place entre le SRA et ces groupes-emploi — nous parlerons d' « hybridation » du dispositif d'intermédiation — aux fins que plusieurs mutuelles puissent profiter d'un agent de remplacement permanent. Nous concluons l'exposé sur l'efficacité très relative de ce recadrage et sur les conséquences à terme de ces évolutions de la politique de médiation du SRA sur l'activité de remplacement en agriculture.

Section 1- Naissance d'un nouvel intermédiaire du marché du travail agricole dans le département du Lot : le service de remplacement en agriculture

Cette première section est consacrée à l'exposé des termes constitutifs de ce qu'il convient d'appeler une « tragédie des communs » ayant affecté le service de remplacement en agriculture du Lot très rapidement après sa création. Après avoir décrit le projet politique originel de la structure et avoir circonscrit les formes prises par la tragédie en question, nous exposerons les réponses opérationnelles successivement fournies par le service avant que ces dernières ne soient articulées, par le biais d'un travail d'attachement que nous tenterons de détailler, dans une politique de gestion des communs ancrée sur des collectifs d'agriculteurs regroupés au sein de Mutuelles « Coups Durs » (MCD) cantonales, permettant et sanctionnant la rencontre pratique des figures du service et du sociétaire au départ élaborées comme « promesses ».

1- Le contexte de création du service de remplacement en agriculture lotois

La trajectoire du service de remplacement en agriculture démarre en 1975 dans le département du Lot sous l'égide du Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs⁴⁵² (C.D.J.A). Notons que cette prise en charge par les Jeunes Agriculteurs des actions de remplacement se fit largement par défaut, puisque la Mutualité Sociale Agricole (MSA), qui s'était au départ déclarée candidate au portage du projet, et ce, avec le plein soutien des organisations professionnelles agricoles associées à la réflexion, renonça assez rapidement à devenir maître d'œuvre de l'action du fait des nombreuses incertitudes qui l'accompagnaient (relatives notamment au cadre juridique régissant le fonctionnement du service et les conditions d'emploi des salariés).

« De toute façon, le besoin se faisait sentir au niveau des jeunes pour le mandat professionnel sur les exploitations, et aussi par rapport aux motifs maladie et accident qui étaient l'urgence première à satisfaire sur les exploitations. La réflexion pour savoir qui allait s'occuper du remplacement, c'était entre deux structures, soit la MSA, soit le syndicalisme. Les "Jeunes" et la "Fédé", on avait poussé en ce sens, pour que ça soit la MSA qui s'occupe du service puisqu'elle était la mieux placée sur la question des "coups durs". Puis pour des raisons diverses, la MSA s'est rétractée à cause de la non fiabilité du système en disant que c'était fragile d'embaucher du personnel sans trop savoir comment on allait faire, qu'il y avait des aléas qu'elle pouvait pas se permettre de gérer. Donc les Jeunes ont dit "*on est partants*" et ce sont les jeunes qui ont lancé l'association avec la caution des autres organismes agricoles du département. »⁴⁵³

Lors de sa conception, le service de remplacement fut immédiatement appréhendé par les responsables professionnels comme un outil professionnel censé offrir une alternative ou un relais aux insuffisances structurelles des formules d'entraide⁴⁵⁴ informelles (entraide dite « traditionnelle ») et formelles (banques de travail, mutuelles « coups durs » communales) qui demeuraient les seuls recours accessibles en matière de main-d'œuvre pour des agriculteurs n'étant pas insérés dans des formules du type Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC), et n'ayant pas les moyens de recruter directement un salarié agricole à

⁴⁵² À la même époque, l'ensemble des Centres Départementaux des Jeunes Agriculteurs français reçoivent des consignes de leur échelon national afin de mener un diagnostic de l'état des pratiques de remplacement dans leurs départements respectifs, en liaison étroite avec les Services d'Utilité Agricole des Chambres d'Agriculture officiellement chargés par l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) d'identifier les « maîtres d'œuvre » qu'ils estimaient les plus à même de conduire les actions de remplacement, de les informer de l'existence d'un programme national d'encouragement à la mise en place des services de remplacement, et de leur octroyer, sous réserve de leur agrément, les crédits du Fonds National de Développement Agricole dédiés au remplacement des agriculteurs.

⁴⁵³ Entretien avec Guy L., Premier président du service de remplacement en agriculture du LOT, Juillet 2005, p.3.

⁴⁵⁴ Concernant le lien entre entraide et remplacement, nous renvoyons au premier chapitre.

temps plein, dans un contexte général de disparition des aides familiaux. En effet, face au problème des « coups durs » (maladies et accidents des chefs d'exploitation), les limites de chacune des grandes modalités d'organisation de l'entraide se faisaient systématiquement ressentir, et ce, à plusieurs niveaux : 1°) la *durée du « coup dur »* éprouvait durement l'entraide entre chefs d'exploitation et soumettait cette dernière à un risque d'« essoufflement » local ; 2°) le *type d'aide* à apporter était également problématique puisque les modalités de l'entraide, même codifiées, développées principalement dans les régions d'élevage, ne permettaient en rien de parer à l'existence d'une simultanéité des besoins générés par les tâches d'astreintes (traite et soins aux animaux) ; 3°) enfin, la question du principe d'une *égalité d'accès à l'entraide* demeurait posée : quand bien même elles venaient se substituer à une entraide « traditionnelle » de plus en plus marginale (entraide de voisinage, de quartier), les organisations de l'entraide restaient extrêmement *localisées* et laissaient donc dans l'isolement un grand nombre d'agriculteurs. Ainsi, par l'entremise de la centralisation du processus de recrutement et de mise à disposition de salariés agricoles au niveau départemental, le service de remplacement lotois devait permettre de parer aux difficultés rencontrées par les structures d'entraide en organisant un relais de l'entraide locale par le salariat agricole, mais également, le cas échéant, d'intervenir directement auprès des agriculteurs afin de combler l'absence d'associations de ce type à proximité.

Après que des échanges eurent lieu avec le service de remplacement en agriculture de l'Aveyron, créé en 1969 à l'initiative de plusieurs administrateurs de la chambre d'agriculture départementale sous la forme d'un service intégré à la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitant Agricole (FDSEA) et administré par un conseil de gestion interne au syndicat, les jeunes agriculteurs lotois, en lien avec le juriste de la chambre d'agriculture, optèrent pour doter le service de remplacement agricole d'un statut identique à celui des syndicats professionnels agricoles et en confièrent la gestion administrative à l'animateur du CDJA. Le choix de cette formule statutaire constituait une sorte de « pis-aller » au regard de l'absence totale de cadrage juridique des pratiques de remplacement : 1°) elle était simplement la formule juridique la mieux maîtrisée par les personnels professionnels et administratifs de l'époque ; 2°) elle permettait ensuite de bénéficier des exonérations fiscales (concernant notamment l'impôt sur les sociétés, la taxe sur la valeur ajoutée, etc.) associées au statut de syndicat agricole ; 3°) enfin, elle offrait la garantie aux sociétaires, aux financeurs et

aux prescripteurs potentiels que le service de remplacement n'était pas un outil déguisé de financement du syndicalisme paysan⁴⁵⁵.

Rappelons que ce type de création bénéficiait à l'époque d'un contexte institutionnel favorable : l'esprit qui guide alors l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) dans sa politique de développement des actions de remplacement en France (c'est-à-dire dans l'encadrement réglementaire⁴⁵⁶ et le financement⁴⁵⁷ de ces dernières) consiste à laisser la responsabilité de leur mise en place et des formes juridiques qu'elles doivent prendre (coopératives, syndicat, association loi 1901, *etc.*) aux Services d'Utilité Agricole de Développement (SUAD) des chambres d'agriculture (en charge de la coordination des actions de développement agricole dans un département) et aux maîtres d'œuvre eux-mêmes (quels qu'ils soient : groupes de développement, coopératives laitières, établissement départemental d'élevage, *etc.*). Le système de conventionnement par lequel transitent les fonds octroyés aux services de remplacement par l'ANDA *via* les SUAD, est conçu afin de permettre aux agriculteurs et à leurs organisations représentatives de sélectionner la (ou les) structure(s)⁴⁵⁸ la (ou les) mieux adaptée(s) à leurs besoins⁴⁵⁹.

2- Projet politique du service et économie du travail d'intermédiation : les premiers pas

Autour de l'impératif de remplacement, les responsables du SRA vont élaborer une conception du service de remplacement selon laquelle ce dernier doit nécessairement être

⁴⁵⁵ Si l'article 11 des statuts originels du syndicat départemental de remplacement du Lot dispose que « *le Service de Remplacement étant créé à partir du C.D.J.A, tout administrateur devra être en possession de la carte syndicale C.D.J.A ou F.D.S.E.A* », la pratique du remplacement s'avèrera dès le départ bien plus œcuménique (à l'endroit des sociétaires) que cette disposition ne pouvait le laisser supposer : dans ce département, la « sensibilité » syndicale ne sera jamais un opérateur de discrimination entre agriculteurs.

⁴⁵⁶ Cf. la circulaire de l'ANDA de mars 1973 qui fournit les premières recommandations nationales relatives à la conduite des actions de remplacement. Par son entremise sont fixés a) *les durée et nature des actions de remplacement* : ces dernières doivent être de courte durée ; en outre, l'intervention financière de l'Association est limitée aux actions de remplacement qui ont un caractère social : « *l'utilisation, en période creuse, de remplaçants comme complément de main-d'œuvre ou comme intérimaires en l'absence de salariés d'exploitation n'est pas reconnue comme action de remplacement. Elle est donc facturée au bénéficiaire au coût réel* » (Source : Circulaire de l'ANDA, mars 1973, p.1) ; b) *la nature des bénéficiaires* : il s'agit exclusivement de chefs d'exploitation, d'associés d'exploitation, d'aides familiaux et d'épouses de chefs d'exploitation ; c) *les types de motifs de remplacement* : il s'agit de la formation, des congés (week-end, événements familiaux, vacances...), des maladies et accidents, et des mandats professionnels.

⁴⁵⁷ Le remplacement étant considéré comme une action de développement, son financement s'effectue par le biais des crédits du Fonds National de Développement Agricole (FNDA) géré par l'ANDA.

⁴⁵⁸ Rappelons qu'aux services départementaux de remplacement font pendant, dans d'autres départements, des services de remplacement dits « locaux » animés par des agriculteurs bénévoles et établis à l'échelon d'un ou de plusieurs cantons ou d'un bassin de production spécifique. En 1975 sera posé le principe par l'ANDA qu'un service de remplacement ne peut faire l'objet d'un agrément en dessous de 15 adhérents.

⁴⁵⁹ Cf. le chapitre 2.

« public » (la prestation de remplacement doit être la plus accessible possible aux membres de la communauté professionnelle agricole départementale) et donner la priorité aux maladies et aux accidents, aux « coups durs ». Donner la priorité à ces deux motifs de remplacement signifie deux choses : 1°) le tarif des journées de remplacement pour maladie et accident doit être moins élevé que celui des autres motifs de remplacement — la maladie et l'accident doivent bénéficier de la part la plus importante des aides financières publiques ou professionnelles octroyées au service de remplacement pour abaisser ses coûts de journée ; 2°) lorsque le service est dans l'impossibilité de répondre à plusieurs demandes de remplacement effectuées en même temps, l'arbitrage doit profiter aux exploitants malades ou accidentés. On trouve la première esquisse d'une « figure du service » en 1976, dans le premier rapport d'activité de la structure, dans une partie intitulée « *Le service de remplacement : un facteur d'amélioration des conditions de vie et de la qualité de vie* »

« Lors de l'imagination et de la création de ces services de remplacement, le syndicalisme agricole ne pouvait pas tomber plus juste, en ce sens que la mise en place de tels dispositifs, pour des motifs normaux d'intervention prévus par l'ANDA, permet à l'agriculteur quel qu'il soit de se sentir en sécurité. Évidemment, le service de remplacement n'a pas la prétention de tout accaparer, de devenir une réelle agence pour l'emploi de l'agriculture. Il a simplement pour objectif de répondre à la demande des agriculteurs qui le souhaiteront, dans des conditions d'intervention satisfaisantes pour tous. En conséquence, il se veut suffisamment dynamique et attractif pour pouvoir affirmer qu'il représente un facteur important sinon unique d'amélioration de la qualité de vie, car en agriculture comme ailleurs, les personnes qui en vivent doivent pouvoir prendre des congés, du repos en cas de maladies et d'accidents graves, ainsi qu'assumer leurs responsabilités convenablement. Mais attention, un des objectifs et soucis majeurs des responsables du service est que ce soit la majorité des agriculteurs qui puisse bénéficier et accéder à ce service. Ceci nous amène à affirmer que pour un département comme le nôtre, qui se situe au 89^e rang sur le plan du RBE (Revenu Brut d'Exploitation), des aides supérieures à celles d'autres départements “plus riches” si l'on peut s'exprimer ainsi seraient peut être nécessaires et justifiées. »⁴⁶⁰

À cette représentation du service de remplacement comme « service collectif » se greffe, en 1978, la priorité donnée au remplacement des maladies et des accidents :

« Jusqu'à ce jour, tout agriculteur vivait avec la crainte perpétuelle de l'accident, de la maladie ; il lui était impossible de se libérer pour pouvoir prendre quelques jours de repos. En effet, pour les agriculteurs, il était plus que nécessaire qu'un tel service soit mis en place. L'isolement des exploitations et la désertification de nos villages rendent, de nos jours, de plus en plus difficile l'entraide avec ses voisins. L'agriculteur se trouve de plus en plus seul sur son exploitation. Aucun incident ne doit venir troubler son travail ; sinon, c'est la remise en cause de la pérennité de son exploitation (...) Ici comme ailleurs, nous ne pouvons oublier l'aspect social ; ainsi

⁴⁶⁰ Rapport d'activité de l'année 1976 du SRA du Lot, p.20.

donc, un agriculteur doit pouvoir arriver à prendre son repos, dans des conditions normales, en cas de maladie ou d'accident »⁴⁶¹.

La mise en place d'une « figure du service » va de pair avec la construction d'une « figure du sociétaire ». On trouve l'expression la plus exemplaire de ce formatage dans l'un des paragraphes intitulé « *La conception du rôle de remplaçant par rapport à celui d'ouvrier agricole* » du rapport d'activité de l'exercice 1976 :

« Chaque agriculteur doit comprendre que le remplacement est différent de l'utilisation d'un simple ouvrier agricole (...) le remplaçant est celui qui permet de pallier un "coup dur", celui qui remplace effectivement le responsable professionnel s'il n'est pas là, *mais en aucun cas, ce ne doit être celui qui est là pour effectuer les travaux du vulgaire ouvrier*⁴⁶². Nous nous permettons d'insister sur ce point, car de plus en plus, le service va s'efforcer de recruter des agents qualifiés sur le plan théorique (B.T.A et B.T.S) et pratique (fils d'agriculteurs). Cette politique de la qualité, en ce qui concerne la formation des remplaçants, s'avérerait totalement inutile et erronée *si les utilisateurs ne l'interprétaient pas de la même manière*. Tout le monde doit y gagner ; autant l'agriculteur bénéficiaire que le remplaçant, ainsi que le service. De plus en plus, nos remplaçants doivent être capables de donner des conseils techniques, cela se produit déjà ; il faudra que cette pratique s'amplifie »⁴⁶³

En soulignant la distinction du remplacement d'avec l'intérim agricole, en marquant la différence qui existerait entre la « noblesse » de l'activité de l'agent de remplacement et la « vulgarité » du travail du simple ouvrier agricole, il s'agit non seulement de séduire et de fidéliser les futurs adhérents et les futurs salariés de la structure, mais aussi et surtout d'assurer la promotion de conduites sociétaires respectueuses de la finalité du service de remplacement : l'adhérent ne doit pas utiliser l'agent de remplacement comme une simple main-d'œuvre d'appoint à moindre coût. En participant à la régulation de l'offre et de la demande de travail de remplacement, cette représentation du service que les tenants du remplacement vont s'efforcer de promouvoir doit permettre deux choses : 1°) d'éviter que les mises à disposition de la ressource salariale (relativement rare à l'époque – *cf. propos infra*) ne soient détournées de leur fonction première ; 2°) par la même occasion, de faciliter la gestion des fonds, de ménager l'utilisation des ressources financières octroyées par l'ANDA (au titre du financement des journées de remplacement) et par divers autres partenaires financiers locaux (Conseil Général du Lot, Caisse du Crédit Agricole, Caisse des Assurances Mutuelles Agricoles, et Mutualité Sociale Agricole) soutenant l'action sociale du service sur le département.

⁴⁶¹ Rapport d'activité de l'année 1978 su SRA du Lot, p.1.

⁴⁶² Soulignée par nous.

⁴⁶³ Rapport d'activité de l'année 1976, pp.10-11.

Sur le plan pratique maintenant, la qualité du travail de médiation marchande (Bessy, Eymard-Duvernay, 1997) est éprouvée par la structure même du dispositif d'intermédiation qui comprend non seulement *une relation triangulaire classique entre un service de remplacement, des sociétaires et des agents de remplacement mais aussi l'existence de motifs de remplacement différenciés*. Ces derniers sous-tendent une pluralité *structurelle* des contextes de la demande de remplacement et aménagent donc des spécificités dans les activités de recrutement et d'appariement : par exemple, la mise à disposition d'un salarié dans le cas d'une maladie ou d'un accident suppose de ce dernier qu'il possède une autonomie plus grande et un niveau de compétence plus élevé sur le plan technique (du fait de l'absence de l'agriculteur, l'agent de remplacement doit avoir une expertise suffisante pour pouvoir se passer des conseils de ce dernier) ou relationnel (les « coups durs » conduisent souvent à des relations tendues avec l'environnement familial) que lorsqu'il s'agit d'intervenir sur un mandat professionnel ou une formation, où l'absence est programmée et où, donc, le salarié peut bénéficier de consignes de la part de l'exploitant (notons que dans bien des cas de remplacement pour cause de mandat professionnel ou de formation, le remplacement est généralement « différé »⁴⁶⁴, c'est-à-dire que l'agent de remplacement n'intervient pas le jour même de l'absence de l'agriculteur, mais quelques jours après, ce qui fait que le remplacement n'est plus vraiment du « remplacement » et s'assimile à du complément de main d'œuvre « déguisé », puisque l'agriculteur est présent et qu'il encadre directement le salarié).

De plus, remarquons que l'exigence de justesse du travail de médiation se double à cette époque de la nécessité pour le service lotois d'accumuler rapidement un capital de crédit auprès de la population agricole du département : pour continuer d'exister, il faut rapidement faire preuve de son efficacité dans un monde au sein duquel les relations d'interconnaissance sont encore prégnantes et où, par conséquent, les réputations se font et se défont à vive allure.

« (...) La question de la compétence de l'agent de remplacement, elle s'est posée tout de suite. Au début, si vous aviez un salarié qui n'était pas compétent et qui allait sur une exploitation, ce n'était pas la peine. On ne pouvait pas prétendre remplacer les gens en leur envoyant n'importe qui. Il fallait faire ses preuves (...) De toute manière, ça se sait très vite quand un gars fait pas l'affaire. On le savait très vite. Donc il fallait envoyer quelqu'un qui était capable de faire toutes les tâches sur une exploitation. Donc il était exclu d'envoyer

⁴⁶⁴ On a coutume de parler de « mandat différé » lorsque la mise à disposition intervient plusieurs jours après que le stage ou la réunion professionnelle de l'agriculteur a eu lieu.

n'importe qui. Dans le cadre de maladie ou accident, c'est exclu. Dans le cadre de la responsabilité professionnelle, à la limite, on pouvait envoyer quelqu'un qui avait besoin de se former. »⁴⁶⁵

Afin de conduire une politique de recrutement adaptée à ces jeux fins d'appariement, valorisant en son principe la connaissance préalable et l'expérience du monde agricole par les salariés, l'encastrement syndical initial du service va constituer un atout précieux. Du fait de sa double qualité d'animateur du syndicat de remplacement et d'animateur du Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs, Christian M. va utiliser les capacités de prescription des réseaux syndicaux et de la chambre d'agriculture : les adhérents des sections cantonales des Jeunes Agriculteurs et de la FDSEA, les techniciens de secteur de la chambre d'agriculture, mais aussi les établissements d'enseignement agricole avec lesquels des relations se sont nouées autour des problématiques d'installation des jeunes agriculteurs, seront les premiers contributeurs à la constitution d'un premier « portefeuille » mobilisable d'agents de remplacement (principalement des fils d'agriculteurs, des aides familiaux, et, dans une moindre mesure, des agriculteurs à la recherche d'un complément de revenu ou des élèves d'établissements d'enseignement agricole).

« Les premiers agents de remplacement, la plupart du temps, c'était des fils d'agriculteurs qui étaient en attente de s'installer et qu'on connaissait. Donc, c'est eux qui ont été notre fonds de commerce et qui fait que ça a pris un certain essor. C'était des jeunes qui sortaient de l'école, ils avaient un BTA, un BPA, ils étaient fils d'agriculteurs, donc on savait à peu près leurs compétences, et puis on savait qu'on pouvait les envoyer sur telle ou telle exploitation, ça ne posait pas de problème. Ça nous obligeait nous aussi à avoir une bonne connaissance des exploitants et des jeunes qui arrivaient. Mais, je dirais, quand on était dans le réseau syndical, c'était facile de connaître. Après quand on était à court, c'était les agriculteurs qui nous disaient "Ah je connais untel qui pourrait me remplacer". »⁴⁶⁶

Caractéristique d'un recrutement empruntant la voie du réseau, la technique d'appariement domestique (Guillemette de Larquier, 1997) employée par l'animateur du service s'accompagne d'une absence quasi-totale d'outils équipant juridiquement la relation d'emploi. C'est un lien de confiance, et non un contrat de travail⁴⁶⁷, qui préside à la relation d'emploi entre le service et ses premiers agents.

⁴⁶⁵ Entretien avec Christian M., animateur du service de remplacement de 1978 à 1986, Juillet 2005, p.4.

⁴⁶⁶ Entretien avec Christian M., *op.cit.* p.5.

⁴⁶⁷ Le service de remplacement, ses salariés et ses adhérents vont fonctionner jusqu'en 1983 (date à laquelle apparaissent, bien que sous des formes non réglementaires au regard de la législation du travail, les premiers contrats de travail des agents et les premiers contrats d'adhésion des sociétaires) sur la base de fiches récapitulatives attestant de la réalité des journées de travail effectuées par le salarié, signées par l'adhérent et transmises au service une fois la mission de remplacement achevée, sur lesquelles sont mentionnées les lieux d'intervention, adresses de l'agriculteur et de l'agent ainsi que le motif de remplacement et le nombre d'heures de travail effectuées.

« Vous savez, ça marchait tellement vite. Au départ, on disait au gars “tu pars là avec tel salaire, c’est le salaire de la grille départementale des salariés” et puis voilà. La plupart du temps aussi c’est des types qu’on gardait dans le service et qui connaissaient le système, qui savaient comment ça marchait. Ça marchait à la confiance. Il y avait le relevé horaire pour les jours travaillés, on lui disait “ tu rempliras ça ” et puis on le payait sur cette base là quoi. On fonctionnait comme ça. »⁴⁶⁸

Ce type d’ajustement de l’offre et de la demande de remplacement maintient un volant stable mais peu conséquent de salariés puisque, chaque année, comme le montre le tableau ci-dessous (Tableau n°23), ce sont de vingt à trente personnes qui travaillent pour le service à titre d’agents « permanents » ou d’agents « vacataires »⁴⁶⁹.

Tableau n°23 : évolution quantitative (officielle) du personnel salarié du service de remplacement du Lot

	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Agents dits "permanents"	2	8	10	13	12	11
Agents dits "vacataires"	17	20	14	16	21	9

Source : SRA du Lot (1975-1980)⁴⁷⁰

À l’exception de l’année 1975, les salariés « permanents » de remplacement vont *grosso modo* réaliser, selon nos estimations corrigées, entre 50% et 60% (*au lieu d’une fourchette « officielle », directement déduite du tableau ci-dessus, comprise entre 60% et 80%*) du

⁴⁶⁸ *Ibid.*, p.3

⁴⁶⁹ Il convient de dissocier les situations de « permanents » et de « vacataires » de celles, respectivement, de salariés en contrat à durée indéterminée et d’agents en contrat à durée déterminée. Bien que cette distinction soit présente dès les premiers comptes-rendus de l’ANDA, ces statuts n’ont pas de signification autre qu’incrémentale ; ainsi, la convention d’évaluation adoptée à l’époque requiert de considérer les « permanents » comme l’ensemble des agents employés à temps plein au service de remplacement, et les « vacataires » comme l’ensemble des autres agents n’entrant pas dans cette catégorie. Toutefois, notre examen des déclarations de salariés faites par le service à la MSA en 1977 et en 1979 montre des approximations et des arrondis grossiers tendant à intégrer dans la catégorie des temps pleins plusieurs agents n’ayant effectué en tout et pour tout que les trois quart d’un temps plein durant l’année d’exercice. Ceci tend à prouver l’existence d’une différence bien plus ténue qu’annoncée entre les deux catégories d’agents. Cette manipulation consistant à créer sur le papier des équivalents temps plein qui ne le sont pas et à en déduire ensuite un nombre raisonné de vacataires, n’est en rien un signe de malhonnêteté du service. Elle est avant tout imputable 1°) à l’absence d’outils de recensement des salariés et de comptabilisation de leur temps de travail sur toute une année (faute d’un registre du personnel régulièrement tenu à jour puisque les salariés sont souvent enregistrés *une fois pour toutes* sur l’année, l’exercice de compte-rendu imposé par l’ANDA aurait nécessité que le service recompose une à une, sur une année entière, les trajectoires de ses agents à partir des feuilles de déclaration mensuelles à la MSA) ; 2°) à la nécessité de présenter aux financeurs nationaux et locaux du remplacement des chiffres encourageants en matière d’emploi. D’ailleurs, la mention de la situation des agents de remplacement telle que formulée dans un bilan statistique de l’ANDA en 1982 relève du même procédé de déduction : « *Si on considère que les agents permanents travaillent à temps complet dans les services de remplacement, on peut estimer qu’un agent vacataire effectue 40 jours de remplacement par an.* » (Source : ANDA – Document intitulé « Actions de Remplacement. Données statistiques sur les actions de remplacement réalisées en 1982 »).

⁴⁷⁰ Hormis pour 1975, année pour laquelle nous nous sommes renseignés à l’aide des doubles épars (ne couvrant pas toute l’année) des déclarations MSA du service archivées dans les locaux de la chambre départementale d’agriculture du Lot, ces chiffres sont établis à partir des comptes-rendus annuels d’exécution du service de remplacement transmis au Service d’Utilité Agricole du Développement de la chambre d’agriculture du Lot et à l’ANDA. Comme indiqué plus haut, ces informations sont affectées de plusieurs biais qui consistent à surestimer la place des permanents dans la structure de remplacement.

volume d'activité global du service durant les cinq années qui vont suivre (1976-1980)⁴⁷¹. En l'absence de dispositifs de recrutement et de sélection davantage industrialisés, ce mode de gestion de la main-d'œuvre de remplacement, bien que garante d'une maîtrise de la qualité du jugement sur le marché du travail, et donc de la qualité du service proposé aux sociétaires, a une contrepartie négative sur le plan quantitatif : le « réseau » ne permet pas toujours d'enrôler autant d'agents de remplacement qu'il le faudrait, alors même que le syndicat de remplacement connaît une progression rapide de son activité entre 1975 (date de sa création) et 1976, puisque le nombre de journées de remplacement effectuées fait plus que doubler ; il passe de 1383 journées à 3155 journées en une année, pour se stabiliser les quatre années suivantes entre 3700 et 3900 journées (Tableau n°24). *Autrement dit, le nombre de demandes augmente bien plus vite que le nombre de salariés employés pour y répondre ; le SRA est dans l'impossibilité de répondre à toutes les demandes ; il va donc se trouver contraint de maximiser la mobilité de ses agents pour pouvoir faire face.*

Tableau n°24 : évolution quantitative du service de remplacement du Lot entre 1975 et 1980

	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Responsabilité professionnelle	615 j	690 j	648 j	652 j	482 j	308,5 j
Formation	23 j	300 j	132 j	162 j	276 j	322 j
Maladies	594 j	1358 j	1865 j	1857 j	1298,5 j	1124,5 j
Accidents	64 j	357 j	714 j	742 j	1031,5 j	1256 j
Congés	87 j	263 j	504 j	306 j	264 j	191 j
Congés Maternité	-	-	-	98 j	337 j	504 j
Complément de main d'œuvre	-	-	-	-	7 j	15,5 j
TOTAL	1383 j	3155 j	3892 j	3817 j	3696 j	3721,5 j

Source : Rapports d'activité du SRA du Lot (1975-1980)

Le problème de disponibilité de la main-d'œuvre apparaît dès 1976. Il reçoit son expression la plus claire dans une note de travail que Christian M., l'animateur du service de remplacement, soumet aux responsables de la structure en 1980 et qui s'intitule « *Le service est menacé* ». Dans un point 4 dédié au problème du manque de main-d'œuvre et titré « *Une structure débordée et dépassée* », la situation est présentée en ces termes :

« Nous sommes débordés comme vous avez pu le constater (*un graphique manuscrit était joint à la note*) avec le nombre de demandes non satisfaites en 1980, sans compter les demandes qui ont été mal satisfaites

⁴⁷¹ À titre de comparaison et *ceteris paribus*, le service de remplacement réalisera en 1990, soit 10 années après, un volume d'activité globale de 5787 journées de remplacement à l'aide de 83 agents de remplacement, dont 43% travaillent plus d'un mi-temps au service (21% d'entre eux ont un temps de travail supérieur à ¾ de temps) et assurent 30% du volume total d'activité tandis que 57% des autres salariés travaillent moins d'un mi-temps et assurent 70% de l'activité de remplacement. En outre, 60% de ces agents ne sont pas originaires du milieu agricole (Source : Rapport d'activité 1990 du service de remplacement, pp.27-30).

(reportées ou satisfaites à moitié). Malgré tous les efforts que nous pouvons déployer, nous ne pouvons pas multiplier du jour au lendemain notre personnel, ni d'autre part, connaître la situation particulière de chaque agriculteur qui fait une demande. Nous sommes saturés dans les conditions actuelles et continuer dans cette voie ne permettra pas d'atteindre l'objectif que nous nous sommes fixés (...) Le service de remplacement, dans son organisation actuelle, par sa structure centralisée, ne peut, malgré toutes les bonnes volontés, répondre à toutes les demandes dans les meilleurs délais et dans les meilleures conditions : c'est un handicap (...) »⁴⁷²

Ce trouble qui affecte la figure promue du service de remplacement s'inscrit dans une tragédie plus vaste de ce dernier et va appeler des stratégies plurielles de redressement de l'organisation.

3- Tragédie du remplacement en agriculture et attachement du sociétaire : performer la figure du service en performant la figure de l'adhérent

Dans un contexte où la quantité de main-d'œuvre de remplacement est limitée et ne permet pas de répondre à tous les besoins de remplacement exprimés sur le département (le seul ressort dont dispose le service est de jouer sur la mobilité de ses salariés pour satisfaire le maximum de demandes), et où l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA) entame son désengagement financier (les aides financières qu'elles octroyaient sont contingentées, elles ne sont plus indexées à l'évolution du volume d'activité des services), le SRA lotois va, en plus, assister au pillage de ses ressources limitées en hommes et en subventions du fait des conduites opportunistes adoptées par plusieurs de ses sociétaires qui usent d'arrêts de travail de complaisance pour utiliser l'agent de remplacement comme une simple main-d'œuvre additionnelle et à moindre coût. Pour faire face à cette configuration tragique du service, les tenants du SRA vont s'employer à performer les figures du service et du sociétaire initialement conçues par eux, en déployant d'un côté des partenariats institutionnels avec la Mutualité Sociale Agricole et la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles de manière à exporter une partie de la charge de financement des « coups durs » et le contrôle des arrêts de travail, et, de l'autre côté, en attachant les sociétaires au service par le biais d'une relance d'une forme marginale d'entraide organisée, la mutuelle « coups durs ».

⁴⁷² Rapport d'activité de l'exercice 1980, p.20.

3.1- Tragédie du service de remplacement et premières parades : la mise en place de partenariats institutionnels avec la Mutualité Sociale Agricole et la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles

Les principales difficultés rencontrées par le service sont merveilleusement synthétisées dans un extrait du rapport d'activité de 1979, dans une partie qui s'intitule « *Un service à la portée de tous* » et un chapitre D dont le titre est « *Des agriculteurs qui abusent de leur situation ou des remplaçants* ».

« Il nous est difficile d'effectuer un contrôle systématique lors de tous les remplacements. Mais nous savons que des agriculteurs profitent de certaines situations avec des certificats médicaux de complaisance, pour obtenir un salarié agricole temporaire à tarif réduit. Il faut que ces agriculteurs sachent que nous ne sommes pas une entreprise de main-d'œuvre et qu'ils retirent un remplaçant à un agriculteur qui en a besoin (...) D'autre part, le remplaçant n'est pas la "bonne à tout faire" lorsque l'agriculteur fait appel à ses services. Il est à déplorer que certains fassent appel au Service de Remplacement pour faire réaliser des corvées. Nous pensons qu'il y a des limites à tous les abus, et même pour les horaires, il y a une différence entre faire 12 heures un jour et faire 12 heures tous les jours de la semaine.»⁴⁷³

La configuration tragique du remplacement peut s'exposer en ces termes : tandis que le service de remplacement du Lot dispose de ressources limitées tant au niveau du capital humain (comme vu plus haut, ce sont une dizaine de salariés dit « permanents » qui réalisent plus de la moitié des journées de travail) que des financements publics, et puisque l'évolution de l'intervention de l'ANDA se caractérise par un désengagement progressif⁴⁷⁴, les abus des sociétaires du service constatés sur les maladies et les accidents ont pour conséquence une dégradation de l'offre de remplacement au niveau : a) *de la disponibilité des agents*, et ce, dans la mesure où ces derniers, déjà peu nombreux, font l'objet de véritables stratégies de rétention, de captation, de la part de certains agriculteurs ; b) *de l'accessibilité économique* du

⁴⁷³ Rapport d'activité du SRA de l'exercice 1979, pp.15-16.

⁴⁷⁴ Rappelons que pendant les trois premières années de fonctionnement de la structure de remplacement, ces aides sont calculées à partir de deux éléments essentiels : 1°) un prix de référence forfaitaire de la journée, établi nationalement, et sur la base duquel l'ANDA établit sa participation ; 2°) un taux de participation dégressif et différent selon que les journées sont réalisées dans l'élevage (50%, 40%, 30%) ou dans les autres secteurs de production (40%, 30%, 30%). Au terme de la troisième année de fonctionnement du service, celui-ci est réputé avoir atteint son « rythme de croisière » et ses réalisations deviennent financées au taux de 30% et jusqu'à concurrence du quota défini annuellement par l'ANDA pour chaque département et calculé en fonction i) du nombre d'exploitations laitières ; ii) du niveau du Revenu Brut d'Exploitation du département, iii) du niveau du budget de l'ANDA pour cette action (notons que le quota de journées finançables est susceptible d'être abondé à partir d'un mécanisme de péréquation nationale en fonction des quotités non réalisées dans les autres départements français). À titre d'illustration et dans un cas théorique, voici les principales lignes de ce dispositif de financement :

Année	Coût annuel de référence*	Programme réalisé	Plafond	50%	40%	30%
1975	160 francs	1000 . jours	-	1000 j x 80 frcs		
1976	160 francs	1100 jours	-	100 j x 80 frcs	1000 j x 64 frcs	
1977	170 francs	1150 jours	-	50 j x 85 frcs	100 j x 68 frcs	1000 j x 51 frcs
1978	170 francs	1175 jours	500 jours			500 j x 51 frcs

* valeurs réelles de référence de l'A.N.D.A entre 1975 et 1978

service (les fonds versés par l'ANDA sont gaspillés sur des faux remplacements « coups durs » ; cela limite le nombre de journées en mesure d'être aidées et laisse deux options au service : faute de subventions, soit il facture la journée de remplacement à plein tarif, et remet donc en cause son caractère « social » et « public », soit il mobilise ses fonds propres pour continuer d'aider les journées maladies et accidents, et dans ce cas, il met en danger sa santé financière).

Si le pillage a lieu, si l'opportunisme des sociétaires est possible, c'est qu'à l'époque l'interaction entre le sociétaire et le service de remplacement agricole est *très peu équipée* sur le plan procédural (voir Tableau n°25). C'est une relation de confiance et de bonne foi qui préside, pour l'essentiel, à la décision du service de mettre un agent de remplacement à disposition d'un chef d'exploitation lorsqu'il le demande.

Tableau n°25 : feuille de présentation des tarifs de l'année 1976 remise aux adhérents du service

Tarif	Motif	Libellé du justificatif demandé par le S.R.A
50 F/jour	Maladie	"Remplacement accordé sous justificatif médical uniquement"
50 F/jour	Accident	"Remplacement accordé sous justificatif médical uniquement"
50F/jour	Formation	"Attestation de stage obligatoire"
50F/jour	Responsabilité professionnelle	"Nécessité de préciser le taux d'absentéisme, dès maintenant, approximatif dans le mois ou l'année"
70F/jour	Congés	"Nécessité de préciser le taux d'absentéisme, dès maintenant, approximatif dans le mois ou l'année"

Source : SRA du Lot (1976)

L'accent mis par le service sur les arrêts de travail abusifs vient de ce que 1°) la maladie et l'accident constituent ses priorités d'intervention (priorité du « coup dur » qui se traduit quantitativement puisque, entre 1976 et 1980, la maladie et l'accident représentent plus de 50% du volume total de journées de remplacement réalisées) ; priorités sur lesquelles, par conséquent, la plus large partie des crédits publics de l'ANDA est portée pour abaisser le tarif journalier de remplacement ; 2°) contrairement aux autres motifs de remplacement susceptibles d'être planifiés à l'avance et de faire l'objet d'une négociation entre le service et l'adhérent quant à la date, la nature et la durée des travaux sur la ferme, le « coup dur » implique une action d'urgence, sous-tend une mise à disposition dans des délais brefs et « à l'aveugle » (souvent sans information sur les tâches à accomplir), et rend donc aiguë la problématique de la mobilité et de la disponibilité de la main-d'œuvre salariée la plus autonome techniquement sur une exploitation (capable de la faire fonctionner hors de la présence de l'exploitant) et, donc, *la plus rare*. Confronté au pillage de ses ressources, le

service de remplacement va adopter une stratégie de redressement à court terme et une stratégie à long terme.

3.1.1- La mise en place de partenariats avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA)

Afin de réorganiser son offre de service sur la maladie et sur l'accident, le SRA va rechercher des partenaires en capacité 1°) de prendre en charge une partie du coût du remplacement pour les « coups durs » et ainsi dégager des marges de manœuvres financières pour le service, qu'il pourra reporter sur les autres motifs de remplacement ; 2°) d'effectuer à sa place le contrôle des arrêts de travail, de la sincérité des certificats médicaux donnant accès au service de remplacement. Ainsi, en 1979, l'on assiste à l'apparition de deux nouveaux acteurs, parties prenantes de l'offre de remplacement.

En mars 1979, *une convention est passée entre le service de remplacement et la Caisse départementale de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) du Lot qui confie au Comité FAMEXA (Fonds d'Assurance Maladie des Exploitants Agricoles)⁴⁷⁵ le soin d'indemniser une partie du coût du remplacement pour maladie des adhérents du SRA*. Selon cette convention, pour les chefs d'exploitation en arrêt de travail médicalement reconnu et pendant 30 jours maximum, une indemnisation est attribuée à l'agriculteur remplacé par le service en fonction de son revenu cadastral (Tableau n°26). Chaque fois qu'un agriculteur malade fait appel au service de remplacement, un dossier de prise en charge est établi pour être soumis au Comité FAMEXA de la MSA lotoise pour instruction du dossier. Ce n'est qu'une fois que le service de remplacement reçoit par écrit la notification d'attribution de l'aide par ce Comité qu'il déclenche le remplacement (remarquons que l'aide de la MSA est versée directement à l'agriculteur sur présentation de la facture acquittée de remplacement).

⁴⁷⁵ Créé par la loi du 25 janvier 1961 mais effectivement mis en place à compter de 1969, le Fonds d'Assurance Maladie des Exploitants Agricoles (FAMEXA) est un dispositif destiné à développer une action sociale en direction des agriculteurs et des membres de leurs familles, des retraités et des handicapés *bénéficiant de l'Assurance Maladie des Exploitants Agricoles (AMEXA)* (il en ressort que le FAMEXA ne peut pas intervenir dans les dépenses de remplacement pour accident). Ce fonds est plus spécifiquement tourné vers les exploitants les plus défavorisés. Le FAMEXA est alimenté par des cotisations complémentaires de l'AMEXA, et administré par un comité national et des comités départementaux (dénommés « Comités FAMEXA ») composé des représentants des organismes d'assurance, à proportion de leur nombre d'adhérents (il s'agit d'administrateurs de la MSA et du Groupement des Assureurs Maladie des Exploitants Agricoles dit « GAMEX »). Il fait partie intégrante de la politique d'action sociale en agriculture (toutefois, il convient de ne pas le confondre avec d'autres prestations et fonds dits « extralégaux » du type du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale ou du Fonds de Soutien aux Familles, dont la fonction diffère de celle du FAMEXA). Les aides du FAMEXA sont généralement allouées au titre de la prise en charge totale ou partielle de frais non couverts par l'assurance maladie (Comité d'Histoire de la Sécurité Sociale, 1991).

Tableau n°26 : indemnités du FAMEXA en 1979

revenu cadastral	indemnisation/jour
moins de 461 F	85,00 F
de 461 F à 768 F	56,00 F
de 768 F à 960 F	34,00 F
Plus de 960 F	Néant

Source : Rapport d'activité du SRA du Lot de l'année 1979

Si cette solution élimine en principe un certain nombre d'agriculteurs au-delà d'un montant de 960 francs de revenu cadastral, notons tout de même qu'une clause de la convention prévoit la possibilité d'une prise en charge partielle des frais de remplacement pour des cas particuliers (dépassement de revenu cadastral, prolongation de la durée de remplacement au-delà de 30 jours en cas de longue maladie, situation sociale dégradée, baisse du revenu de l'exploitant, *etc.*) après examen de la situation par le même comité.

En second lieu, *la décision est prise par le Conseil d'administration du service de remplacement de prescrire la souscription d'un contrat d'assurance de personne auprès de la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA, future Groupama Sud-Ouest) pour toutes les demandes de remplacement faisant suite à un **accident**. Ce contrat individuel mis en place par la Caisse d'assurance — il appartient à chaque agriculteur d'effectuer lui-même la demande de remboursement de ses frais de remplacement — prévoit la prise en charge de 75% du coût de remplacement pendant 30 jours.*

Comme évoqué plus haut, ces partenariats ont non seulement pour avantage d'exporter une importante partie du coût de gestion et du financement du remplacement sur des opérateurs externes mais ils permettent également d'externaliser la charge du contrôle des comportements des adhérents du service. En effet, d'un côté, *l'intervention du Comité FAMEXA est subordonnée à la production de rapports d'enquêtes par le service d'assistantes sociales spécialisées de la Mutualité Sociale Agricole, dont l'activité principale consiste à effectuer des visites sur les exploitations afin de vérifier l'accès aux droits des demandeurs et de leur apporter un soutien personnalisé* (la programmation du remplacement n'est qu'une option parmi d'autres dans l'éventail des possibilités d'assistance); de l'autre côté, *la CRAMA dispose d'un service de médecine Conseil en charge de vérifier la pertinence des durées d'arrêt prescrites par le médecin traitant de l'agriculteur (elle dispose de contrôleurs pour ce faire) et d'aligner sur cette base la durée de l'indemnisation journalière dont bénéficie leur « client ».*

Le seuil plafond d'intervention financière des deux opérateurs limité à 30 jours ainsi que la menace de contrôle ont un effet régulateur assez rapide sur la demande de remplacement

pour maladie et accident (par exemple, le nombre de journées en maladie qui était de 1865 jours en 1977 et de 1857 journées en 1978 passe à 1298,5 journées en 1979, soit une baisse de 30% sur l'exercice 77-78) et allègent significativement la part que représentent les « coups durs » dans le budget de subventionnement des journées de remplacement. Ces deux mécanismes sont constitutifs d'une réplique sur le court terme, effectuée dans l'urgence aux fins de préserver l'équilibre financier de la structure de remplacement. Toutefois, ils vont rapidement s'avérer insuffisants pour deux principales raisons :

1°) Tout d'abord, *l'instauration de mécanismes de contrôle* des demandes des sociétaires en cas de « coups durs » n'est pas synonyme d'une évaluation fine des besoins réels des sociétaires malades ou accidentés qui permettrait de mettre en parfaite adéquation la demande et l'offre de remplacement. Par exemple, s'il est du ressort d'une assistante sociale de conseiller au comité FAMEXA d'intervenir financièrement dans le remplacement de l'agriculteur, il n'est pas dans ses attributions de dissocier la durée d'indemnisation de la durée de remplacement (en prescrivant notamment un temps de remplacement inférieur à la durée de l'arrêt de travail), ni de conseiller la planification du remplacement sur une plage horaire qui serait inférieure à la journée de travail standard (du type « *untel n'a besoin d'un agent sur son élevage que pour les travaux d'astreinte, soit deux heures le matin et deux heures le soir, et non huit heures par jour* ») ; autrement dit, même avec une indemnisation des journées portée à 30 jours dans tous les cas, le problème de la « sur-utilisation » des salariés les plus compétents et les plus rares, et donc la problématique de la « sur-consommation » de remplacement, vont conserver toute leur acuité au début des années 80 ;

2°) Là dessus vient se greffer en 1980 un embarras supplémentaire : *surviennent les premières annonces d'un futur désengagement financier de l'Association Nationale de Développement Agricole concernant les motifs de la maladie et de l'accident* ; cette dernière exprime le souhait de restreindre davantage son champ d'action ; elle estime que le financement des « coups durs » ne relève pas de son domaine initial de compétences⁴⁷⁶ : le développement agricole.

Ainsi, tant les limites éprouvées des partenariats institutionnels avec la MSA (le Comité FAMEXA) et la CRAMA, que les mauvaises nouvelles en provenance de l'ANDA, vont inciter le service de remplacement à envisager l'instauration de modalités originales de gestion de l'activité, plus efficaces et propres à générer de nouvelles ressources.

⁴⁷⁶ Notons que le désengagement définitif de l'ANDA sur les coups durs n'aura lieu qu'en 1988.

3.1.2- Vers une nouvelle organisation du remplacement en agriculture lotois

Principalement motivée par les dysfonctionnements constatés dans l'utilisation des motifs « prioritaires » du service de remplacement, la réflexion qu'engage le service à partir de l'année 1980 autour de sa réorganisation est également animée par le souci d'impliquer davantage ses sociétaires ; ces derniers se comportant en simples « consommateurs » de la prestation. L'animateur du service, Christian M., compare le fonctionnement du syndicat de remplacement à ses débuts au fonctionnement d'une agence d'intérim au vu de l'inadéquation avérée entre, d'un côté, la « figure du service » (instrument de secours mutuel reposant sur des salariés hautement qualifiés) et la « figure du sociétaire » (un adhérent responsable, prenant acte de l'usage approprié tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif qu'il convient de faire de l'outil « remplacement agricole ») telles que construites à l'origine : le comportement sociétaire, tel que révélé par la pratique, se montre rétif à épouser trait pour trait son « modèle ».

« (...) Pour moi c'était une entreprise de travail temporaire, on avait la demande des agriculteurs, le personnel pour faire le remplacement et il fallait faire joindre les deux et puis point à la ligne. Et on avait le responsable qui vous engueulait, l'agriculteur qui vous engueulait de l'autre côté parce que vous aviez servi untel en premier qui était moins prioritaire que l'autre, ça devenait à force un vrai casse-tête. En termes de remplacement, fonctionner sur le principe d'une entreprise de travail temporaire, je dis non ! Pour moi, à un moment donné, j'ai dit non ! On ne peut pas continuer comme ça. On n'a pas la responsabilité au niveau des agriculteurs, et comme je suis originaire du nord du département où il y avait quelques mutuelles d'entraide "coup durs" communales, j'ai dit : "*bon, il faut qu'on ait des relais locaux, qu'on ait des responsables qui disent "c'est prioritaire, c'est pas prioritaire. On peut intervenir avec de l'entraide, etc."* Donc j'ai dit au responsable "*Si on prend pas ce virage là, c'est pas la peine et demain vous avez la clé sous la porte. C'est pas gérable cette opération*". Et puis c'est pas gérable en main-d'œuvre... non... on réagit avec des clients et non pas avec des gens qui sont adhérents et responsables donc... pour moi, c'était sûr, et dans l'esprit des responsables qui étaient là, on était sur la même longueur d'ondes, ça ne pouvait pas durer. »⁴⁷⁷

C'est dans le rapport d'activité de 1981 que l'on voit apparaître les deux enjeux de la réforme organisationnelle de la structure départementale de remplacement, dans une partie ayant trait au financement des « coups durs » par les sociétaires du service eux-mêmes et titrée : « *Engager solidairement tous les agriculteurs* », et dans un autre extrait intitulé « *Responsabiliser les agriculteurs et structurer le Service de Remplacement* » relatif au recrutement de la main d'œuvre.

« Nous pensons que la création d'un fonds de remplacement pour Maladie et Accident doit être constitué. Il doit être alimenté par les cotisations d'une large majorité d'agriculteurs pour garantir la prise en charge

⁴⁷⁷ Entretien avec Christian M., *op.cit.*, p.2.

maximum d'une partie des frais de remplacement (...) Mais, nous nous heurtons à un problème de taille pour la constitution de ce fonds. En effet, un tel système ne pourra fonctionner qu'avec une adhésion massive de tous les agriculteurs permettant de faire jouer la solidarité mutuelle. »

« Bien souvent des solutions locales sont possibles (remplacement par des aides familiaux, par des jeunes en attente d'emploi, *etc.*). Pour cela, une structure locale regroupant tous les agriculteurs d'une région, avec un Conseil d'Administration où chacun se répartit les tâches, résoudrait et solutionnerait bien des problèmes et pourrait répondre plus largement à tous les objectifs du remplacement. Il ne faut pas pour autant négliger la structure départementale qui serait alors un appui d'animation et technique reposant sur des structures locales.»⁴⁷⁸

Les termes du projet du service ainsi dévoilés, il convient à présent de s'intéresser aux étapes et aux conditions de la mise en pratique de ce dernier dans les années qui vont suivre cet exposé des principes.

3.2- La création de Mutuelles « Coups Durs » (MCD) cantonales comme modalité spécifique d'attachement du sociétaire au service de remplacement

Les entraves rencontrées par le remplacement lotois sont la conséquence d'une tension souvent rencontrée dans les associations inhérente au double positionnement théorique de l'adhérent, qui est à la fois consommateur et producteur du service, or, bien souvent, le sociétaire consomme la prestation plus qu'il ne contribue à la produire. La qualité de la prestation est fonction de deux piliers conventionnels (Gomez, 1994) : la *convention de qualification* — le prestataire doit s'efforcer de déployer à l'endroit de l'agriculteur (comme consommateur) des garanties quant à la nature du service qu'il rend, réduire l'incertitude de ce dernier, stabiliser ses attentes —, et la *convention d'effort* au travers de laquelle l'exploitant (comme adhérent du service) doit s'engager avec les autres sociétaires à rendre possible, à faire advenir, ces normes de qualification.

Il serait erroné de penser qu'il n'existe à l'époque aucun opérateur de liaison entre la position externe de l'adhérent (il est un consommateur qui émet un jugement sur la prestation de remplacement) et sa position interne (il est l'un des coproducteurs de cette qualité) ; les dispositifs de type contractuel qui régissent en même temps la qualification et l'effort dans la relation de service existent bel et bien (par exemple, les statuts et le règlement intérieur du syndicat participent tous deux à définir le rôle et le fonctionnement du service de remplacement ainsi que le type de participation demandé aux adhérents), mais ils s'avèrent en pratique tout à fait insuffisants et incomplets. Aussi l'enjeu du travail d'attachement du

⁴⁷⁸ Rapport d'activité de l'exercice 1981, pp.19-20.

sociétaire tel que formulé par les responsables du service sous la thématique récurrente de la « *responsabilisation de l'adhérent* » est-il tout à la fois 1°) *d'opérer un cadrage de la demande de remplacement*, de manière à ce qu'elle soit plus respectueuse des finalités politiques du service (les besoins de remplacement des exploitants en cas de maladies ou d'accidents doivent être évalués avec le plus de justesse possible ; cette tâche d'estimation va être déléguée aux agriculteurs eux-mêmes) ; 2°) *de faire en sorte que les adhérents prennent une part active dans la fourniture de main-d'œuvre de remplacement* (au travers du coup de main bénévole) ; ces prises de participation sociétaires dans le cadrage des besoins et dans la fourniture de main-d'œuvre de remplacement devant aboutir au décongestionnement du service de remplacement, tant sur le plan de l'utilisation de son capital humain (les agents de remplacement) que sur le plan de l'usage de son capital financier (les subventions dédiées aux remplacements « coups durs »).

3.2.1- L'organisation de l'alliance entre entraide et remplacement

Ce projet de l'animateur et des responsables du SRA du Lot qui vise à obtenir un plus grand engagement des chefs d'exploitation dans le fonctionnement de la structure de remplacement va bénéficier d'un contexte favorable, puisque, au tout début des années 1980, à un niveau très local, des agriculteurs, qui ignorent alors totalement l'existence du service de remplacement en agriculture départemental, commencent à réfléchir aux façons de relancer l'entraide sur leur commune et dévoilent ainsi bien involontairement aux tenants du SRA les moyens concrets de réorganiser leur structure.

En 1981, au niveau du canton de Lacapelle-Marival, situé à l'Est du département du Lot, un jeune agriculteur, Pierre C., installé en 1980 en production bovins viande, délégué cantonal des Jeunes Agriculteurs, entreprend de relancer un système d'entraide, les mutuelles « coups durs », sur sa commune et sur les communes voisines, avec l'aide du technicien de secteur de la chambre d'agriculture. Il considère le fonctionnement de ces dernières comme totalement obsolète et incapable de solutionner efficacement les cas de « coups durs » sur les fermes. À l'époque, il ne connaît pas l'existence du service de remplacement lotois. Il n'en a jamais entendu parler⁴⁷⁹.

⁴⁷⁹ Il peut paraître étrange que des agriculteurs — *a fortiori* des délégués cantonaux du Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs (CDJA), les créateurs du SRA ! — ne connaissent pas l'existence d'une telle structure départementale six ans après qu'elle a été créée, surtout au regard des problématiques de remplacement qui sont à l'époque les leurs. On sera peut-être moins surpris d'une telle méconnaissance lorsqu'on se rendra compte qu'à l'heure actuelle, sur un département, nombreux sont (encore) les agriculteurs qui ignorent l'existence du service de remplacement, quand bien même celui-ci est présent sur leur département depuis plus de trente ans. Les raisons de tout cela ? Un isolement paysan peu imaginable par le citoyen *lambda*. Le réseau social de ces

Notons que c'est entre 1972 et 1975 que les premières mutuelles « coups durs » furent mises en place dans le Lot à l'initiative des Groupements de Vulgarisation Agricole (GVA)⁴⁸⁰. En 1977, l'on en dénombre ainsi une vingtaine, toutes constituées à l'échelon communal et positionnées pour la majorité d'entre elles sur la région du Ségala, dans la partie nord du département, en bordure du massif central où dominant les productions d'élevage (veaux de boucherie et bovins lait) (Tulet, 1977). Ces mutuelles sont l'appellation locale de simples associations d'entraide communales, exclusivement basées sur le bénévolat et dotées d'un système de cotisations d'adhésion symbolique et/ou orientées vers l'organisation de manifestations festives entre les membres (comme les repas de fin d'année). En ce début de décennie, le constat qui s'impose aux acteurs du développement agricole local est celui d'une mise en veille de la plupart de ces entités. Le Service d'Utilité Agricole du Développement de la chambre d'agriculture note ainsi dans un rapport adressé à l'ANDA en 1982 concernant les organismes de développement agricole lotois (et notamment le service de remplacement agricole) que l'action de ces mutuelles « a été bénéfique jusqu'à ce jour, mais les plus anciennes ont tendance à s'étioler si une certaine animation n'est pas maintenue (il est presque souhaitable qu'il y ait un "coup dur" tous les ans pour conserver la structure en éveil) »⁴⁸¹. L'atonie de cette modalité d'entraide organisée fut expérimentée sur sa propre commune par Pierre C. qui, en 1980, rencontrant des problèmes de santé, ne put identifier rapidement un intervenant en capacité de l'aider sur son exploitation, d'où son idée de réactiver une dynamique mutualiste locale.

« Tout a commencé sur le terrain ici. Après que j'ai eu mon problème au dos, j'avais cherché à savoir comment me faire remplacer... et je savais qu'il y avait des mutuelles "coups durs" communales sur le canton (...) À l'époque je ne connaissais pas le SRA du Lot, je ne savais même pas que ça existait. Donc on a démarré localement, on voulait quelque chose à nous pour remplacer bénévolement, et on a mis un système nous-mêmes (...) Sur le canton il existait des mutuelles "coups durs" communales. Sur 19 communes, il existait 3 mutuelles mais qui étaient à l'abandon. Voilà. Elles ne fonctionnaient plus. Donc on a cherché à savoir ce que c'était que ces mutuelles "coups durs", comment ça fonctionnait et puis pourquoi ça ne fonctionnait plus. Donc ce qui manquait à l'époque, c'était un moteur pour remettre tout cela au goût du jour et, avec l'aide du technicien

agriculteurs (leur vie sociale, économique et familiale) ne déborde guère, toute leur vie durant, du cadre de la commune et/ou du canton qui les ont vus naître.

⁴⁸⁰ Il s'agit des structures de vulgarisation du progrès agricole instituées par le décret du 11 avril 1959. La mise en place des GVA se veut constituer une alternative aux Centres d'Etudes de Techniques Agricoles (CETA), créés à la toute fin des années 1940 aux fins d'organiser localement la diffusion du progrès technique en agriculture, qui étaient considérés par le syndicalisme majoritaire, et notamment le CNJA, comme incarnant une dérive techniciste et élitiste de la politique de vulgarisation (Coulomb, Nallet, 1980).

⁴⁸¹ Rapport technique du Service d'Utilité Agricole du Développement de la Chambre d'agriculture du Lot adressé à l'ANDA et intitulé « Actions du Programme Départemental de Développement Agricole – Année 1981 », septembre 1982, p.19.

agricole de la chambre d'agriculture, on a passé deux hivers en petites réunions ici avec des petits groupes de 7 ou 8 personnes à réfléchir comment on pouvait aider les agriculteurs lorsqu'ils avaient une maladie ou un accident, c'est tout. Que pour la maladie, l'accident ou le décès. Ça n'était que pour ça les mutuelles. Donc comment intervenir chez eux bénévolement. »⁴⁸²

L'idée de ce jeune agriculteur est simple dans son principe : les capacités et les besoins locaux en entraide doivent être mutualisés à l'échelon de la commune et éventuellement du canton afin de pallier les éventuelles difficultés de mobilisation de certaines communautés agricoles locales qui ne disposent pas d'une population d'agriculteurs suffisamment importante pour permettre d'intervenir bénévolement sur les exploitations en difficulté. Pour ce faire, chaque commune se doit d'organiser son propre échelon d'intervention — la mutuelle « coups durs » communale — qui, dans un second temps, si besoin est, se rapproche du niveau cantonal incarné par une Fédération des Mutuelles Coups Durs cantonale, chargé quant à lui de contacter les responsables des autres mutuelles communales afin d'organiser les « transferts » de main-d'œuvre bénévole d'un village vers l'autre.

Ce schéma est enrichi en cours d'action par le technicien de la chambre d'agriculture qui propose d'intégrer le salariat dans la dynamique de mutualisation cantonale et de donner une dimension financière à cette dernière en créant une caisse cantonale « coups durs » : grâce à l'effet de taille qu'occasionne le regroupement intercommunal (cantonal) sur le volume du portefeuille de cotisants et donc sur le niveau de l'assiette de cotisations, les finances sont d'un niveau suffisant pour embaucher ponctuellement des salariés, lorsque le bénévolat ne suffit pas ou plus. Cette formule expérimentée sur le canton de Lacapelle Marival est finalisée en 1982 avec la création de la Fédération (et de la Caisse) cantonale(s) des mutuelles coups durs communales ; elle fait rapidement des émules parmi les cantons périphériques de Latronquière et Figeac qui adoptent les principes de ce système d'organisation que l'on peut qualifier de « mixte » dès 1983. Dans les faits, c'est en 1984 que l'on assiste au réel déploiement d'une main-d'œuvre salariée au niveau de ces trois Fédérations cantonales de mutuelles coups durs communales grâce à l'introduction, la même année, d'un dispositif étatique d'insertion professionnelle, les Travaux d'Utilité Collective (T.U.C), rendant peu coûteux le recours au travail salarié⁴⁸³.

⁴⁸² Entretien avec Pierre C., président de la MCD du canton de Lacapelle Marival, août 2005, p.2.

⁴⁸³ Mis en place avec le décret du 16 octobre 1984, les Travaux d'Utilité Collective concernaient au départ les jeunes âgés entre 16 et 21 ans non titulaires d'un contrat de travail (le dispositif sera élargi en janvier 1985 aux chômeurs âgés entre 21 et 25 ans) et ne bénéficiant d'aucune formation initiale ou continue. D'une durée comprise entre 3 et 12 mois, les TUC pouvaient être utilisés notamment par les associations loi 1901 et impliquaient une durée hebdomadaire de travail ne pouvant excéder 20 heures (80 heures par mois). Dans le

« (...) Avec la mutuelle, on a organisé un minimum de règles. En cas de pépins, on va y aller à 10 ou à 15, et au lieu d'y aller presque tous les jours, tu vas y aller que deux jours par mois. C'est à la portée de tout le monde et c'est une logique qui était, et dans l'esprit et matériellement, assez imparable quoi. Et là, il y a eu une assez bonne adhésion. Et ensuite, ce qui nous a permis un peu de fonctionner... parce qu'on avait quand même embauché un salarié que j'étais allé chercher dans le Cantal là-bas... on n'était pas trop sûrs de nous là... mais on a eu une opportunité qui a été la mise en place des TUC. Des contrats aidés de ce style. Nous, en tant qu'association, on bénéficiait de ces aides là, et ça a eu des avantages. Moi sur le canton, j'ai été jusqu'à trois vacataires en même temps qui étaient des gars qui coûtaient de 50 à 100 balles par jours et encore on en remettait 50% de boni pour la caisse locale. Ça marchait bien, ça ramenait de l'argent. Ça demandait au président un peu de temps parce que le président cantonal on l'appelait tous les soirs à l'heure de la soupe "*demain j'ai besoin du gars ici, demain j'ai ça*", mais les gens se sont habitués à avoir une prestation salariée sur laquelle ils pouvaient compter, qu'ils abandonnaient à chaque fois qu'il y avait un "coup dur" parce que le "coup dur" c'était la priorité. Globalement, les gens s'habituait à ce truc là. Et ça, c'est dommage qu'on l'ait abandonné trop vite parce que d'abord, par rapport à la vie de l'association, quand il y a quelqu'un qui tourne, ça amène de la vie, on est obligés d'échanger et de communiquer, et c'est ça qui fait tenir la baraque quoi qu'on dise, c'est pas de Cahors qu'on peut amener de la vie à un canton. Ça ramenait un peu d'argent en plus parce que, chaque fois, on en gardait un peu. Moi je suis sur un canton où il y a 8 communes, et quand on a arrêté le système, on avait 30 000 ou 40 000 balles en caisse quoi, et les gens avaient un service, ils étaient satisfaits. Et en plus, par rapport au côté social des choses, parce que le gars vous le gardiez un an, un an et demi ou deux ans maxi quand c'était vraiment un cas social, mais à part un ou deux, on les a à la sortie tous recasés, dans le monde agricole, para-agricole, dans les communes, parce que je connaissais le bonhomme, on s'était attachés à travailler avec lui pendant un moment. On les a tous recasés à la sortie. Je crois qu'on a rempli un rôle dans le monde agricole par rapport à l'objectif des TUC qui était de les réinsérer dans la société. Je crois qu'il n'y a pas grand monde qui a fait ça (...) sur ces TUC, on se démerdait quoi. Moi, à la maison, le soir, j'avais mes fiches et puis on appelait untel et untel pour qu'ils prennent le salarié. Tel autre le demandait à qui je disais "*et bien vous vous débrouillez*" parce que c'était pas prioritaire et qu'il y avait un accident chez un autre. »⁴⁸⁴

Le service de remplacement en agriculture va prendre appui sur ces expérimentations locales pour se réorganiser. C'est en 1981 que l'animateur du SRA, assistant sur le canton de Lacapelle Marival à l'une des réunions préliminaires à la constitution de la Fédération cantonale des mutuelles communales, *décide de reprendre et de développer l'essentiel des principes de ce schéma d'organisation sur l'ensemble du département, mais l'en adossant au service de remplacement en agriculture. Son objectif est de procéder à la « greffe » du remplacement bénévole assuré par les mutuelles « coups durs » et de l'articuler au remplacement salarié organisé par le service départemental.*

cadre de cette mesure, la quasi-totalité de la rémunération et des charges sociales étaient pris en charge par l'État.

⁴⁸⁴ Entretien avec Luc F., ancien responsable de la Fédération cantonale des mutuelles coups durs communales du canton de Latronquière, juillet 2005, p.4.

Au terme de la même année *sont rédigés par le service de remplacement les statuts type des MCD communales et des Fédérations cantonales*. Selon ces premiers statuts, la division du travail est la suivante :

1°) À l'échelon de la commune, les exploitations doivent être fédérées dans une MCD communale chargée i) d'enregistrer et de contrôler les demandes de remplacement des exploitants en difficulté ; ii) d'organiser le « coup de main » bénévole, c'est-à-dire d'animer et de coordonner les groupes d'entraide sur leur village ; iii) de commander l'intervention d'un agent de remplacement en contactant le service de remplacement en agriculture ; iv) de prendre en charge une partie du coût du remplaçant grâce aux cotisations communales (au moins les trois premiers jours) ;

2°) À l'échelon cantonal est constituée une « Fédération cantonale des mutuelles coups durs communales », composée des représentant désignés par les mutuelles communales, chargée i) *des questions financières* : la prise en charge partielle du coût du remplacement ; la Fédération a en effet la charge de gérer une caisse de solidarité cantonale abondée par les cotisations des mutuelles communales à hauteur de 100 francs par adhérent pour chaque commune ; ii) *de la mutualisation éventuelle de la main-d'œuvre bénévole entre communes*.

Prenons le temps de souligner ici que *cette prime division du travail statutairement définie entre le volet communal et le volet cantonal restera théorique*. En effet, *aucune MCD communale, en tant que personne morale, ne sera jamais créée par le service de remplacement* ; tout l'effort sera en fait porté sur l'organisation du niveau cantonal qui lui-même recevra des appellations multiples comme celles de « Fédération cantonale », de « Groupe cantonal d'entraide et de remplacement », d'« Association cantonale des mutuelles coups durs » et, enfin, de « Mutuelle Coups Durs cantonale ». Pour formuler les choses simplement, on aboutira au schéma suivant (Schéma n°12) :

- Sur les trois cantons s'étant organisés sans l'appui du service de remplacement, on aura bien des mutuelles communales (avec leurs caisses communales) fédérées dans une association cantonale (une mutuelle cantonale), avec elle aussi sa caisse (les sociétaires de ces cantons, lorsqu'ils bénéficient d'un remplacement, sont donc aidés deux fois financièrement, une fois par la caisse communale et une fois par la caisse cantonale) ;
- Sur les autres cantons organisés par le service de remplacement, n'existeront juridiquement que des associations cantonales, que des « mutuelles “coups durs”

cantonales » ; seul le canton sera doté d'organes statutaires (un bureau et un conseil d'administration) et d'une caisse de solidarité ; au niveau de chaque commune seront désignés des « responsables » ou « délégués » communaux, siégeant au conseil d'administration de la mutuelle cantonale, en charge d'enregistrer les besoins en remplacement des agriculteurs de leur commune, de les évaluer et d'animer l'entraide (chaque groupe d'entraide communal informel étant constitué des agriculteurs adhérant à la mutuelle cantonale).

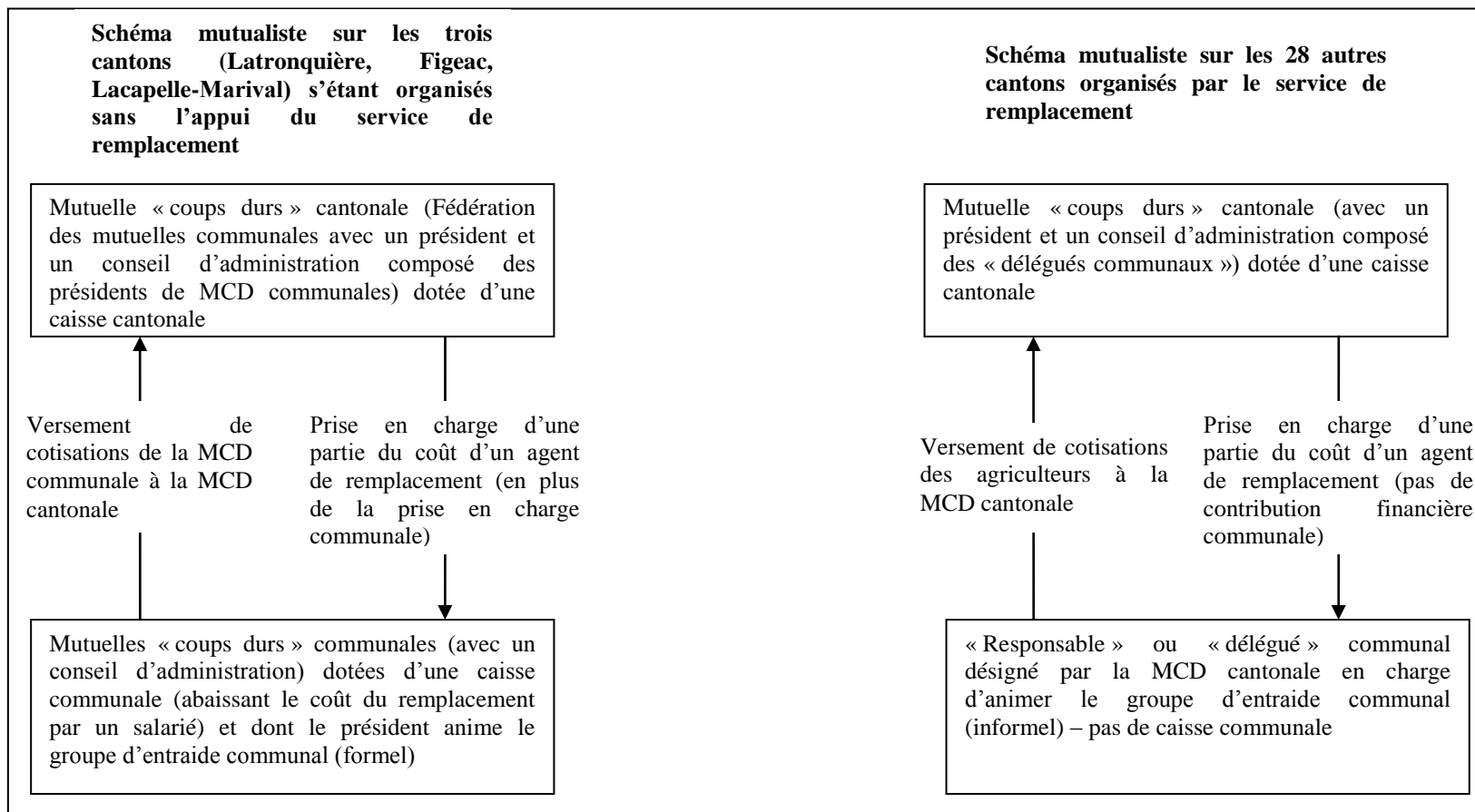
Pourquoi le service de remplacement lotois ne va-t-il pas se lancer dans la création de « mutuelles communales » dans tous les cantons du département et se contenter de créer des « mutuelles cantonales » ?

Pour deux grandes raisons : une raison démographique et une raison logistique. Si le SRA va opter pour la création juridique de MCD cantonales et non de mutuelles communales (laissant à des agriculteurs « délégués » par les mutuelles cantonales le soin d'enrôler la main-d'œuvre bénévole sur la commune en cas de survenance d'un « coup dur »), c'est parce que, nous l'avons évoqué plus haut, *une des fonctions originellement échue aux instances mutualistes communales réside dans la constitution de « caisses communales » destinées à prendre en charge une partie du coût de mise à disposition d'un salarié de remplacement ; or, dans de nombreuses communes, la population d'agriculteurs et donc la base cotisante sont bien trop restreintes pour ce faire (on s'expose à ruiner une mutuelle communale, à contraindre cette association au dépôt de bilan, au moindre remplacement effectué par un salarié du service) ; il en ressort que le seul échelon pertinent de mutualisation financière est le canton. En outre, puisque c'est l'animateur du service de remplacement qui va se charger de la création de ces organismes mutualistes sur tout le département, on comprend qu'il soit plus facile techniquement pour lui et moins coûteux pour le service de remplacement de mettre en place 28 mutuelles cantonales (puisque sur les 31 cantons du Lot, trois sont déjà organisés) plutôt que d'installer plus de 320 mutuelles communales et 28 associations cantonales (car à chaque fois que l'on veut créer une mutuelle, quel que soit l'échelon retenu, il faut mobiliser les agriculteurs, faire des réunions pour les convaincre d'adhérer, etc.)*

Précisons un dernier point : si les responsables du service de remplacement ou les sociétaires des mutuelles ont coutume de parler de « mutuelles “coups durs” cantonales », dans les documents statutaires rédigés par le SRA, ces mutuelles sont dénommées « Fédérations cantonales », « Associations cantonales » ou « Groupes d'entraide et de remplacement cantonaux ». Pour quelles raisons le service de remplacement a-t-il ainsi

renoncé à qualifier *formellement* les instances cantonales de « mutuelles cantonales » ? En fait, cette sémantique qui consiste à remplacer le terme « Mutuelle » par le terme « Association » a une vertu fonctionnelle : celle de faire échapper lesdites mutuelles aux contraintes juridiques et fiscales (Code de la Mutualité) auxquelles elles devraient être assujetties. Notons que, dans le reste de l'exposé, nous ne reprendrons pas ce terme d' « associations cantonales » ; à l'instar des tenants du service de remplacement eux-mêmes, nous parlerons *de Mutuelles « Coups Durs » (MCD) cantonales*.

Schéma n°12 : les deux grands schémas d'organisation des MCD dans le Lot⁴⁸⁵



⁴⁸⁵ Nous revenons plus en détail sur cette organisation dans nos propos *infra*.

Encadré n°19 : extrait des statuts du groupe d'entraide et remplacement du canton de Vayrac (mutuelle « coups durs » cantonale) en 1983 – Greffe juridique de l'entraide sur la prestation de remplacement

Article 1 : Responsabilité de l'entraide et du Remplacement :

Chaque groupe communal a seul l'initiative d'une intervention éventuelle chez un des adhérents. Elle est coordonnée et mise en place par les responsables communaux.

Article 2 : Demande d'entraide ou de Remplacement :

La famille, les proches ou l'adhérent en difficulté doivent faire la demande d'intervention aux Responsables communaux, ou bien les délégués communaux proposent, à l'adhérent en difficulté, l'entraide ou le remplacement suivant les besoins.

(...)

Article 4 : Types d'interventions possibles :

a) Les adhérents du groupe communal peuvent prendre en charge dans le cadre de l'entraide les travaux en cours sur l'exploitation en difficulté.

b) Sur proposition des Responsables communaux, le Service de Remplacement peut prendre en charge un jeune aide familial ou autre, mis à la disposition de l'adhérent en difficulté en tant que salarié pour ¼, ½ temps...au temps complet, suivant le cas.

c) Sur proposition des Responsables communaux, le Service de Remplacement peut mettre à la disposition de l'adhérent demandeur un de ses agents permanents.

(...)

Article 6 : Engagements, cotisations et adhésions :

a) Pratique de l'entraide :

Chaque adhérent s'engage à pratiquer l'entraide pour secourir un membre du groupe dans l'incapacité d'effectuer ses travaux pour raison de Maladie ou d'Accident.

b) Adhésions et cotisations :

Chaque année, il sera demandé une cotisation, elle tient lieu d'adhésion. Elle servira à subventionner les journées de remplacement Maladie ou Accident effectuées par un salarié. Le montant de cette cotisation est fixé à 100 F par exploitation pour 1983.

Article 7 : Gestion des cotisations :

Les cotisations seront regroupées au niveau du canton et seront gérées par l'ensemble des Responsables communaux.

(...)

En 1984, après la création des cinq premières MCD cantonales, du fait d'une gestion par trop automatique des cas de remplacement par les responsables communaux désignés par ces structures — beaucoup d'entre eux ne vérifient pas la réalité des sinistres déclarés par leurs voisins avant de demander l'intervention d'un salarié de remplacement —, les tâches sont davantage spécifiées par voie réglementaire : le premier Règlement Intérieur (R.I) des MCD cantonales de 1984 établit la pratique de l'évaluation et du contrôle des déclarations des adhérents relatives aux « coups durs »⁴⁸⁶. Ainsi, l'article 11 du R.I afférent à l' « *Appréciation du cas et des besoins* » dispose que « *l'intervention (de la mutuelle) est occasionnelle et non systématique. Elle se déroule après appréciation du cas existant, en prolongement de l'aide éventuellement apportée par les parents de l'exploitant en difficulté, ses voisins, ou même le groupe d'entraide ou la banque de travail, s'il en existe un* » ; dans la même veine, l'article 13 du règlement attendant au contrôle vient préciser qu' « *en cas de maladie ou d'accident d'un adhérent, le Président ou les Responsables (de la Mutuelle) peuvent demander l'avis d'un médecin conseil quant à son inaptitude aux travaux agricoles* ».

En outre, les modalités d'intervention bénévole et les types d'engagement des sociétaires de chaque mutuelle deviennent plus encadrés. À titre d'illustration, l'article 14 du R.I qui concerne les travaux pris en charge précise que la mutuelle n'intervient « *que pour les travaux de nature exclusivement agricole dans les exploitations des adhérents en difficulté, pour les soins des animaux, les cultures et les travaux saisonniers les plus urgents. Les travaux particuliers seront étudiés au cas par cas. Dans toutes les hypothèses, les travaux agricoles effectués habituellement par un entrepreneur de travaux agricoles, une CUMA, ou une banque de travail, le seront comme par le passé* » ; parallèlement, l'article 18 détermine comme suit le déroulement de l'entraide : « *Chaque adhérent est tenu de fournir les journées de travail à tour de rôle, comme fixé par le Conseil d'Administration ou l'Assemblée Générale sauf en cas de force majeure. Le travail sera fourni en principe par demi-journée selon un tour de rôle établi par les responsables (communaux). Toutefois, dans un but d'efficacité, une autre organisation du remplacement peut être mise en place. Tout adhérent qui n'a pas effectué une journée de travail comme prévu peut être passible d'une journée supplémentaire et même être exclu d'office (de la mutuelle cantonale)* ».

⁴⁸⁶ Remarquons que ce règlement élargit l'intervention de la mutuelle aux autres motifs de remplacement, puisque l'article 10 précise que « *pour les congés maternité, la formation, le mandat professionnel, les congés annuels, chaque cas sera étudié par le Conseil d'Administration et la formule correspondant le mieux aux possibilités (de la mutuelle), sera mise en place pour l'adhérent demandeur* ». Toutefois, pour des raisons tout à fait prosaïques tenant au niveau du montant des cotisations qu'une telle implication de la mutuelle exigerait, cette possibilité ne sera jamais mise en œuvre par les groupes locaux.

La même année, le service de remplacement en agriculture obtient de l'ANDA un budget spécifique de développement planifié sur trois ans – ce budget est distinct du financement classique annuel des motifs de remplacement et du fonctionnement courant du service – destiné 1°) à appuyer sa politique départementale de création des mutuelles « coups durs » ; 2°) à prendre en charge une partie (35% exactement) du coût des adhésions des agriculteurs à ces mutuelles afin d'inciter ces derniers à s'engager dans le processus.

Le système mutualiste sera complété en 1984 par la création d'une *Caisse Départementale de Recours* alimentée au départ par une cotisation unique de chacune des mutuelles cantonales proportionnelle au nombre de ses adhérents (appelée « dépôt de solidarité ») ainsi que par un reliquat du budget d'animation octroyé par l'ANDA l'année précédente. L'objet de cette caisse administrée par une commission de gestion composée des membres du Bureau du service de remplacement est d'instituer une solidarité financière entre toutes les MCD du département ; ainsi, une MCD qui doit faire face à un remplacement de longue durée chez l'un de ses adhérents et qui n'a plus les moyens d'assumer la prise en charge d'une partie du coût du remplacement (comme ses statuts l'exigent) sur la base de ses ressources propres (ce sont les cotisations d'adhésion qui constituent l'essentiel des ressources d'une caisse cantonale) est en mesure de faire appel à ce fonds de solidarité départemental pour se refinancer. Soulignons que le règlement qui administre cette caisse prévoit notamment que 1°) la durée du recours d'une MCD cantonale à la caisse départementale ne peut excéder trois années consécutives ; 2°) que chaque MCD a trois ans pour rembourser le montant du prêt (sans intérêt) qui lui a été octroyé par la caisse de solidarité.

3.2.2- L'enrôlement des partenaires institutionnels et des sociétaires autour des « coups durs »

En relançant les mutuelles « coups durs » sur l'ensemble du département, le service de remplacement en agriculture s'évertue à les intégrer à son propre fonctionnement de manière à optimiser l'allocation de ses ressources humaines et financières. Ainsi, le remplacement n'est pas le fossoyeur de l'entraide. Il est son allié. Les propos du Président du service de remplacement de l'époque sont à cet égard fort significatifs : il ne s'agit pas de substituer une façon de faire à une autre que l'on jugerait obsolète mais plutôt d'offrir un relais à l'entraide par le biais du salariat, sans rien briser de ce qui s'était fait par le passé dans le département.

« Il y a eu des réalisations locales surtout dans le Ségala, parce que c'est une région d'élevage, avec des banques de travail, des mutuelles d'entraide « coups durs » communales qui d'ailleurs après sont rentrées dans le

système mais qui avaient une gestion communale et une entraide cantonale dans certains cas, comme Figeac et Lacapelle. Le problème, c'est qu'elles étaient confrontées aux problèmes des maladies et accidents sur la longue durée et elles avaient une entraide qui s'essouffait vite. Et dès qu'il faut qu'on passe sur une intervention avec un salarié, il y avait un problème de structuration et d'embauche, d'organisation de planning. C'est ce qui fait qu'on a décidé cette structuration départementale pour avoir un volant plus grand et travailler un peu plus avec du personnel salarié. Mais il existait des mutuelles communales sur Lacapelle, Latronquières, sur Figeac... Et d'ailleurs lorsqu'on a mis en place le service de remplacement, on s'est toujours basé sur des groupes locaux, cantonaux, qui fonctionnaient, pour deux raisons : pour garder d'une part la dynamique et l'effet entraide parce qu'on gère localement avec des gens qui se connaissent, et ensuite pour prendre le relais, parce que quand on crée, c'est pas pour tout casser. Il existait des mutuelles avec un bon esprit qui fonctionnaient bien donc on prenait le relais de ces structures, on mettait un cran de plus à l'organisation mais sans casser ce qui existait. »⁴⁸⁷

Nous avons ainsi vu que les MCD cantonales prenaient en charge, sur leurs cotisations, une partie du coût de l'agent de remplacement qui intervient auprès de l'un de leurs sociétaires malade ou accidenté. Nous avons évoqué le fait que les responsables communaux désignés par les MCD cantonales (et siégeant à leur conseil d'administration) avaient en charge d'évaluer les besoins en remplacement d'un exploitant domicilié sur leur commune lorsque ce dernier demandait à bénéficier d'un remplaçant pour cause de maladie et d'accident, et qu'ils devaient parallèlement essayer de mobiliser une main-d'œuvre bénévole afin d'intervenir à la place ou en complément de l'agent mis à disposition par le service de remplacement⁴⁸⁸. Ce partenariat entre le service de remplacement et les mutuelles « coups durs » se révèle en conséquence générateur de multiples économies pour le SRA ; l'offre de remplacement est allouée *avec le plus de justesse possible* et les ressources de la structure de remplacement sont donc ménagées :

1°) Puisque les besoins de remplacement des exploitants sont évalués au plus près du terrain par les responsables communaux, et que ces derniers mobilisent une main-d'œuvre bénévole qui complète ou se substitue au salarié de remplacement, *on rend leur mobilité aux compétences les plus rares* (on ne met plus un agent de remplacement à disposition d'un exploitant sinistré 8 heures par jour si le responsable communal de la MCD cantonale, après être allé voir l'agriculteur en question, informe les animateurs du SRA que ce dernier n'a en

⁴⁸⁷ Entretien avec Guy L., *op.cit.*, p.2.

⁴⁸⁸ Sur les trois cantons disposant de MCD communales, la logique est la même, à la différence près que 1°) ce n'est pas le « délégué » ou le « responsable » communal qui est juge des besoins de l'exploitant confronté au coup dur et qui se charge de mobiliser des agriculteurs bénévoles pour aider au remplacement, mais le président de la mutuelle communale ; 2°) la MCD communale dispose d'une « caisse » propre qui permet de diminuer le coût de l'agent de remplacement, *en plus* de l'aide de la mutuelle cantonale ; puisqu'il y a deux systèmes de cotisations — les agriculteurs adhèrent et cotisent à une MCD communale, et les MCD communales adhèrent et cotisent à la MCD cantonale — il y a donc deux aides financières qui allègent la facture d'un agriculteur se faisant remplacer par un salarié.

fait besoin du salarié que quatre heures par jour pour soigner et traire ses vaches ; de la même manière, on ne positionne plus le salarié sept jours sur sept si le même responsable communal précise au service que les trois premiers jours de remplacement seront assurés bénévolement par les agriculteurs qu'il a « recrutés » sur sa commune) ;

2°) Du fait de cette évaluation des besoins et de la participation des MCD au financement des remplacements « coups durs », on préserve davantage les subventions dont dispose le SRA pour abaisser le coût journalier du remplacement : i) à partir du moment où le salarié n'est plus mis à disposition toute la journée, l'aide financière allouée par le service est attribuée au *pro rata temporis* ; ii) puisque les mutuelles contribuent à financer le remplacement d'un de leurs adhérents (par un salarié) grâce aux cotisations, le service n'a plus à puiser autant dans son budget subventionné pour diminuer le tarif journalier de remplacement ; les aides financières publiques ou professionnelles (notamment de l'ANDA) qu'il n'utilise pas pour les remplacements « coups durs » peuvent ainsi être redéployées, être affectés au financement d'autres motifs de remplacement (congés, responsabilités professionnelles).

Reste que l'efficacité du partenariat entre le SRA et les mutuelles « coups durs » est fonction de la capacité du service de remplacement 1°) à rendre incontournable le passage des agriculteurs par les mutuelles (et donc par le règlement intérieur de ces dernières, qui prescrit la manière appropriée d'utiliser le service de remplacement et qui fixe des conditions d'accès à la prestation, les droits et les devoirs des sociétaires) lorsqu'ils souhaitent se faire remplacer dans les cas de maladie ou d'accident ; 2°) à aligner le fonctionnement de ses partenaires institutionnels — notamment la Mutualité Sociale Agricole qui finance les remplacements pour maladie (au travers du Comité FAMEXA), et la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA) qui indemnise les remplacements pour accident (au travers des contrats d'assurance de personnes) — sur la logique d'optimisation qu'il souhaite développer (grâce aux MCD). Tout l'effort politique et technique des tenants du service de remplacement va donc porter sur la constitution du « système d'action SRA-MCD » comme *point de passage obligé*⁴⁸⁹ (Callon, 1986) du réseau d'acteurs (collectifs ou individuels) qui

⁴⁸⁹ Le point de passage obligé (PPO) s'entend comme la phase effective, dans la série des interactions entre les parties prenantes constitutives d'un réseau, où se réalise la convergence des intérêts et se concrétise la coopération entre les acteurs. Le dispositif incarnant le PPO permet de lier entre elles les problématiques disparates des différentes entités en leur fournissant une réponse opérationnelle commune.

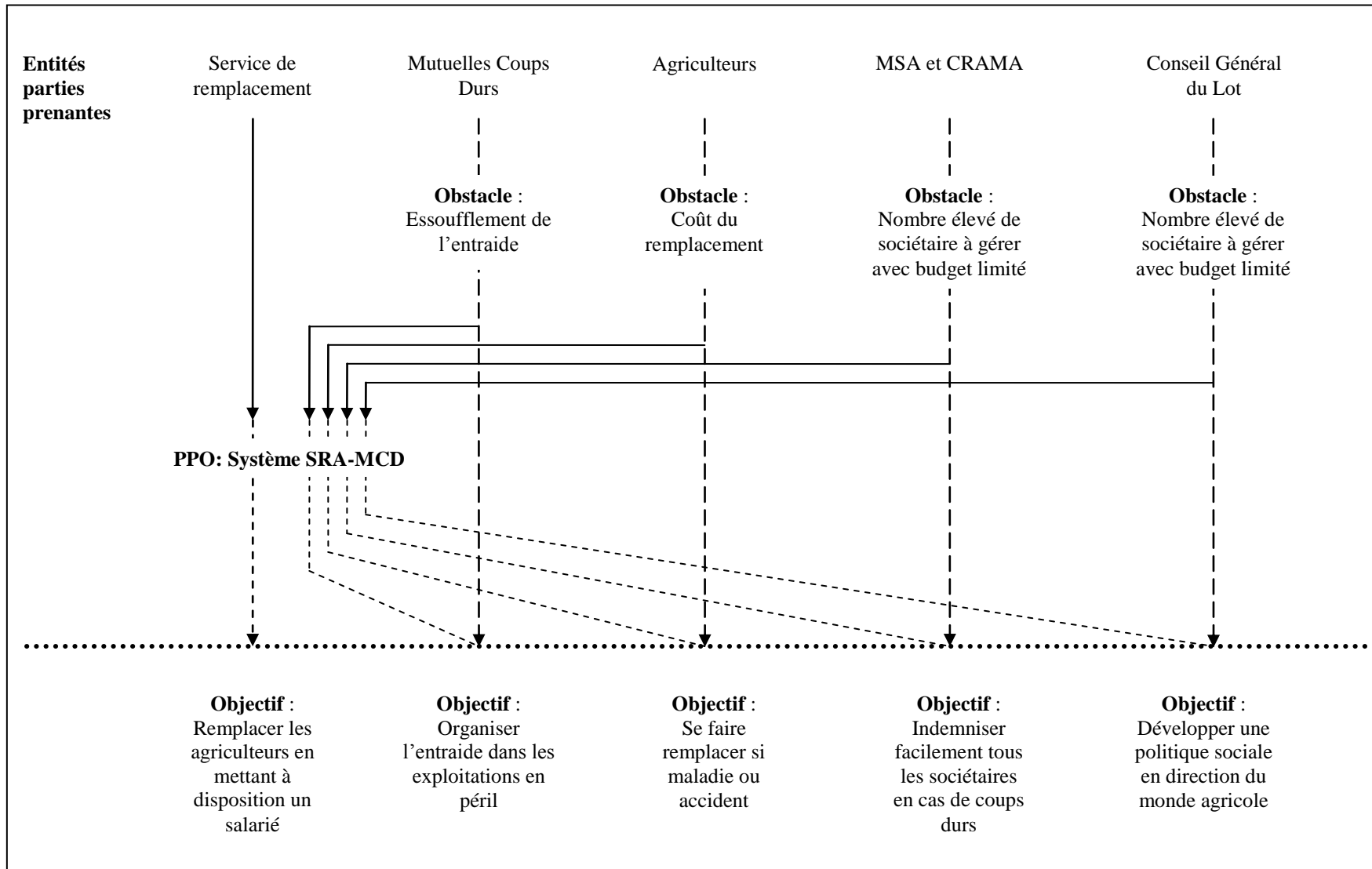
prennent part ou souhaitent prendre part (soit en le finançant, soit en le consommant, soit en le fournissant) au remplacement pour « coups durs »⁴⁹⁰.

En juillet 1985 est signée une convention départementale prenant acte de l'adhésion d'un certain nombre d'organismes partenaires (Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles, Mutualité Sociale Agricole, Conseil Général) au système des mutuelles « coups durs ». Comme le précise son article 4, elle a pour but « *de régler les rapports et les engagements des organisations professionnelles agricoles du département du Lot et du Service de Remplacement Départemental vis-à-vis des groupes cantonaux d'entraide et de remplacement* ». Bien que la politique de création de ces mutuelles soit loin d'être achevée, cette association verticale entre les Organisations professionnelles agricoles départementales qui s'effectue avec l'appui du Conseil Général — elle revêt à cette date sa forme quasi-définitive — participe à solidifier la démarche du service : 1°) en premier lieu, *tant la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA) que la Mutualité Sociale Agricole (MSA) acceptent de convertir en base horaire la base naguère journalière de leur procédure d'indemnisation (respectivement) de l'accident et de la maladie* ; 2°) en outre, *le Conseil général du Lot accepte de participer au financement d'une partie du coût de journée des maladies et accidents survenant aux adhérents des MCD par l'entremise d'un budget de fonctionnement alloué à cette politique*. Du fait du travail des tenants professionnels et administratifs du remplacement lotois, le « système SRA-MCD » embrasse assez rapidement sa carrière de point de passage obligé (PPO) (voir schéma n°13, d'après Callon, 1986) d'un réseau en cours d'extension⁴⁹¹ (puisque près de la moitié des cantons sont alors couverts par une MCD cantonale).

⁴⁹⁰ De notre point de vue, c'est bien le système d'action incarné par le partenariat entre le service de remplacement et les mutuelles « coups durs » qu'il s'agit d'instituer comme « Point de Passage Obligé », non les mutuelles elles-mêmes. En effet, ce que l'on cherche à rendre incontournable, ce que l'on veut imposer à ceux qui consomment et/ou financent le remplacement, c'est *une procédure d'articulation du lien entre entraide et remplacement salarié, entre MCD et SRA*.

⁴⁹¹ Ce point de passage obligé n'atteindra sa forme finale et consolidée qu'en 1995 avec le changement de nature du contrat d'assurance de personnes commercialisé par la CRAMA (GROUPAMA). Nous évoquons cet événement plus bas.

Schéma n°13 : association des acteurs autour du PPO (système SRA-MCD)



1°) S'agissant du service de remplacement, la collaboration avec les MCD représente une solution tant au problème de la disponibilité des agents de remplacement en cas de « coups durs » — la MCD se conçoit autant comme un réservoir de ressources d'entraide en capacité de se substituer au salariat que comme un outil d'évaluation *in concreto* des besoins réels en main-d'œuvre de remplacement sur les exploitations en péril — qu'à celui du financement de ces mêmes « coups durs » : dans un premier temps, le concours des MCD (cotisations des adhérents) va permettre de minimiser la part du financement de l'ANDA dédié à l'abaissement du coût de ces journées ; dans un second temps, la participation croisée du Conseil Général en 1985 permettra de faire disparaître progressivement cette contribution de l'ANDA du plan de financement de ces deux motifs de remplacement, participant par la même à régler la problématique du désengagement financier à venir de cette même Association Nationale de Développement Agricole vis-à-vis des maladies et accidents (par exemple, en 1986, pour un coût de revient de la journée de remplacement de 499,20 francs, l'aide de l'ANDA dédiée aux maladies pour les cantons dotés d'une MCD est de 78 francs contre 109,20 francs pour les cantons non encore organisés. Remarquons que le soutien financier du département, qui se monte à 53 francs par jour, bien que conventionnellement relié au schéma SRA-MCD en 1985, va également être porté sur les cantons sans MCD jusqu'en 1990, et ce, pour ne pas pénaliser les populations agricoles des cantons en attente d'être « couverts » par le réseau des MCD) ;

2°) Pour les Mutuelles « Coups Durs » (MCD) cantonales, le lien avec le service de remplacement offre un relais qui permet de pallier l'essoufflement local des logiques d'entraide en les relayant par le salariat agricole et ce à moindre coût ;

3°) La Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA) et la Mutualité Sociale Agricole (MSA) profitent toutes deux d'un dispositif qui est à la fois générateur d'économies substantielles (elles interviennent financièrement à l'heure et non plus avec un forfait journalier) et un utile complément à leur pôle d'expertise respectif (le service de gestion des sinistres pour l'assureur et le service d'assistance sociale spécialisée pour la Mutualité Sociale Agricole) en charge d'apprécier les demandes de remplacement qui leur sont adressées. Signalons par ailleurs que l'économie de ces caisses privée et publique d'assurance ne se limite pas au versement d'indemnités. En effet, la Caisse lotoise de la Mutualité Sociale Agricole confie au service de remplacement départemental le soin de réceptionner les demandes de prise en charge pour le compte de ses assurés, d'établir les dossiers de demande à l'adresse du Comité FAMEXA et de répercuter l'aide de ce Comité

auprès des exploitants en arrêt maladie : l'indemnité est désormais versée directement au service de remplacement et directement déduite de la facture envoyée par le service à son adhérent. Si, en 1985, contrairement à la MSA, la CRAMA se refuse à déléguer la gestion de ces contrats à la structure de remplacement pour des raisons commerciales (sur la convention départementale de juillet 1985, la signature du Président de la Caisse est précédée du libellé « *Sous réserve que l'appui financier soit, comme il l'est actuellement, directement versé à ses sociétaires par la CRAMA* »), l'assureur, devenu GROUPAMA, se ravisera en 1995 du fait notamment des difficultés logistiques occasionnées par le nombre de sociétaires en jeu et par les procédures de co-financement mises en œuvre : il acceptera la mise en place d'un contrat collectif d'assurance de personnes au travers duquel le SRA deviendra l'unique sociétaire de GROUPAMA et agira pour le compte de ses adhérents, confiant par ce biais au service de remplacement un rôle d'intermédiaire plein et entier consistant tout à la fois à commercialiser les contrats d'assurance, à gérer le portefeuille des cotisations d'assurance, et à assurer la réception et la transmission des dossiers de demande de prise en charge des accidents ;

4°) Le Conseil général du Lot quant à lui assimile le schéma SRA-MCD à un précieux véhicule de la politique sociale qu'il conduit auprès de la population agricole du département ; ce système SRA-MCD est à la fois garant d'un puissant effet distributif (dans la mesure où le réseau des MCD doit à terme s'étendre sur l'ensemble des cantons départementaux), et donc, un vecteur d'accumulation d'un important crédit politique capitalisé auprès du monde agricole ;

5°) Enfin, les chefs d'exploitation bénéficient avec cet aménagement organisationnel d'un maintien assuré de leur service de remplacement autrefois menacé et d'une pérennisation du soutien financier apporté sur ces journées de remplacement prioritaires que sont les maladies et les accidents.

La création des MCD cantonales (et/ou le rattachement de celles qui existent au service de remplacement)⁴⁹² sur l'ensemble du département va s'échelonner sur une période de 10 années (1982-1992) comme le montre le tableau ci-dessous.

⁴⁹² Nous précisons ce point car les trois premières associations cantonales de mutuelles « coups durs » communales qui se sont créées indépendamment du SRA entre 1981 et 1982 sur les cantons de Lacapelle Marival, Latronquière et Figeac, ne vont intégrer le réseau « officiel » des MCD cantonales mis en place par le service de remplacement qu'entre 1984 et 1985 (si elles tardent autant à intégrer le système d'action SRA-MCD, c'est parce qu'elles fonctionnent à l'époque avec des salariés directement recrutés par elles au travers du dispositif « TUC – Travaux d'Utilité Collectives » [cf. nos propos supra.]).

Tableau n°27 : évolution du nombre d'exploitations adhérentes par canton entre 1982 et 1992

<i>Canton</i>	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Bretenoux	130	135	134	136	136	141	143	141	133	133	155
Vayrac	88	101	107	100	100	89	89	86	81	81	58
Gourdon-Payrac		58	140	109	130	106	102	102	89	106	98
St-Céré		121	118	118	117	98	93	94	89	89	75
Martel		107	119	103	112	107	104	100	90	90	92
Montcuq		91	93	74	104	97	99	97	100	103	94
Lacapelle-Marival				297	297	287	284	284	287	287	289
Gramat				125	125	118	115	114	114	103	85
Livernon				87	106	104	104	100	102	102	98
Souillac				120	120	120	119	119	115	111	109
Latronquière					201	214	214	214	217	208	211
Figeac					167	144	144	138	135	136	132
Souceyrac					120	97	98	98	97	97	95
Lauzès					98	81	82	82	82	82	80
Lalbenque					170	167	169	167	167	167	150
Luzech						130	133	125	120	120	118
Labastide-Murat						80	75	77	77	73	69
Cahors-St Géry						80	81	81	70	70	60
Limogne						130	135	135	128	128	125
Catus							80	75	71	72	70
Cazals							60	45	49	49	38
Puy-L'Eveque								142	148	148	145
St-Germain								82	89	89	85
Castelnaud-Montratier									111	138	124
Salviac											22
Total	218	613	711	1269	2103	2390	2523	2698	2761	2782	2678

Source : Rapport d'activité du SRA du Lot (1982-1993)

Ce travail de construction fait alors l'objet d'une véritable planification de la part du service de remplacement (voir schéma n°14 ci-dessous) et se traduit par des objectifs de réalisation annuels (en termes de cantons organisés et d'exploitations adhérentes).

faire une petite réunion au niveau de la commune”. Donc on passait souvent... on regroupait des fois deux communes, des fois une commune, ça dépendait de l’importance, et on faisait une réunion d’information. Et puis au bout de 15 jours, 3 semaines, ou d’un mois, on se retrouvait au niveau du canton pour faire le bilan et puis on lançait l’opération. »⁴⁹⁴

Remarquons que la longueur de la phase de sensibilisation qui se déroule au niveau des communes est largement conditionnée par le capital social (Coleman, 1988) des entrepreneurs de la cause du remplacement sur leur canton respectif : ce dernier facilite non seulement la mobilisation des agriculteurs sur les réunions d’information animées par le service mais rend aussi plus aisée l’identification des futurs responsables communaux qui auront à gérer les cas de remplacement sur leur village. Il arrive ainsi fort souvent qu’une équipe de MCD cantonale (président cantonal et délégué communaux élus au Bureau cantonal) recoupe partiellement l’équipe cantonale des jeunes agriculteurs ou de la FDSEA.

2°) La seconde stratégie déployée par le service à l’endroit des groupes cantonaux d’agriculteurs qui se montrent rétifs à adhérer au système SRA-MCD consiste à laisser jouer les *propriétés d’irréversibilité* (Callon, 1999) qu’a progressivement développées le réseau durant son élaboration : en d’autres termes, les ralliements des toutes premières mutuelles créées sur le département sans l’appui du service de remplacement (Lacapelle Marival adhère en 1984, puis Latronquière et Figeac la rejoignent en 1985) comme celui des cantons qui étaient au départ les plus sceptiques sont rendus irrémédiables puisque l’ensemble des financements (hormis celui de la CRAMA) susceptibles d’alléger le coût de la journée de remplacement pour motif d’accident ou de maladie transitent désormais par le service de remplacement et sont conditionnés à la présence et au fonctionnement d’une mutuelle cantonale rattachée au SRA. En prenant de l’ampleur, la dynamique réticulaire va assurer les conditions de sa solidité et de son succès (ainsi, le service de remplacement acquerra toute la légitimité nécessaire pour refuser de diminuer le coût de la journée de remplacement pour maladie ou accident des agriculteurs domiciliés dans les cantons refusant d’ériger une MCD cantonale).

« J’ai eu des coins où je n’ai rien pu faire. J’ai des souvenirs de ça aussi. J’ai des souvenirs où on a commencé, on s’était dit “on va prendre les diverses localités du département”. Donc, le côté nord, on a très très vite démarré. On a commencé au sud aussi, sur Castelnaud, à la réunion, il y avait cent personnes dans la salle. Pas beaucoup de questions, tout le monde se regardait. Eh bien j’ai dit “*si vous êtes pas intéressés aujourd’hui, on verra demain*”. Et puis quand on a eu fini de structurer tout le reste, ils sont venus tous seuls frapper à la porte. J’étais pas inquiet. On avait fait les cantons d’à côté. On avait fait Montcuq, on avait Lalbenque, et

⁴⁹⁴ Entretien avec Christian M., *op. cit.*, p.6.

Castelnau qui n'étaient pas faits. Et bien ça s'est fait après. Sur le principe, on leur a dit qu'on continuerait à intervenir en cas de besoin mais sans les aides. On a expliqué qu'on ne pouvait pas déroger éternellement à la règle qui avait été mise en place et que les autres respectaient. On leur a dit "*si vous voulez que ça perdure, il faut qu'on puisse fonctionner ensemble. Nous on ne peut pas, et vous vous pouvez pas non plus, assumer la mission tout seuls. C'est tous ensemble qu'on peut y arriver*". »⁴⁹⁵

Pour conclure cette seconde partie, précisons un fait important : en 1993, c'est-à-dire au terme du travail de mise en place des MCD cantonales, les compositions du Conseil d'administration et du Bureau du service de remplacement en agriculture départemental sont totalement remaniées ; ces instances statutaires deviennent majoritairement composées des représentants des mutuelles « coups durs » cantonales, plus précisément, des présidents et des trésoriers (jusqu'alors, bien que les responsables cantonaux de MCD eurent fait leur apparition au Conseil d'administration du service dès 1983, ce dernier restait malgré tout sous l'égide des dirigeants issus des Jeunes Agriculteurs). Comme l'indique Pierre C., alors Président de la MCD de Lacapelle Marival et qui devint Président du SRA à l'occasion de cette refonte des statuts dont il fut l'inspirateur, il s'agissait par cette manœuvre de prendre acte du changement des mentalités occasionné par le tissage du réseau des MCD et de « dés-encastrier » davantage le remplacement du syndicalisme départemental qu'il jugeait responsable d'une relative inertie de la structure en matière d'emploi sur le département.

« Comme je montais souvent là haut (à Paris, au CNJA) j'ai vu que ça (le remplacement) pouvait pas longtemps continuer syndicalement. C'était vraiment cloisonné et on pouvait vraiment rien faire sans demander aux autres. Donc j'ai dit "*si on veut avancer, il faut s'ouvrir*" et donc après à Cahors j'ai demandé pour quelles raisons on ne mutualiserait pas un petit peu toutes ces mutuelles "coups durs" et qu'on rentre au service de remplacement. Mais pour ça, il fallait qu'on soit vraiment majoritaire et qu'on change totalement l'état d'esprit (...) À l'époque c'était le CDJA qui était maître d'œuvre, donc moi qui arrivais avec une vision nouvelle, je n'étais pas syndicaliste à mort... et c'était pas possible de rester comme ça si on voulait un service de remplacement pour tout le monde et qui progresse. Donc c'est moi qui ai proposé que les mutuelles rentrent au Conseil d'administration et deviennent majoritaires. Comme ça... C'était pour ne pas être obligé de soumettre tout ce qu'on fait avant aux JA ou à la Fédé. Ça a été fini. Quand j'ai été président, j'ai dit "*on est libres, on y va, on avance. On n'a plus d'autorisation à demander, c'est nous qui décidons*". Donc l'animateur qu'il y avait à l'époque, il a eu les mains libres pour avancer, pour continuer à créer des choses avec notre état d'esprit, c'est-à-dire pour tout le monde. »⁴⁹⁶

Cette accession des responsables de MCD aux postes de direction du service de remplacement a des conséquences autres que l'autonomie politique de la structure par rapport

⁴⁹⁵ Entretien avec Christian M., *op. cit.*, p.7.

⁴⁹⁶ Entretien avec Christian M., *op. cit.*, p.7.

aux logiques syndicales (remarquons que cette autonomie est rendue possible par la représentativité que le SRA a conquise par la voie du réseau des MCD qui fédère 2678 exploitations en 1992 ; autonomie qui est également marquée, sur un plan plus technique cette fois-ci, par la création deux années plus tôt d'un poste d'animateur du service de remplacement à temps complet, alors que cet agent technique était jusque-là mis à disposition du SRA par le CDJA du Lot) : en effet, en donnant la parole aux représentants des MCD cantonales par le biais de leur intégration majoritaire dans les instances dirigeantes, le SRA neutralise les risques de malentendus, de divergences et de dissensions susceptibles de surgir entre le pôle d'expertise départemental et ses relais bénévoles, et de nuire au bon fonctionnement du réseau dans son ensemble. En d'autres termes, ce nouveau mode de représentation a pour vertu de garantir une relative solidité au travail d'enrôlement des sociétaires réalisé par le service sur plus de dix années.

Section 2- Le système d'action « SRA-MCD » et ses évolutions

Après le conventionnement avec la MSA puis avec la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles sur les « coups durs », en formant le réseau des MCD cantonales sur tout le département, le service de remplacement institue la dernière des modalités de sauvegarde de ses ressources communes les plus rares ; il ménage autant ses subsides nationales et locales, publiques ou privées (car il faut garder à l'esprit, par exemple, que le caractère abordable d'un prix de contrat d'assurance de personne comme celui proposé par la CRAMA dépend du résultat technique issu du rapport entre le montant des cotisations engrangées et le montant des prestations versées au titre des sinistres couverts par ce même contrat) que ses ressources humaines (les compétences rares des salariés du service mobilisables lors d'un « coup dur »).

1- Les effets performatifs de la figure du sociétaire

L'examen des effets du système SRA-MCD sur les modalités d'allocation des ressources du remplacement à partir de 1983, année suivant le lancement de la politique de création des MCD sur le territoire départemental, conduit à dresser le constat 1°) d'une diminution de la part que représente les « coups durs » dans le volume d'activité du service de remplacement (l'on remarque à la lecture du tableau n°28 que le poids des coups durs dans l'activité globale du service de remplacement passe d'un niveau supérieur ou égal à 60% entre 1978 et 1982 à

un niveau assez largement inférieur à 50% au cours des années qui suivent) ; 2°) d'une baisse significative de l'utilisation moyenne de remplacement pour les motifs de maladie et d'accident (le tableau n°29 permet de faire état du passage d'une consommation moyenne de remplacement pour maladie et accident de 11 jours par utilisateur entre 1978 et 1982 à une moyenne d'utilisation diminuée de moitié entre 1983 et 1988).

Tableau n°28 : part des « coups durs » dans le volume d'activité de remplacement (1978-1988)

<i>Année d'exercice</i>	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Nombre total de journées de remplacement	3817	3696	3722	3497	3438	3156	3611	3643	3991	3916	3857
Nombre de journées "coups durs"	2571	2330	2380,5	2104	2053	1528	1302	1670	1392	1081	1207
Part des "coups durs" dans l'activité	67%	63%	64%	60%	59%	48%	36%	45%	35%	27%	31%

Source : Rapports d'activité SRA du Lot (1978-1988)

Tableau n°29 : nombre de journées de remplacement « coups durs » par utilisateur (1978-1988)

<i>Année d'exercice</i>	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Nombre d'utilisateurs	240	281	142	250	184	211	250	258	229	249	289
Nombre de journées maladie	1857	1298,5	1124,5	1183	1312	923	762	890	830	629	734
Nombre de journées accident	714	1031,5	1256	921	741	605	540	780	562	452	473
Journées "coups durs" par utilisateur	10,7	8,29	16,8	8,4	11	7,2	5,2	6,4	6	4,3	4,17
Moyenne d'utilisation	11 jours / utilisateur					5,5 jours / utilisateur					

Source : Rapports d'activité SRA du Lot (1978-1988)

La corrélation significative que l'on remarque entre la naissance de la politique de création des MCD sur le département et la baisse du nombre de journées de remplacement effectuées ou utilisées au titre des « coups durs » s'explique par l'effectivité de deux grands procès résultant de l'engagement de ressources humaines bénévoles dans la production de remplacement agricole :

1°) En premier lieu, cet engagement bénévole va de pair avec une évaluation opérationnelle des cas de remplacement pour maladie et accident, déterminante quant aux meilleurs ajustements entre besoins et offre de remplacement et quant au ménagement des ressources financières de la structure : il appartient à chaque mutuelle cantonale et à ses délégués communaux d'examiner les besoins réels en remplacement des sociétaires.

L'expression la plus exemplaire de cette réforme est, comme nous l'avons signalé plus haut, l'institution d'un système de décompte et d'enregistrement horaires des remplacements : ces derniers ne sont plus alloués pour toute une journée mais sont ajustés aux travaux d'astreinte inhérents à l'exploitation dont la non exécution serait préjudiciable à la survie économique de la ferme et qui ne peuvent pas être assumés par le biais de l'entraide ;

2°) En second lieu, l'effet d'évaluation est redoublé par ce que nous pourrions appeler un *effet d'entraide* : les données transmises au service de remplacement par les diverses MCD entre 1987 et 1992 concernant les journées de travail relevant respectivement de l'entraide et du remplacement permettent de voir que l'aide entre paysans d'une même mutuelle constitue une modalité non marginale d'assistance aux exploitants arrêtés (l'on peut constater à la lecture du tableau ci-dessous que l'entraide représente en moyenne 38 % du total des journées de travail réalisées dans les MCD en cas de « coups durs ») (Tableau n°30).

Tableau n°30 : part de l'entraide et du remplacement dans les journées de travail réalisées dans les MCD (1987-1991)

Année	Journées de travail liées "entraide"	Journées de travail "salarié"	Total
1987	504 (34%)	982 (66%)	1486
1988	610 (36%)	1087 (64%)	1697
1989	818 (58%)	580 (42%)	1398
1990	700 (35%)	1316 (65%)	2016
1991	797 (33%)	1625 (67%)	2422
1992	896 (47%)	1005 (53%)	1901
1993	725 (43%)	957 (57%)	1681
1994	491 (27%)	1337 (73%)	1828
1995	625 (31%)	1366 (69%)	1991

Source : rapports d'activité du SRA du Lot (1987-1991)

La comparaison que l'on peut effectuer entre le nombre de journées de travail commandées au SRA au titre des maladies et des accidents par les MCD et le volume total des journées réalisées par le service concernant ces deux motifs fait apparaître entre 1987 et 1995 un niveau de journées travaillées effectuées en dehors du champ des MCD qui représente entre 6% et 66% du total des remplacements pour maladie et accident. Si l'explication de ces offres de remplacement « hors champ » est, pour la période allant de 1987 à 1992, à rechercher pour l'essentiel dans le fait que le réseau des MCD ne couvre pas l'intégralité du département (autrement dit, des utilisateurs continuent de faire appel au remplacement en cas de « coups durs » quand bien même il n'existe pas [encore] de MCD sur leur canton de domiciliation), la permanence de ce défaut de prise mutualiste peut apparaître autrement plus équivoque après 1992, où l'on observe un pourcentage d'utilisation de remplacement pour « coups durs » « hors MCD » allant de 6% à 18% alors que la totalité du

territoire lotois est pourvu de mutuelles « coups durs » cantonales. La raison de ces écarts quantitatifs entre le remplacement « coups durs » en MCD et hors MCD — ces différences restent tout de même assez marginales — renvoie à la non consolidation du système SRA-MCD comme point de passage obligé avant 1995, telle que nous l’avons évoquée dans la section 2 : jusqu’en 1995, la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA), même si elle a intégré le fonctionnement du remplacement en MCD dès 1985 en alignant son système d’indemnisation sur les préconisations du service de remplacement départemental, souhaite continuer de commercialiser elle-même les contrats d’assurance de remplacement auprès de ses sociétaires ; *in extenso*, elle entretient un point aveugle dans le système : elle facilite la création d’un droit d’accès au remplacement pour « coups durs » à des sociétaires qui peuvent ne pas être affiliés à une mutuelle locale.

Tableau n°31 : part du remplacement en MCD et hors MCD (1987-1995)

<i>Année</i>	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Nombre de journées de remplacement maladie et accident du SRA	1081	1207	2374	2115	2064	1947	1795	1634	1624
Nombre de journées de remplacement maladie et accident décidées par les MCD	982	1087	580	1316	1625	1005	1681	1337	1366
Part du remplacement dans les MCD	91%	90%	24%	62%	79%	52%	94%	82%	84%
Part du remplacement hors champ des MCD	9%	10%	66%	38%	21%	48%	6%	18%	16%
<i>Année</i>	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Nombre de journées de remplacement maladie et accident du SRA	1081	1207	2374	2115	2064	1947	1795	1634	1624
Nombre de journées de remplacement maladie et accident décidées par les MCD	982	1087	580	1316	1625	1005	1681	1337	1366
Part du remplacement dans les MCD	91%	90%	24%	62%	79%	52%	94%	82%	84%
Part du remplacement hors champ des MCD	9%	10%	66%	38%	21%	48%	6%	18%	16%

Source Rapports d’activité SRA du Lot (1987-1995)

Les 6%, 18% et 16% reportés dans le tableau ci-dessus, relatifs aux années 1993 1994 et 1995, correspondent à l’ensemble des adhérents du service de remplacement qui, bien que n’étant pas sociétaires d’une MCD, détiennent un contrat d’assurance « remplacement » et bénéficient donc du système d’indemnisation de la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA, future Caisse Groupama). Le caractère relativement limité de ces débordements est imputable à son coût financier : pour les agriculteurs n’adhérant pas à une MCD mais ayant souscrit un contrat d’assurance remplacement, les indemnités de la CRAMA (Groupama) sont les seules aides transférables sur le coût de la journée de remplacement « accident ». Pour les autres adhérents, avec la création des MCD sur

l'ensemble des cantons lotois achevée en 1992, tant les cotisations des mutuelles que la subvention du Conseil Général passent par les canaux du réseau mutualiste conçu par le service de remplacement et sont donc cumulables avec l'indemnité journalière de la CRAMA (Groupama) dédiée au remplacement pour accident. Aussi, en parlant comme nous l'avons fait précédemment d'une « *consolidation du point de passage obligé* » à compter de 1995, nous faisons référence à la fin de cette exception notable qui a privé (ponctuellement) la politique d'intégration (au système SRA-MCD) conduite par le service vis-à-vis des Organisations Professionnelles Agricoles mentionnées précédemment d'être une totale réussite dix années plus tôt, et gênant donc pendant toute cette période le plein rendement des externalités induites par le partenariat entre le service de remplacement et les mutuelles.

C'est véritablement le changement de la nature du contrat d'assurance qui apportera la touche finale au travail d'établissement du système d'action SRA-MCD comme point de passage obligé. *En effet, le passage, en 1995, d'un contrat d'assurance « individuel » à un contrat dit « collectif » entraîne des procédures logistiques totalement remaniées*⁴⁹⁷ : 1°) la caisse de Groupama (ex-CRAMA) transfère au service de remplacement le recouvrement et la gestion des cotisations d'adhésion à ces contrats ; 2°) c'est au SRA qu'il appartient désormais de proposer les garanties d'assurance à ses adhérents ; *autrement dit, les responsables bénévoles vont se substituer de facto aux agents commerciaux de Groupama dans la commercialisation du contrat d'assurance*. Dès lors, en pratique, il devient impossible de contourner le système en bénéficiant d'aides financières sur une journée de remplacement pour maladie ou accident sans passer par l'intermédiaire d'une mutuelle « coups durs ».

L'innovation introduite en 1995 ne se limite pas à l'introduction de la gestion collective de l'assurance. À la réforme contractuelle décrite plus haut, il nous faut y ajouter — aspect que nous avons laissé en suspens jusqu'à maintenant du fait de son caractère assez marginal sur le plan du nombre de journées de remplacement réalisé — l'inauguration d'une prise en charge officielle des *décès*. En effet, ces événements, constitutifs des « coups durs », étaient jusque là relayés dans les coulisses du remplacement agricole lotois : ils n'apparaissaient pas comme tels dans les bilans d'activité du SRA et n'étaient l'objet d'aucune disposition conventionnelle spécifique puisque tant les prises en charges de la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles que celles de la Mutualité Sociale Agricole (MSA)

⁴⁹⁷ Dans le cadre d'un contrat d'assurance « collectif », c'est le service de remplacement qui souscrit le contrat *pour le compte de ses adhérents* (le SRA devient l'intermédiaire entre l'assureur et les sociétaires ; c'est lui qui propose les garanties) ; dans le cadre d'une gestion « individuelle », l'assureur propose directement les garanties aux agriculteurs (ce sont les exploitants qui sont souscripteurs du contrat, et non pas le service de remplacement).

s'opéraient sur un mode que l'on qualifiera de « discrétionnaire » : du côté de la CRAMA, le versement d'indemnités de remplacement en cas de décès se faisait au cas par cas et s'apparentait à un geste commercial de l'assureur envers le service de remplacement demandeur ; s'agissant de la Mutualité Sociale Agricole, c'était le Comité d'action sanitaire et sociale (et non le Comité FAMEXA avec qui le SRA avait conventionné au sujet des remplacements pour maladie) qui prenait en charge ce genre de cas particuliers. La réforme de 1995 se traduit en pratique comme une *intégration du remplacement pour décès dans les dispositifs partenariaux de prise en charge, au titre d'une extension des motifs qui l'ont généré* (l'accident ou la maladie) : en l'espèce, avec l'assurance collective de remplacement, Groupama (ex-CRAMA) aligne les montant et durée d'indemnisation du remplacement pour décès sur ceux de l'accident. En outre, pour rendre symétrique ce développement s'agissant des maladies, le protocole d'accord du SRA avec le Comité FAMEXA de la MSA est amendé : l'article 5 de l'accord dispose que 10 jours de remplacement, soit 78 heures, pourront être attribués à la conjointe du chef d'exploitation en cas de décès de ce dernier (10 jours pouvant être accordés en *sus* par le Comité, dans des cas exceptionnels, si la situation le justifie).

2- Les modes de régulation du système d'action SRA-MCD : de la figure du sociétaire aux figures mutualistes

Dans cette deuxième sous-section, nous comptons aborder les modalités de régulation du système d'action résultant des relations entre les différents responsables des MCD et le service de remplacement en agriculture du Lot.

Dans son exploration des modalités d'entretien des ressources communes (*common-pool resources*) par les collectifs et les règles communautaires, Elinor Ostrom (1993) évoque la nécessité de distinguer deux dimensions interdépendantes inhérentes à leur gestion : 1°) la question de l'allocation des ressources ; 2°) la question de leur *management*, relative à la fourniture des communs. L'économiste américaine développe cette heuristique avec Ella Schlager dans l'article qu'elles consacrent aux régimes des droits de propriété (1992). Dans ce cadre, les deux auteurs distinguent les « droits pratiques » (*operational-level rights*) que sont le droit d'accès et le droit d'usage, et les « droits d'encadrement communautaire » (*collective-choice property rights*) qui renvoient aux droits de gestion, d'exclusion et d'aliénation.

Du côté des droits pratiques, les droits d'accès (*rights of access*) concernent la capacité d'accéder à la ressource commune (est ici visée l'appartenance ou la non appartenance d'un

acteur à la communauté chargée d'entretenir les ressources en jeu) ; les droits d'usage (*withdrawal rights*) se rapportent quant à eux à la capacité de consommer (ou d'extraire) une partie des ressources communes (ils impactent en cela leur quantité et/ou leur qualité). S'agissant de la catégorie des droits d'encadrement communautaire, les droits de gestion (ou de *management*) correspondent au pouvoir de réguler la consommation des communs — ils règlent les droits d'usage — ; les droits d'exclusion désignent la faculté de permettre ou d'interdire l'accès à la ressource collective — ils régissent en cela les droits d'accès ; enfin, les droits d'aliénation sont liés à la capacité pour leurs titulaires de se départir et de transférer tout ou partie des deux autres droits d'encadrement communautaire.

Après avoir traité, dans notre première section, des équipements réglementaires et conventionnels construits par le service de remplacement pour accompagner sa politique de création de mutuelles « coups durs » cantonales, nous souhaitons dans cette partie revenir sur ces dimensions en les abordant sous l'angle de leur fonctionnement pratique. En d'autres termes, en nous inspirant de la dichotomie proposée par Jean-Daniel Reynaud (1988) consistant à s'affranchir du dualisme entre le formel et l'informel qui caractérise la plupart des analyses sociologiques des organisations, nous souhaitons décrire les formes de *régulation autonome* à l'œuvre dans les MCD cantonales, qui structurent les relations de collaboration entre agriculteurs bénévoles, et qui s'entendent comme l'ensemble des aménagements négociés des règles produites par l'équipe dirigeante du service de remplacement lotois, constitutives quant à elles d'une régulation dite *de contrôle*.

Pour ce faire, nous appréhenderons cette fois-ci le système SRA-MCD comme un système d'action, au sens que lui donne la sociologie de l'action organisée (Crozier, Friedberg, 1977 ; Friedberg, 1993), c'est-à-dire comme un ensemble contingent d'acteurs dotés d'une rationalité limitée qui entrent en relation et coopèrent dans le cadre de jeux dont les règles explicites et implicites (conventions) — Elinor Ostrom parle elle de règles *de facto* — structurent les interactions en même temps qu'elles sont (re)négociées dans le cours même des échanges⁴⁹⁸. Notre attention se focalisera principalement sur les règles de gestion et d'encadrement des ressources humaines et financières engagées dans le système (voir Tableau n°32). Dans cette perspective, nous serons amenés à décrire l'interdépendance entre deux

⁴⁹⁸ L'analyse en termes de système d'action a des implications méthodologiques non négligeables dont l'une des plus importantes consiste à porter son attention sur la structuration *endogène* des relations à l'œuvre dans le système que l'on veut étudier (Friedberg, 1993). Aussi, dans notre optique, des acteurs tels que la MSA ou GROUPAMA seront considérés comme de simples « relais » du système SRA-MCD, ne participant que tout à fait indirectement à la régulation des jeux de coopération et de coordination à l'intérieur dudit système.

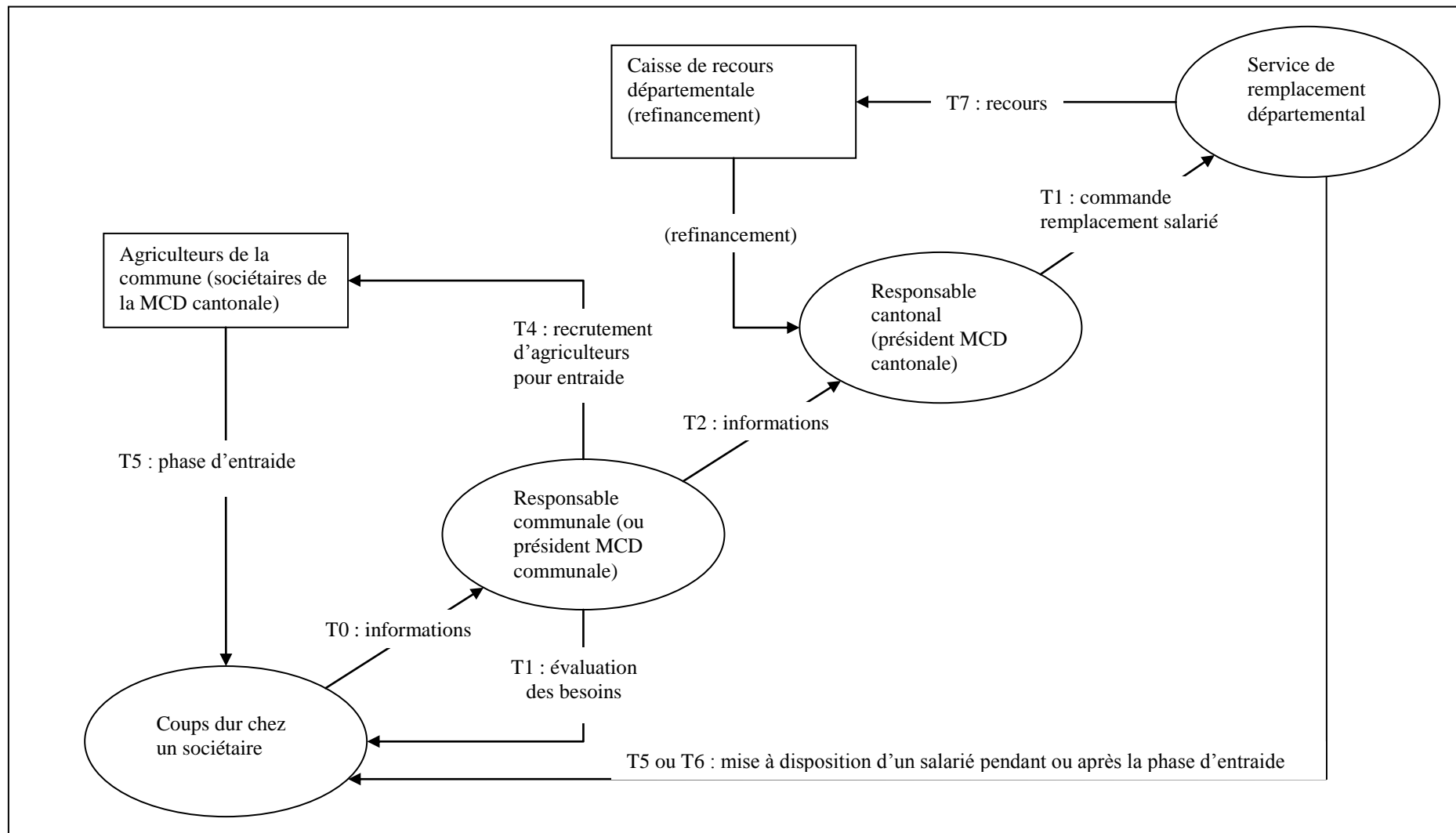
types de règlements communautaires distincts : a) *les règles d'activation (allocation et fourniture)* du remplacement et de l'entraide ; b) *les règles de contrôle et les modalités de sanctions* appliquées dans les MCD (telles que reliées au service de remplacement en agriculture).

Tableau n°32 : nature des ressources engagées et niveaux de gestion

Échelon d'encadrement	Communal - Cantonal	Cantonal - Départemental
Nature des ressources		
Financières	Cotisations des sociétaires et diverses ressources cantonales	Subventions, indemnités et cotisations des MCD à la Caisse de recours départementale
Humaines	Entraide (Aidants)	Compétences salariales "rares"

Le système d'action SRA-MCD met en scène trois principaux types d'acteurs, tenants de droits de gestion spécifiques : les responsables communaux, les responsables cantonaux et les responsables départementaux, ces derniers étant les responsables du service de remplacement en agriculture (ces responsables professionnels étant relayés par une équipe administrative composée d'un animateur, d'un secrétaire comptable et d'un secrétaire en charge du planning de mise à disposition des salariés). *Ce système d'action est l'actualisation d'une structure instituée* (en tant qu'elle est le produit d'un travail réglementaire de définition des fonctions conduit en amont par le service et déposé dans des documents statutaires) *de distribution des capacités d'action, i.e. des droits de gestion, détenus par les différents acteurs et activés à l'intérieur de séquences temporelles théoriquement impliquées dans une intervention « standard » des MCD et du SRA sur des remplacements « coups durs »*. On peut schématiser comme suit l'ensemble des ces relations et de ces séquences ; la succession indiquée ici n'ayant qu'une valeur démonstrative (Schéma n°15).

Schéma n°15 : système d'action SRA-MCD et ses séquences d'intervention (T1, T2,... T7)



2.1- Mode d'allocation des ressources dans le système (T0, T1, T2)

C'est au responsable communal, prévenu par un sociétaire de la MCD, qu'échoit la tâche d'évaluer les besoins en remplacement de l'exploitant malade ou accidenté et de définir sur cette base le niveau de fourniture en remplacement ou en entraide nécessité par le « coup dur ». Dès lors que l'intervention d'un agent du service de remplacement est requise, le procès d'allocation s'étend à un autre acteur, le responsable cantonal, qui valide ou non le nombre d'heures de remplacement proposées par le responsable communal, et ce, en fonction des capacités financières de la MCD cantonale. Toutefois, cette séquence prescrite d'intervention donne lieu à deux types distincts de pratiques allocatives que nous appellerons « régimes allocatifs » de manière à caractériser le lien existant entre la modalité d'allocation des ressources adoptée dans une mutuelle et le contexte démographique et économique, dans lequel s'inscrit cette dernière. Nous distinguerons un régime allocatif « mixte » et un régime allocatif « salarial ». Plusieurs facteurs liés les uns aux autres contribuent à l'instauration de l'un ou l'autre de ces modèles dans une MCD : 1°) la relative homogénéité ou hétérogénéité des productions agricoles ainsi que le degré de développement et de ramification des réseaux professionnels périphériques (ici, le réseau des coopératives d'utilisation du matériel agricole)⁴⁹⁹, 2°) le nombre de sociétaires présents dans la MCD, 3°) la perception partagée de la problématique du remplacement ; 4°) la justesse et/ou la légitimité des équivalences produites dans le mécanisme d'allocation. L'on peut tenter de synthétiser chacun de ces modèles comme suit :

Facteurs	Régime allocatif "mixte"	Régime allocatif "salarial"
<i>Quantité de main d'œuvre bénévole</i>	Réservoir d'entraide important	Faible réservoir d'entraide
<i>Nature des productions des sociétaires et maillage du réseau cumiste</i>	Relative homogénéité des productions et forte présence de CUMA communales	Relative hétérogénéité des productions et moindre présence de CUMA communales
<i>Conception du remplacement</i>	Faire face aux "coups durs" longs	Accès équitable au remplacement
<i>Équivalence</i>	Nomenclatures pratiques partagées	Absence de nomenclatures pratiques partagées et instauration de droits de tirage

2.1.1- Le régime allocatif « mixte »

Minoritaire dans le réseau des MCD, ce régime se distingue par une combinaison quasi-systématique des ressources salariales et d'entraide dans le processus de remplacement. Il caractérise (plus particulièrement) les mutuelles « coups durs » qui possèdent un nombre

⁴⁹⁹ Dans le département du Lot, le réseau des CUMA est le seul réseau professionnel à posséder des ramifications sur les communes de plusieurs cantons.

élevé d'adhérents sur leur canton (*in extenso*, sur les communes) et qui, par conséquent, ont une plus grande capacité d'entraide bénévole que les autres. Ces MCD s'appuient sur des bassins de production assez homogènes. Cette spécificité n'importe pas tant dans la répartition du volume de travail entre entraide et remplacement — en effet, cette répartition obéit *grosso modo* à la dichotomie entre travaux d'astreinte (du type soins aux animaux, assumés par le salarié) et travaux des champs (du type fourrages, labours, semis, assumés par les aidants bénévoles)⁵⁰⁰ — que dans la dynamique des solidarités interpersonnelles (entraide) que favorisent l'appartenance et la fréquentation des mêmes lieux de sociabilité professionnelle (du type des fédérations de producteurs), redoublant ainsi l'effet de proximité généré par la gestion communale des affaires de remplacement. Il en va de même pour ce qui concerne le maillage cumiste en ce sens que la présence ou non de CUMA communales participe fortement à la constitution des réseaux interpersonnels mobilisables par un responsable communal lorsqu'il s'agit de faire appel à de la main-d'œuvre bénévole pour remplacer un sociétaire. Clarifions bien notre propos afin qu'il n'y ait pas de confusion : au niveau de chaque commune, *la liste des aidants bénévoles sur lesquels peut compter le délégué communal de la MCD cantonale correspond à la liste des sociétaires de la MCD cantonale domiciliés sur la commune ; de la même manière que la liste des aidants mobilisables par le président d'une MCD communale (sur les trois cantons qui en disposent) correspond à la liste des adhérents de la MCD communale (on ne recrute pas d'agriculteurs bénévoles qui ne seraient pas sociétaires de la MCD) ; en outre, la participation à l'entraide fait partie des « devoirs » statutaires d'un adhérent de mutuelle (à défaut d'y sacrifier, il peut se voir exclu de la MCD à laquelle il appartient). Ce que nous nous contentons de signaler ici, c'est qu'en matière d'entraide, l'existence d'une contrainte statutaire — le fait d'être réglementairement obligé de donner un « coup de main » lorsque le responsable communal le demande —, ou bien le nombre important d'agriculteurs sur la commune, ne sont pas des conditions suffisantes à l'instauration d'une dynamique d'entraide active : il faut également qu'il y ait un minimum d'affinités, sinon entre tous les membres du groupe communal d'aidants, en tout cas entre une partie d'entre eux (car on ne peut pas, en permanence, inciter des sociétaires à participer au remplacement bénévole de l'un des leurs en brandissant la menace de leur exclusion s'ils ne s'exécutent pas), et l'existence d'espaces professionnels communs au niveau local participe fortement à l'émergence de ces « accointances ».*

⁵⁰⁰ Il n'est pas exclu qu'en de rares cas les travaux d'astreinte puissent être assumés par de l'entraide (par exemple, lorsqu'un ou plusieurs agriculteurs sont en GAEC) conférant à l'identité des systèmes de production un rôle de facilitateur important de la solidarité. Mais ce n'est pas la règle.

Enfin, les deux caractéristiques les plus importantes des régimes de régulation mixte en MCD sont leur conception spécifique du remplacement et leur travail d'élaboration d'équivalences :

1°) Pour ce qui a trait à la conception du remplacement, la MCD est perçue comme étant l'outil de dernier recours devant assumer les « coups durs » les plus graves et les plus longs. De cette idée découle une représentation partagée de la modalité d'allocation appropriée : les ressources salariées doivent être *strictement* ajustées aux besoins de la personne en difficulté. Les MCD qui adoptent un régime mixte d'allocation sont fréquemment celles qui développent l'évaluation la plus stricte : il s'agit de ménager les deniers cantonaux afin de préserver la capacité de la MCD à intervenir financièrement lorsque plus aucune aide extérieure ne pourra être mobilisée (cas des décès notamment ou des remplacements s'étalant sur plus d'une année) ;

2°) Le régime d'allocation mixte des ressources est enfin marqué par un partage de conventions d'équivalence inhérentes à l'attribution des heures d'entraide et de remplacement. Si tous les responsables communaux et cantonaux de ces MCD reconnaissent que l'attribution d'heures de remplacement se fait « à l'expérience », il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là de savoirs pratiques qui circulent et se partagent à l'échelon des groupes communaux et de la MCD cantonale ; aussi peut-on parler de « nomenclatures pratiques partagées » construites grâce à la fréquence élevée des réunions dans les communes et entre les « communaux » au niveau du canton (ce n'est pas un hasard si l'on trouve parmi les partisans de la mixité des ressources les trois seules mutuelles cantonales pourvues de mutuelles « coups durs » communales : Lacapelle Marival, Figeac Est⁵⁰¹ et Latronquières).

« (...) C'est ce qui fait notre force locale, à partir du moment où tu as un responsable communal, il va voir où il veut qui est au courant sur la commune, il trouvera quelqu'un qui est informé comment ça se passe sur l'exploitation. Moi, je suis au Bourg (*commune du canton de Lacapelle Marival*)... si on me dit "il y a un problème là bas", soit je me déplace, je vais voir l'exploitation ou je me renseigne... parce qu'on travaille ensemble en CUMA... tu sais, il y a tellement de mouvances, on se connaît sur la commune, qu'on le veuille ou non. Et en général, quand un voisin demande quelque chose et que c'est l'autre voisin qui accorde et qui voit, en général, il n'y a pas beaucoup d'abus. S'il y a abus, en réunion communale ou cantonale, ça sort. Et une fois que c'est sorti en réunion, la fois d'après, le gars, il ne s'amuse pas à abuser. Avant les gars ils appelaient

⁵⁰¹ Érigée en 1983, la mutuelle cantonale de Figeac n'a, aux dires de l'un de ses anciens responsables, jamais fonctionné correctement du fait de la taille trop importante de celle-ci (elle fédérait alors les cantons de Figeac Est et de Figeac Ouest). En 1995, la mutuelle est scindée en deux afin de recouper les frontières administratives de chacun des cantons : la MCD de Figeac Est (environ 110 adhérents) conservera un système avec des mutuelles coups durs communales tandis que la MCD de Figeac Ouest (une soixantaine d'adhérents) adoptera le profil organisationnel majoritaire dans le réseau avec une MCD cantonale et des délégués communaux.

directement Cahors, ils demandaient 8 heures par jour. Il y avait des arrêts de travail de complaisance hein... il y en avait qui connaissaient le système hein... ils avaient un salarié huit heures par jour alors qu'ils en avaient besoin que pour le soin des animaux. Donc les MCD interviennent en cas de "coups durs" et pour la survie de l'exploitation. C'est tout. La survie de l'exploitation. C'est-à-dire le gars, il est en train de faire un bâtiment, il se casse une jambe, on n'y va pas. Pour le bâtiment, on n'y va pas. Par contre, il a des bêtes à soigner, de l'ensilage, du foin à rentrer... la survie, on met en place. Mais son bâtiment, il attend. Tu comprends, si la mutuelle elle commence à prendre en charge ce genre de choses, ça ne marchera pas très longtemps et il n'y aura plus d'argent dans les caisses quand il y en aura vraiment besoin. »⁵⁰²

« Aujourd'hui, on a une caisse bien conséquente donc dans la décision, on n'est pas gêné par le fric mais c'est pas parce qu'on a du fric qu'on laisse aller. On est quand même radins. Je vois, mon trésorier, il est un peu radin. Mais je préfère avoir un trésorier un peu radin qu'un trésorier trop large. Au moins, je sais quand l'argent sort et comment il sort. Et nous, on attribue en fonction des besoins et on essaie de respecter l'attribution des journées d'une façon équitable d'un côté ou de l'autre en appréciant un peu aussi la gravité du cas. Par exemple, quand un jeune est décédé d'une maladie il y a quelques années, on a accompagné sur un an et on est allés au-delà de l'année. On s'est réunis avec tous les responsables communaux. On a accompagné pour essayer de se désengager progressivement parce qu'il y avait des travaux à faire. Donc on a laissé la veuve qui était en train de réfléchir à la suite de son exploitation... il fallait lui laisser le temps... donc ça on l'a fait... on avait les moyens de le faire donc on l'a fait. Mais on l'a décidé ensemble. Je crois que de ce côté-là, si je suis critiqué ça doit être de loin, parce que des fois quand des gens de mon équipe ont quelque chose à me dire, ils me le disent. Et moi je leur dis ce que j'en pense. On a toujours fonctionné comme ça, on se dit tout et quand il y a quelque chose de spécial on le décide ensemble et moi... il faut que tout le monde se prononce... il faut qu'ils aient pris leurs responsabilités. »⁵⁰³

2.1.2- Le régime allocatif salarial

Ce second régime se définit en contrepoint du premier. Il est majoritairement adopté par les MCD du réseau lotois. Ce mode d'allocation est spécifique aux MCD cantonales qui ne dépassent pas la centaine de sociétaires et doivent faire face à plusieurs contraintes telles que la grande hétérogénéité des productions, des fermes éloignées les unes des autres, le faible maillage du réseau cumiste. Dans ce régime, le recours au remplacement salarié est considéré comme la formule la mieux adaptée aux sinistres survenant sur les fermes. L'entraide, quant à elle, est une ressource rarement sollicitée par les responsables communaux. L'adoption de ce régime se signale par l'établissement *a priori* de « droits de tirage » en matière de remplacement : chaque sociétaire se voit attribuer un même nombre minimum de journées de remplacement en cas de « coups durs ». *Dans ce cadre, le rôle du responsable communal*

⁵⁰² Entretien avec Pierre C., président du Service de remplacement, président de la MCD cantonale de Lacapelle-Marival et président de la MCD communale de Le Bourg, août 2005, p.8.

⁵⁰³ Entretien avec le président de la MCD cantonale de Martel, août 2005, p.5.

*consiste non pas en une évaluation des besoins de main d'œuvre du paysan arrêté mais en un contrôle (médiatisé ou non par un voisin) de la réalité de la maladie ou de l'accident. Si ce dispositif a pour avantage de régler les problèmes d'équivalence dans le mécanisme d'attribution des journées, à l'inverse, il a pour principal inconvénient de limiter l'ampleur du secours qu'offre la MCD (puisque les présidents de ce type de MCD reconnaissent qu'il est difficile pour leurs sociétaires de tirer toutes les conséquences de ce style de schéma en acceptant de voir leurs cotisations à la MCD augmenter). Le régime d'allocation par le recours direct au remplacement est également porté par une conception particulière de la MCD (et *in extenso* du remplacement) : il s'agit avant tout de parer au plus pressé sur la ferme en difficulté afin de laisser à l'exploitant le temps de s'organiser. En d'autres termes, la MCD est perçue comme un outil d'urgence et non comme un recours mobilisable sur le temps long.*

« Dès qu'il y a un "coup dur" chez un adhérent, le communal s'informe de l'importance. Si c'est une maladie ou si c'est un accident. Si la maladie ou l'accident sont bénins, avec le trésorier, on prend l'initiative d'accorder un minimum de journées de remplacement. Déjà au préalable on met un minimum. On met 4 heures par jour mettons pour alimenter les animaux... 3-4 heures... et si on voit qu'il y a de l'importance, si l'arrêt perdure, là on se réunit en Conseil d'Administration (...) Tous les communaux, on se retrouve et on prend la décision pour les jours à venir. Mais bon, on démarre toujours le remplacement de suite sans passer par le Conseil et on prend la décision au bout d'une semaine pour voir ce que l'on fait. La première semaine, on s'engage de suite et on se retrouve après (...) (*Sur les abus*) De toute façon les abus, on les gère au jour le jour. C'est que la participation de la mutuelle va en rétrogradant dans le mois. Si la mutuelle sature, on réduit la participation de la mutuelle. Mais jusque là on n'a pas rencontré d'abus manifeste. Parce que déjà d'une part on donne un minimum, une semaine, et après on se retrouve et on décide si on donne plus. Donc moi je ne pense pas qu'il y ait d'abus là-dessus. Pas à ma connaissance. Pour l'instant, on se retrouve avec des cas cette année, tout se passe bien. Mais je pense qu'il faut que leurs exploitations puissent... il faut passer le choc de l'accident quoi, leur permettre de passer le cap, qu'ils trouvent une solution si ça doit se prolonger (...) (*sur l'entraide*) Non honnêtement l'entraide... même la personne avec qui je travaille et qui a été accidentée deux fois... et le gars je lui ai dit "*on viendra t'aider*" mais on s'aperçoit que les jours passent et qu'on n'arrive pas à débloquer le moindre temps pour y aller... bon, aller semer, on peut aller le faire à la rigueur, mais on s'aperçoit que personne n'a fini et que le gars... l'entraide a perdu beaucoup de sa dynamique. »⁵⁰⁴

2.2- Mode de fourniture des ressources dans le système d'action

Comme indiqué précédemment, aux trois échelons de responsabilité (communal, cantonal et départemental) est associée une capacité à pourvoir le système de ressources humaines (entraide, salarié de remplacement) et/ou financières (subventions départementales et locales).

⁵⁰⁴Entretien avec le président de la MCD cantonale de Labastide-Murat, octobre 2005, p.2.

2.2.1- L'engagement des ressources humaines bénévoles (T4, T5)

Dans sa fonction de responsable communal, l'agriculteur bénévole doit non seulement « *courir la carte* », expression qu'emploient les tenants de position de pouvoir dans les MCD pour désigner le recueil des adhésions à la mutuelle (annuellement renouvelé), mais aussi recruter les aidants (lorsque nous sommes en présence d'une régulation mixte des ressources). Cette activité de levée de la main-d'œuvre bénévole locale possède plusieurs propriétés :

1°) Elle est strictement exécutée au niveau du village. Bien que prescrit dans les premiers documents statutaires établis par le service à l'endroit des mutuelles, le partage de main-d'œuvre à l'échelon cantonal n'a jamais été mis en pratique (la plupart du temps à cause de l'éloignement géographique entre les exploitations) ;

2°) Elle s'appuie sur un capital social collectif (l'ensemble des adhérents de la MCD cantonale présents dans la commune) et non sur un capital social individuel (le réseau relationnel du délégué communal), et ce, en dépit de la fréquence des rencontres à l'échelon communal qui peut entretenir une certaine confusion entre les deux types de capitaux sociaux. En effet, la mobilisation du capital social communal d'une MCD cantonale est corrélée aux principes de réciprocité qui régissent l'enrôlement des aidants : il s'agit de sélectionner ceux-ci à *tour de rôle* sur la liste des adhérents communaux de la MCD. La légitimité de cette administration médiatisée des règles de réciprocité est assurée par des rappels systématiques de la méthode à l'occasion des réunions des MCD à l'échelon communal (s'il existe des MCD communales) ou cantonal. Le poids des questions d'équivalence, lors de nos entretiens, n'est jamais apparu comme vecteur de tensions dans les groupes communaux d'aidants en raison à la fois de la relative homogénéité des pratiques d'entraide à l'intérieur d'un canton (l'attribution des jours d'entraide s'effectue sur la base de critères *grosso modo* identiques sur l'ensemble des communes du canton) et de la nature relativement uniforme des interventions des bénévoles (travaux des champs, qui s'effectuent en priorité avec le matériel de l'aidant).

« (...) La méthode ? Elle est pas compliquée... je prends les noms par ordre alphabétique sur la liste des adhérents et je leur téléphone. J'essaie que ça tourne un peu pour que ça soit pas toujours les mêmes qui aillent aider... même si bon je suis un peu obligé... je fais souvent partie des équipes qui vont aider parce que j'y suis un peu obligé (...) si des gens peuvent pas, on leur dit que ce sera pour plus tard, mais l'esprit c'est que tout le monde fasse un peu d'entraide sur la commune (...) »⁵⁰⁵

⁵⁰⁵ Entretien le responsable de la MCD communale Le Bourg, août 2005, p.9

3°) Elle est encadrée par le règlement intérieur des MCD cantonales qui précise les devoirs des sociétaires en matière d'entraide⁵⁰⁶ et décrit les modalités de fourniture de l'aide⁵⁰⁷ (y compris, comme nous l'avons vu, pour ce qui concerne l'utilisation du matériel⁵⁰⁸, voire pour des sujétions plus prosaïques⁵⁰⁹) ;

4°) Elle entraîne des effets externes positifs que l'on peut qualifier, en empruntant là un qualificatif de la sociologie du militantisme, de « surgénérateurs » (Gaxie, 1977)⁵¹⁰, à deux grands niveaux : non seulement la participation bénévole à l'activité mutualiste (de remplacement) véhicule des compensations individuelles (comme la camaraderie par exemple) qui renforcent la dynamique de la mutuelle « coups durs » et servent *in extenso* les objectifs de cette dernière, mais, de plus, dans de nombreux cas, l'entraide telle qu'encadrée par la MCD alimente et stimule (voire relance) une entraide « hors cadre » : il n'est pas rare que certains adhérents, après être intervenus chez un voisin pour un « coup dur » à l'appel du délégué communal de leur mutuelle, choisissent, dans un second temps, du fait et en fonction des affinités s'étant créées lors de cet exercice imposé, de prolonger entre eux cette aide mutuelle bénévole à l'occasion notamment de leurs congés respectifs.

⁵⁰⁶ L'article 17 du règlement intérieur (R.I) des mutuelles « coups durs » dispose que : « *Dans tous les cas, chaque adhérent devra secourir le sinistré comme le lui demande les Responsables de la Mutuelle, même s'il est obligé de modifier l'organisation de son propre travail. En cas d'impossibilité, l'adhérent concerné s'organisera pour se faire remplacer par un autre adhérent. Chaque adhérent est tenu de fournir les journées de travail à tour de rôle, sauf cas de force majeure.* »

⁵⁰⁷ Dans l'article 18 de ce R.I consacré au déroulement de l'entraide, on peut lire : « *Le travail sera fourni en principe par demi-journée selon un tour de rôle établi par les responsable de la Mutuelle. Toutefois, dans un but d'efficacité, une autre organisation du remplacement peut être mise en place. Tout adhérent qui n'a pas effectué une journée de travail comme prévu peut être passible d'une journée supplémentaire et même exclu d'office de la Mutuelle.* »

⁵⁰⁸ L'article 19 afférent au matériel précise que : « *Chaque adhérent viendra en principe chez le secouru avec son matériel. Il ne sera pas tenu compte de la différence de ce matériel ni de son usure. Si cela n'entraîne pas de complications (Ex. :trajet...), l'adhérent venant travailler avec son matériel fait chez lui le plein de son réservoir et refait le plein chez l'adhérent secouru au moment de partir. Le matériel du sinistré peut être utilisé avec l'accord de ce dernier ou des membres de sa famille.* »

⁵⁰⁹ L'article 20 du R.I relatif aux spécificités et dangers éventuels de l'exploitation souligne que : « *Le secouru doit avertir s'il y a des obstacles dans les champs à travailler ou des particularités dans son matériel ou ses productions* » ; l'article 21 concerne lui les repas pris sur l'exploitation par les aidants : « *Pour éviter toute surcharge de travail, en principe les repas ne seront pas pris dans la famille sinistrée.* »

⁵¹⁰ Le propos développé par Daniel Gaxie dans son article sur les rétributions du militantisme consiste à montrer que si la défense d'une cause est l'une des motivations séminales de l'engagement militant dans un parti politique, cet investissement au service de l'obtention d'un bénéfice collectif va s'accompagner de toute une série de gratifications et de satisfactions appropriables individuellement (de nature symbolique notamment) qui fournissent aux individus un « surplus » de motivation pour rester fidèles à une organisation et militer activement en son sein, contribuant par là même à la vitalité et à l'efficacité de l'action de cette dernière.

2.2.2- L'engagement des ressources humaines salariées (T3, T5 ou T6)

Inhérente aux procès allocatifs mixtes et salariaux, la mise à disposition de ressources humaines salariées est du seul ressort du service de remplacement en agriculture départemental : dès lors qu'une commande de plusieurs heures de remplacement réparties sur plusieurs jours émane d'un responsable cantonal de la MCD (généralement le Président), c'est à l'animatrice planning du service que revient le soin de trouver un salarié disponible pour le positionner auprès de l'exploitant confronté à un « coup dur ». Dans la mise à disposition de salariés, l'accident, la maladie et le décès circonscrivent une arène des habiletés (Dodier, 1993) tout à fait spécifique, dont l'épreuve implique pour être franchie d'agir de manière quasi-déroatoire aux conventions réglant la pratique du planning de mise à disposition pour les autres motifs de remplacement (congrés, maternité/paternité, *etc*). Effectivement, dans le cas précis du « coup dur », les exigences du recrutement et de la projection du salarié dans l'urgence se doublent de la difficulté de trouver un agent de remplacement acceptant de se déplacer sur une exploitation pour quelques heures par jour seulement (de 3 à 4 heures s'agissant de la traite et du soin aux bêtes), problématique dressée par le système SRA-MCD lui-même.

En parlant de « dérogation » aux conventions structurant classiquement l'activité de mise à disposition des salariés, nous entendons qualifier les compromis et les marchandages auxquels doit se livrer l'animatrice planning pour convaincre un agent — lorsque ce dernier n'est pas un agent permanent (CDI) du service — de se rendre sur les exploitations : ainsi, « être souple » sur les frais kilométriques en supprimant la franchise⁵¹¹ des 40 kms *aller-retour* et/ou s'évertuer à combler l'emploi du temps du salarié en combinant plusieurs missions proches géographiquement dans la même journée et/ou s'engager à lui trouver par la suite « plus » de missions de remplacement « plus » longues, sont autant d'arguments livrés dans ces négociations entre l'employeur (le service) et ses agents, qui se doivent d'être les plus brèves possibles. Dans cette épreuve du positionnement, Annette, l'animatrice planning du SRA 46, reconnaît bénéficier de l'aide précieuse du réseau des MCD dans le recrutement d'agents disponibles dotés des compétences adéquates pour intervenir sur la ferme en difficulté. Autrement, elle indique s'appuyer fréquemment sur les mêmes agents de remplacement dans ce genre de situation, non seulement parce qu'elle est sûre de leurs

⁵¹¹ La franchise kilométrique est une disposition du contrat de travail relatives aux sujétions liées au poste de travail et correspond à la partie du trajet aller-retour entre le lieu domicile du salarié et son lieu de travail (exploitation sur laquelle se déroule la mission de remplacement) qui ne fait pas l'objet d'une indemnisation de la part du service de remplacement.

compétences, mais aussi parce qu'elle sait qu'ils accepteront l'astreinte consistant à faire d'importants déplacements pour réaliser, au final, peu d'heures de travail chez l'adhérent.

« (...) La difficulté reste toujours sur les temps partiels matin et soir. À ce niveau là, j'annonce rarement un nom de salarié de façon immédiate. C'est assez rare. Quand c'est des cas où c'est des soins aux animaux et qu'il ne s'agit pas de traite, je peux présenter comme ça un nom à la demande, mais en traite c'est difficile. Et l'agriculteur ne le comprend pas forcément, parce qu'il s'inquiète plus quand il y a un remplacement de soins et traite combiné que simplement une tâche d'alimentation des bovins. Donc à ce niveau là, ils ont du mal à être plus compréhensifs et plus patients, mais c'est vrai qu'ils sont un peu plus inquiets de ne pas avoir de noms rapidement formulés. Mais c'est là où, dans la recherche, j'ai toute ma difficulté sur certains cantons. C'est surtout sur les élevages, où l'agent ne va pas pouvoir travailler toute la journée. C'est une recherche plus précise où il faut trouver quelqu'un de compétent et qui accepte ensuite ce temps partiel quand il y a un déplacement assez distant (...) (*sur la motivation des agents*) Disons que la motivation, elle est faite par rapport à l'indemnisation kilométrique, il n'y aurait pas ça, ils n'iraient pas du tout, ça c'est certain. Maintenant, une fois qu'il a la compétence et que sur les kilomètres, on fait un petit effort au niveau des frais kilométriques, ou pour leur trouver d'autres missions plus intéressantes pour eux, ça se passe relativement bien (...) Même quelqu'un qui fait de l'élevage de volailles, dans les cas d'horaires particuliers, ça reste une difficulté majeure, parce que là aussi il y a une motivation à apporter au salarié pour qu'il y aille (...) J'essaie aussi quand ça arrive de voir si je ne peux pas combiner plusieurs missions sur le canton avec du surcroît de travail sur une exploitation pour que l'agent fasse plusieurs missions. Pas forcément du remplacement donc pour qu'il puisse faire la journée avec une mission pour du complément de main d'œuvre sur le même canton (...) Ça m'est arrivé d'envoyer un même salarié sur plusieurs demandes le même jour. C'est une entente avec le salarié et les agriculteurs. Ils sont généralement au courant tous les deux, s'il y a deux agriculteurs, pour qu'il y ait pas de mauvais climat s'il y a un décalé d'une demi-heure par rapport à leurs horaires du quotidien. C'est des salariés habituels souvent qui acceptent ce genre de chose, que les agriculteurs connaissent bien, et avec qui on peut présenter ce cas de figure où ils sont un peu pénalisés du point de vue horaire. »⁵¹²

Parallèlement, nous avons pu remarquer que les agents de remplacement qui acceptaient une mission de remplacement assez peu rémunératrice pour eux escomptaient rationnellement un échange de « bons procédés » avec l'équipe du service de remplacement : intervenir sur ce genre de remplacement s'assimile à leurs yeux à un investissement devant servir à moyen terme leur « carrière » dans la structure (il s'agit de montrer des gages de son sérieux, de sa disponibilité, de sa volonté de bien faire, *etc.*). Notons aussi que pour certains salariés de remplacement, notamment les aides familiaux et les agriculteurs doubles actifs, la rationalité instrumentale n'est pas la seule à entrer en jeu : ces catégories d'agents associent le remplacement de l'agriculteur en difficulté à un « coup de main » ; le fait que la mission implique peu d'heures de travail revêt donc une moindre importance à leurs yeux.

⁵¹² Entretien avec Annette, animatrice planning du SRA 46, Août 2005, pp.4-5.

2.2.3- L'engagement des ressources financières (T5 ou T6, T7)

Comme nous l'avons signalé plus haut, les stratégies des MCD en matière de remplacement pour « coups durs » sont largement tributaires de l'état de leurs ressources financières. Si la décision d'allouer des heures de remplacement salarié appartient au responsable cantonal, s'agissant de l'engagement des deniers mutualisés dans l'opération, la décision de ce dernier fait souvent l'objet d'une discussion avec le trésorier cantonal. La conception spécifique du remplacement portée par les tenants d'une MCD est profondément liée à son mode de financement. L'analyse de la structure du financement d'un remplacement pour maladie ou accident au sein d'une MCD cantonale fait apparaître deux éléments : 1°) une zone de financements que l'on pourrait qualifier de « forfaitaires » ; 2°) une zone de financements « variables » susceptibles d'intégrer les choix politiques des responsables de la mutuelle « coups durs » (Tableau n°33).

Tableau n°33 : structure du financement d'un remplacement pour « coups durs » au sein de la MCD de Gramat en 2000

		<i>Maladie</i>	<i>Accident</i>
		83 F	83 F
1	Aide Conseil Général	- 20 F	- 20 F
	Indemnité journalière MSA/Groupama	- 16 F (MSA)	- 26 F (Groupama)
	Facturation du remplacement à l'adhérent	47 F	37 F
2	Prise en charge MCD	- 34 F	- 24 F
	Part laissée à l'adhérent	13 F	13 F

Source : Association Cantonale de Gramat

Si la partie 1 du tableau de financement est le résultat du travail mené par le service de remplacement entre 1977 et 1995 pour enrôler des partenaires institutionnels (Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles, la MSA, le Conseil Général) et aligner leur politique de subventionnement ou d'indemnisation sur la logique du système d'action SRA-MCD (en donnant une base horaire au versement des aides, en rendant incontournable le passage par la mutuelle « coups durs » pour bénéficier des garanties du contrat d'assurance de personnes ou des indemnités de la MSA), la partie 2 renvoie quant à elle à la politique de financement propre à chacune des mutuelles « coups durs » (notons que le ticket modérateur à la charge de l'adhérent est très modeste sur les trois cantons où existent des MCD communales). Cette politique de financement ne se résume pas toujours à un simple appel de cotisations, elle peut aussi consister dans 1°) l'organisation de manifestations festives (lotos,

bal, *etc.*) destinées à alimenter la caisse cantonale ; 2°) le démarchage de caisses locales du Crédit Agricole pour subventionner l'activité de la MCD.

Si, en 1982, la politique d'adhésion voulue par le SRA lotois, financièrement appuyée par l'ANDA, s'était soldée par une parfaite harmonisation des conditions tarifaires d'entrée dans une mutuelle, quelle que soit la MCD concernée (l'adhésion annuelle était fixée à 100 F pour tout le monde), les coûts d'adhésion se sont peu à peu différenciés au cours du temps pour atteindre *grosso modo* aujourd'hui un rapport de 1 à 3 entre les mutuelles (elles vont de 17 € pour la cotisation moins chère à 55 € pour la plus chère). C'est chez les tenants du régime allocatif mixte que l'on trouve la cotisation la moins chère mais aussi les plus remarquables efforts de financement périphérique de la caisse cantonale de la MCD, toujours autour de cette idée qu'un remplacement doit pouvoir être effectué sur le temps long ; inversement, derrière l'idée d'user du remplacement pour parer au plus pressé se trouvent les cotisations les plus chères ; pour la plupart d'entre eux, les tenants du régime salarial font de la cotisation d'adhésion l'unique levier de financement de leur MCD (la « fixité » des financements non cantonaux — *i.e.* les financements générés par les partenariats institutionnels du SRA départemental — leur permettant de pratiquer une allocation *a priori* et forfaitaire de jours de remplacement salarié en raisonnant sur la seule base de leur masse cotisante).

Sur un autre registre, la caisse de recours départementale forme la seule modalité de solidarité entre les MCD du réseau lotois. Si, dans la neutralisation de l'effet démographique à l'origine d'une relative brisure d'équité financière entre les mutuelles « coups durs » cantonales, le regroupement inter-cantonal de mutuelles aurait pu apparaître comme une option pertinente, le projet ne fut jamais véritablement mis à l'ordre du jour en raison notamment des conséquences négatives qu'il pouvait entraîner sur les logiques actives d'entraide à l'œuvre dans certains cantons. Bien que conçue à l'origine comme devant faire l'objet d'une administration clairement distincte de celle du service de remplacement, la gestion de la caisse de recours départementale a été prise en charge par les responsables professionnels du SRA (le président du service de remplacement départemental est le décideur final concernant l'attribution de fonds de secours à une MCD) : la caisse départementale est mobilisée à chaque fois qu'une MCD ne peut plus financer sur sa seule masse cotisante un remplacement qui dure dans le temps ; après avoir bénéficié du « refinancement » de la caisse départementale, elle a trois ans pour rembourser le prêt à taux zéro qui lui a été accordé.

2.3- Modes de contrôle et sanctions communautaires

Bien que les MCD soient les seuls décideurs en matière d'allocation de ressources de remplacement en cas de « coups durs », le service de remplacement départemental ne se trouve pas pour autant confiné dans un rôle de simple exécutant des consignes des responsables cantonaux de MCD puisque, par delà l'effet de solidarité, la caisse de recours départementale fonctionne comme un dispositif quasi-panoptique (Foucault, 1975). Cette caisse est en effet un puissant révélateur des mauvaises gestion (potentielles) dans les MCD : l'appel répété d'une MCD à la solidarité financière départementale, son recours fréquent à la caisse de recours pour se refinancer constitue une « alerte » pour les responsables du SRA (sur le mode « *s'il faut aider régulièrement telle mutuelle cantonale, c'est que quelque chose ne va pas dans sa gestion* »). Sur la base de ce système d'auto-signallement des possibles défaillances gestionnaires, les administrateurs du service de remplacement peuvent procéder à des rappels à l'ordre auprès des responsables de MCD pris en défaut (il peut par exemple s'agir d'une Mutuelle dont les responsables font preuve de trop de légèreté quant aux procédures de type hiérarchique qui guident l'allocation, et qui laissent leurs sociétaires appeler directement le SRA pour bénéficier d'un agent de remplaçant sans avoir obtenu l'accord préalable du responsable communal et du responsable cantonal ; le problème peut aussi venir d'une équipe dirigeante de MCD qui se refuse à augmenter les cotisations de ses adhérents quand bien même les circonstances l'imposent). Ces différents manquements se soldent généralement par la convocation, à l'initiative du président du SRA, d'un bureau ou d'une assemblée générale au sein de la MCD fautive, à l'occasion duquel ou de laquelle sont répétées les consignes garantes de la pérennité du système SRA-MCD ; éventuellement, il peut être discuté d'une remise à plat des attributions (les postes de délégués communaux peuvent ainsi changer de titulaires suite à ces réunions).

Quand on quitte la sphère départementale pour aborder plus avant les mécanismes de contrôle et de sanction à l'échelon du canton, il nous faut une nouvelle fois distinguer l'opération d'allocation de celle de fourniture des ressources (d'entraide notamment). Dans la juste allocation des ressources, entrent en jeu :

1°) La confiance entre tenants de positions communales et cantonales : la problématique réelle ne réside pas tant dans la production d'équivalences (puisque'on a vu que des apprentissages locaux réglaient cette question) que dans le contrôle de la réalité de certains sinistres. Autrement dit, l'enjeu n'est pas tant de savoir combien de jours de remplacement sont à octroyer à tel ou tel agriculteur, mais de savoir si tel ou tel agriculteur est bien malade

ou accidenté comme il le prétend. Dans les faits, l'incertitude concernant la conduite des délégués communaux — exercent-ils leur fonction conformément à ce qui est prescrit dans le règlement intérieur ? — est largement réglée par le style de composition des équipes de MCD qui épouse celui des réseaux locaux d'interconnaissance. Grâce à eux, les présidents cantonaux ont créé des liens de confiance interpersonnels avec leurs collaborateurs et ont appris à reconnaître d'entre leurs pairs ceux sur lesquels ils pouvaient compter et ceux qui leur semblaient moins dignes de confiance. À défaut de connaître personnellement leurs responsables communaux, les présidents de MCD cantonales peuvent toujours compter sur les réseaux professionnels dans lesquels ils se trouvent inscrits pour véhiculer des informations à leur sujet (Karpik, 1995).

2°) Pour ce qui a trait au contrôle des sociétaires par les délégués communaux, les façons de faire sont fréquemment les mêmes d'une MCD à l'autre : si beaucoup de « communaux » reconnaissent ne pas se déplacer systématiquement à l'occasion d'un appel téléphonique de l'un des sociétaires de leur MCD cantonale pour juger de sa situation — ils admettent informer leur « cantonal » en se basant uniquement sur leur conversation à distance avec l'adhérent —, ils sont tout aussi nombreux à signaler que ce contrôle est tout de même effectué puisque, bien que différé, il prend le plus souvent la forme d'une « visite de courtoisie », pendant le remplacement, auprès du sociétaire s'étant déclaré malade ou accidenté. Aussi, dans la mesure où les adhérents sont parfaitement au fait de cette pratique et anticipent la visite « bienveillante » de leur délégué communal, ils sont peu nombreux à tricher (en obtenant des heures de remplacement ensuite utilisées à faire du complément de main-d'œuvre à moindre coût).

Les travaux qu'a conduits James Coleman (*op.cit.*) sur le capital social permettent de mieux comprendre la relative rareté des sanctions à l'intérieur de la communauté professionnelle : si aussi peu de titulaires de fonction communales sont évincés et si peu nombreux sont les adhérents que l'on exclut (ou, à tout le moins, auprès de qui l'on ne représente pas la carte d'adhésion à la MCD dans l'année qui suit celle de la réalisation de leur méfait), c'est parce que l'appartenance au réseau mutualiste cantonal s'accompagne d'engagements normatifs importants à l'endroit de « sa » communauté professionnelle d'appartenance, qui débordent assez largement du simple cadre de la MCD et de ses règles de fonctionnement : tricher revient non seulement à compromettre son crédit de sociétaire à l'intérieur de la MCD, mais conduit plus généralement à prendre le risque d'abîmer sa réputation au sein des autres réseaux professionnels qui recoupent plus ou moins ceux

impliqués dans la mutuelle « coups durs ». Dans sa sociologie interactionniste des pratiques d'entraide, Ségolène Petite (2005) revient sur ce phénomène qui fait de la conformité aux prescriptions communautaires une pratique rationnelle : la contrainte (et le coût) à court terme que peut représenter l'alignement d'une conduite individuelle sur les règles érigées par le collectif est destinée à se métamorphoser en un investissement symboliquement (voire matériellement) rentable sur le moyen et le long terme.

« Les pénalités multiples, effectives ou envisagées, qui sont encourues dès que les individus manquent à leurs obligations, exercent une pression souvent suffisante pour qu'ils s'acquittent sous une forme appropriée et acceptable de leurs devoirs, et qu'ils restituent d'une manière convenable la ou les ressources qui leur sont données. Notamment, parce qu'en adhérant aux principes moraux admis et reconnus par le réseau au sein duquel ils sont insérés, les individus suscitent l'approbation et se construisent une bonne réputation, fort utile pour leurs interactions ultérieures. La bonne réputation constitue en effet une ressource collective décisive au sein d'un réseau. L'échange entre deux acteurs se trouve ainsi médiatisé par le réseau qui alloue aux protagonistes une compensation symbolique directe et durable, en dédommagement du respect des usages et des attentes collectives, souvent contraires à leurs intérêts propres et immédiats. » (2005, pp.40-41).

On repère ce même type de normativité dans les conduites d'entraide impliquées dans les MCD adoptant un régime allocatif mixte : la mobilisation d'aidants bénévoles n'a nul besoin d'être assortie de sanctions explicites. Ainsi, lorsque les délégués communaux évoquent les différents types de sanctions associées au refus d'aider bénévolement l'un des sociétaires de la MCD en difficulté, celles-ci allant de la sanction gérée « officieusement » (la relégation dans l'ordre des priorités d'intervention présentée sur le mode de « *il passera après les autres s'il a besoin d'un remplaçant en même temps qu'un autre et qu'on ne peut pas l'accorder aux deux* ») à l'acte officiel (l'exclusion pure et simple de la MCD cantonale devant être décidée lors d'un Bureau), tous remarquent qu'ils n'ont jamais vu ce genre de cas se présenter à eux, puisque, pour un agriculteur, refuser d'apporter un « coup de main » bénévole à l'un des sociétaires de la MCD appartenant au même périmètre communal que lui *engendre un risque de stigmatisation immédiate de sa conduite au sein de ses réseaux professionnels d'appartenance* (cette déviance étant susceptible d'être sanctionnée socialement lors d'échanges ultérieurs avec ses pairs).

Section 3- Composer avec une autre tragédie : l'effet de privatisation de la ressource salariale engendré par le développement de l'activité de complément de main-d'œuvre du SRA lotois et la modération de cette dérive par le travail d' « hybridation organisationnelle »

Les formes du système d'action SRA-MCD telles que décrites dans notre section 2 sont éprouvées à l'orée des années 1990 par plusieurs changements dans l'organisation du service de remplacement départemental, en premier lieu desquels on mentionnera la spécialisation interne des tâches gestionnaires afférentes au procès de remplacement avec 1°) la création d'un poste d'animateur à temps plein au SRA (ce dernier était jusque là mis à disposition par le Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs à hauteur de 50% de son temps de travail) et 2°) l'émergence d'une fonction « planning » à part entière, spécifiquement prise en charge par une secrétaire du service naguère responsable de diverses tâches comptables, de l'archivage, *etc.* Cette section traite des développements les plus récents de l'organisation du service de remplacement lotois. Nous revenons dans un premier temps sur les conséquences politiques de la « remontée » du sociétaire dans le service de remplacement : la création d'une association intermédiaire, chargée de répondre au besoin de complément de main-d'œuvre des agriculteurs, et l'introduction de nouvelles technologies informatiques vont faire évoluer le travail de médiation vers un registre davantage « industriel » (il s'agit de répondre à la demande de travail à tout prix). Cette évolution va engendrer un vif mécontentement de la part des responsables des MCD qui voient la qualité de la main-d'œuvre de remplacement se dégrader progressivement (du fait d'appariements de plus en plus hasardeux) ; prenant la parole, ces derniers vont essayer d'infléchir la politique du service en faisant en sorte que ce dernier se serve de l'association intermédiaire pour « fixer » des agents de remplacement permanents dans chacun des cantons du département. Dans un second temps, nous montrons que ces efforts de redressement vont être mis à mal par le déplacement grandissant de l'offre de service vers le complément de main-d'œuvre : le service de remplacement décide de créer un groupement d'employeurs départemental (à la place de l'association intermédiaire), qui se donne rapidement pour tâche de créer des « groupes-emploi » ; ces derniers auront pour effet d'organiser la « captation » (Cochoy, 2004) des personnels salariés les plus compétents au détriment du remplacement en agriculture, déclenchant par là même une autre tragédie des communs. Enfin, dans une troisième sous-section, nous donnons à voir le recadrage, à

l'efficacité toute relative, reposant sur le travail d' « hybridation organisationnelle » entre le service de remplacement et le groupement d'employeurs départemental, qui s'est effectué pour parer à ce glissement progressif de l'activité vers la fourniture d'une main-d'œuvre d'appoint (et non plus de remplacement).

1 – « Industrialisation » (relative) des procédés de mise à disposition et prise de parole des mutuelles

Outre la création d'un poste dédié à cette tâche, la rationalisation de l'activité de planning du service de remplacement va se traduire par la mise en place d'outils de gestion divers qui vont favoriser une relative « industrialisation » du recrutement et faciliter la gestion administrative des mises à disposition (contrats de travail, factures, *etc.*). Ce processus démarre en 1986 avec la production de *listings* informatisés des salariés et des adhérents du service. Il se poursuit en 1994 avec la constitution d'une base de données et l'acquisition d'un logiciel dédié à la gestion informatisée des groupements d'employeurs, dénommé GRE, spécialement créé par une entreprise orléanaise pour les services de remplacement en agriculture français. Sans qu'ils se substituent totalement à la mobilisation d'un réseau domestique de prescripteurs, quelques « clics » permettent désormais une qualification simplifiée des salariés en délivrant automatiquement des informations sur leur disponibilité, leurs compétences et qualifications (actualisées au gré de leurs missions de remplacement ou de leurs formations) ou sur leur positionnement géographique sur le département (cela permet de mesurer l'éloignement entre le lieu de domicile de l'agent et le lieu d'intervention, et sert la stratégie de minimisation des frais de déplacement [et donc du coût du remplacement]), *etc.* À cela s'ajoute le fait que le logiciel permet de gagner un temps considérable dans la gestion administrative des salariés et des mises à disposition auprès des adhérents : une seule saisie des coordonnées de l'agriculteur et du salarié, et l'ensemble des documents administratifs (déclarations uniques d'embauche, contrats de travail, conventions de mise à disposition et factures) est généré automatiquement.

Catherine, la comptable du service de remplacement, reconnaît être très dépendante du logiciel GRE lorsqu'elle doit suppléer Annette, la responsable du planning, dans la recherche et la mise à disposition de salariés :

« Moi je m'occupe surtout de saisir les factures sur GRE et de la compta. Les salariés, comme je travaille pas tout le temps dessus, je les ai pas spécialement en tête. Les noms, je les oublie. Comme je ne les connais pas bien, je les connais uniquement par le biais du salaire, quand il me faut trouver quelqu'un pour un adhérent, je vais sur GRE (...) Généralement, je saisis le lieu de la mission et je regarde les salariés qui sont le plus près.

Donc GRE, ça m'indique tous les noms de salariés qui sont sur le canton ou même sur la commune de l'agriculteur. Ensuite, je regarde les dates des ordres de travail qu'ont été passés et les dates de radiation, et ça me donne la liste de ceux qui sont en cours de mission et de ceux qui sont disponibles... les dates de radiation, je m'en sers aussi parce que ça permet de voir ceux qui ont travaillé pour nous il n'y a pas trop longtemps... si je vois que l'OT remonte à deux ans par exemple, c'est pas la peine d'appeler le salarié, parce que ça veut dire qu'il fait sans doute autre chose aujourd'hui. Et puis ensuite, je regarde ce qu'ils savent faire (...) On s'efforce dans la mesure du possible d'indiquer les travaux qu'ils ont faits pendant les remplacements. Il y a un masque spécialement prévu pour ça sur GRE. Bon, c'est souvent très sommaire hein... c'est "taille de vigne" ou "traite", des trucs comme ça... mais ça permet de voir si la personne elle a plus ou moins le profil (...) C'est vrai qu'on s'en sert beaucoup pour chercher des salariés... les agents vacataires (...) C'est pour ça que moi je râle lorsque c'est mal rempli. Souvent il y a des choses mal remplies. GRE, il faut que ça soit rempli, que tout soit mis à jour, les dates, etc., parce que celui passe après... Bon, si tu es tout seul à travailler dessus, ça va, mais comme on est en réseau, s'il y a quelqu'un d'autre qui veut regarder, qui cherche quelque chose et que ce n'est pas à jour... Et les fiches "salariés", c'est pareil. »⁵¹³

Cette rationalisation n'est pas seulement liée à la spécialisation et à la professionnalisation de l'activité de remplacement en agriculture, elle est aussi rendue nécessaire par l'extension du champ d'activité de la structure départementale : dans un contexte où les pouvoirs publics favorisent les initiatives locales conduites sur le thème de l'emploi — en 1988, le gouvernement décide de la mise en place du FRILE (Fonds Régionalisé d'aide aux Initiatives Locales pour l'Emploi) dont la gestion est déconcentrée au niveau des Préfets et les projets conçus avec la participation des Conseils régionaux dans le cadre de la politique contractuelle —, les responsables professionnels du service de remplacement lotois vont choisir de développer un volet « emploi » à côté du volet « remplacement ». Aussi, en 1989, ils décident de créer une association intermédiaire⁵¹⁴, dénommée *Association d'Aide Aux Surcharges de Travail des Agriculteurs* (ASTA), tournée vers le monde agricole et chargée de répondre aux besoins ponctuels en main d'œuvre des paysans, avec des tarifs aidés (en effet, si le service de remplacement en agriculture départemental ne bénéficie pas de soutiens financiers concernant les mises à disposition relevant du complément de main-d'œuvre, il en va différemment pour l'association intermédiaire : ce statut s'accompagne d'une exonération totale des cotisations patronales pour

⁵¹³ Entretien avec Catherine, comptable du service de remplacement du Lot, juillet 2005, p.3.

⁵¹⁴ Créé en 1987, le statut de l'Association Intermédiaire (AI) permet la mise à disposition auprès d'entreprises, de particuliers, d'associations ou de collectivités locales, de personnes privées d'emploi ou de publics rencontrant des difficultés particulières. À l'époque, l'acquisition du statut d'AI nécessite d'être agréé annuellement par l'État (la préfecture). Les mises à disposition sont effectuées dans but non lucratif par le biais de contrat à durée indéterminée (une AI ne peut pas avoir de CDI), et concerne l'exécution de travaux pour une durée limitée (dans le secteur privé, les missions sont limitées à 240 heures maximum par an et par personne).

les emplois de salariés travaillant moins de 254 heures par trimestre ; cette disposition sera remplacée en 1992 par la mise en place d'un plafond annuel de 750 heures).

Si l'industrialisation partielle des procédés de recrutement et de mise à disposition appelée par la gestion d'une association supplémentaire et par le volume supplémentaire de demandes de travail qu'elle entraîne (le tableau n°35 montre une augmentation de quasiment 200% du volume de journées de travail entre 1988 et 1995) — notons bien que c'est la même équipe d'animation qui s'occupe du service de remplacement et de l'association intermédiaire — se traduit par un traitement des demandes amélioré sur le plan quantitatif (le tableau n°34 montre qu'entre 1986 et 1996, le nombre de salariés vacataires ayant travaillé au moins une fois pour le service de remplacement augmente de 79%), il s'ensuit néanmoins une relative dégradation qualitative de l'offre de remplacement : répondre à la demande « à tout prix », défi rendu plus aisé par la spécialisation de l'activité et l'émergence des nouvelles technologies, est une logique qui se substitue partiellement au positionnement bien informé des agents de remplacement. Si nous qualifions cette substitution de « partielle », c'est que la responsable du planning du SRA lotois s'est toujours défendue de faire pareil cas des demandes de remplacement et des « simples » demandes de complément de main-d'œuvre. Il n'en demeure pas moins qu'avec le volume supplémentaire de demandes de travail à traiter du fait de l'Association d'Aide Aux Surcharges de Travail des Agriculteurs (ASTA) (le nombre de journées de travail réalisées par l'ASTA croît de presque 200% en 7 ans), le temps de prise d'informations auprès des agriculteurs ou des salariés se réduit mécaniquement, et la qualité des appariements s'en ressent : il n'est plus toujours aussi aisé d'envoyer des salariés de remplacement sur les exploitations en étant parfaitement au fait de leurs compétences professionnelles.

Tableau n°34 : nombre d'agents de remplacement entre 1976 et 2006

	"Permanents"/CDI	"Vacataires"/CDD
1976	8	20
1986	8	73
1996	9	131
2006	8	161

Tableau n°35 : nombre total de journées de travail réalisées par le SRA et l'Asta entre 1990 et 1995

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
SRA	3991	3916	3857	5787	5448	5847	5982	5173	4762	4758
ASTA	-	-	-	613	2321	4949	6071	4405	4614	6830
<i>Total de journées</i>	3991	3916	3857	6400	7769	10796	12053	9578	9376	11588

Cette industrialisation relative de l'activité du service va déclencher, au milieu des années 1990, une prise de parole de beaucoup de responsables de mutuelles « coups durs » cantonales qui lui reprochent sa gestion trop tournante du personnel de remplacement (Hirschman, 1995) : ils opposent à la sophistication de leur organisation mutualiste la « légèreté » des positionnements d'agents ; ils dénoncent le caractère incertain des remplacements engendré par un *turnover* excessif des salariés.

Ces mutuelles mécontentes vont dès lors provoquer une *transfiguration de la problématique qui les avait fait naître dans les années 1980* : l'enjeu n'est plus de contrôler et d'évaluer au plus près les demandes de remplacement afin de rendre mobiles les compétences rares des salariés, de les distribuer au mieux afin de satisfaire un maximum de besoins de remplacement dans les cas de maladies et d'accidents, il va désormais consister dans la captation de cette rareté (des compétences) aux différents échelons cantonaux ; étant entendu que cette exigence reste liée à la problématique d'un traitement adapté des « coups durs ».

2 – L'échec du travail d'ancrage des compétences rares au niveau de chaque mutuelle « coups durs » cantonale

Les prises de parole des MCD cantonales, qui entendent bénéficier d'une main-d'œuvre de remplacement suffisamment expérimentée pour intervenir sur les « coups durs » dans leurs cantons respectifs, vont conduire le service de remplacement à développer une politique de localisation pérenne de l'emploi salarié.

« La gestion des remplacements en série sur un même canton nécessite la disponibilité des salariés remplaçants auxquels il nous faut garantir l'emploi sur l'année si l'on souhaite fidéliser les bons éléments. Un défi difficile à relever pour continuer à assurer un service de qualité face à la diversité et à l'activité croissante des exploitations. »⁵¹⁵

Toute la stratégie du service de remplacement va alors consister à utiliser l'association intermédiaire pour fixer de manière permanente des agents de remplacement dans chaque canton, auprès de chaque MCD, et ainsi « sécuriser » davantage les remplacements, stabiliser la qualité des interventions. Ainsi, en 1995, par l'entremise de l'Association d'Aide Aux Surcharges de Travail des Agriculteurs (ASTA), est lancée l'opération « 26 cantons-26 emplois », dont l'animation est confiée à un Emploi Local d'Insertion (ELI). L'enjeu de cette opération consiste tout autant à pérenniser les postes de travail des salariés de l'ASTA qu'à tisser des passerelles opérationnelles avec le service de remplacement. Il faut à cet égard noter

⁵¹⁵ Rapport d'activité du service de remplacement, 1995, p.3.

que l'association intermédiaire mise en place par le SRA ne se contente pas de répondre aux besoins ponctuels en complément de main-d'œuvre des exploitants, elle accompagne également les agriculteurs dans la création de groupements d'employeurs agricoles locaux (l'animateur de l'ASTA, l'emploi local d'insertion dont nous venons de parler, les aide à définir et à préciser leurs besoins en travail et s'occupe de toutes les formalités juridiques relatives à la création du groupement). D'ailleurs, au titre de son travail de création de Groupements d'Employeurs (GE), l'association intermédiaire lotoise bénéficie d'aides financières du Conseil régional de Midi-Pyrénées.

Le partenariat que les responsables départementaux du remplacement souhaitent instaurer entre l'association intermédiaire et le service de remplacement repose sur un principe simple : plutôt que de créer des groupements d'employeurs amenés à se gérer de façon autonome, sans plus entretenir aucun lien avec l'association intermédiaire ou avec le Service de Remplacement, *on va charger l'animateur emploi de l'ASTA d'enrôler sur chacun des cantons un certain nombre d'agriculteurs qui acceptent de recruter, sous la forme d'un CDI à temps partiel, et pour du complément de main-d'œuvre, des salariés intervenant fréquemment pour le compte du service de remplacement.* Ce dispositif doit permettre à l'agent du SRA de voir son poste de travail s'étoffer en termes de volumes horaires : dès qu'il ne travaille pas pour le compte du SRA, le « bon » salarié doit pouvoir compter sur les heures que lui assure son poste à temps partiel dans une coopérative, dans un groupement d'employeurs, dans une CUMA, etc. (puisque, rappelons-le, le régime juridique des Associations Intermédiaires leur interdit d'employer elles-mêmes des salariés en CDI) — peu importe la nature juridique du groupement qui accepte de l'employer (même s'il s'agit souvent de GE). Pour le formuler autrement, *on confie à l'animateur de l'ASTA le soin de placer le salarié de remplacement auprès de groupes d'agriculteurs qui ont un besoin de complément de main-d'œuvre, mais en faisant en sorte qu'ils acceptent, le cas échéant, de « libérer » le salarié, de renoncer à l'utiliser pour des travaux d'appoint, lorsqu'un remplacement « coup dur » doit se faire sur le canton.* En d'autres termes, il s'agit de compenser le caractère aléatoire de l'activité de remplacement, préjudiciable à la fidélisation des meilleurs agents de remplacement, par la création et l'assise de temps de travail périphériques pour le salarié, qui lui assurent, au final, un poste de travail à temps plein (ou quasiment).

« Assurer une mission de remplacement, souvent au “*pied levé*”, n'est pas chose aisée pour les salariés. D'où la nécessité d'avoir du personnel de proximité disponible, efficace et compétent, et surtout désireux d'assurer les missions de remplacement. Ceci ne peut être réalisé qu'à la condition d'assurer un emploi à temps plein aux salariés. Partie intégrante de l'objectif *26 cantons-26 emplois* (voir ASTA), la mise en place d'agents

de remplacement sur les cantons s'est poursuivie en 1997. Six cantons ont leur remplaçant attiré qui tourne régulièrement tout au long de l'année. D'autres cantons sont intéressés et 1998 devrait voir la mise en place de nouveaux agents de remplacement. »⁵¹⁶

Toutefois, cette politique de « placement » qui doit profiter au service de remplacement et aux MCD cantonales va subir un coup d'arrêt en même temps que va être remise en cause l'existence de l'ASTA. En effet, la loi relative à la lutte contre les exclusions de juillet 1998 vient encadrer davantage les pratiques de mise à disposition de salariés par les Associations Intermédiaires, ce, au vu des dérives constatées depuis leur création⁵¹⁷. Ainsi, à l'agrément annuel délivré par la préfecture se substitue une convention des AI avec l'ANPE disposant que cette dernière devra agréer chaque individu mis à disposition d'une entreprise pour une durée supérieure à seize heures ; l'accent étant mis sur l'insertion des « publics prioritaires ». En outre, pour accéder à l'exonération de cotisations accordée en dessous du plafond des 750 heures travaillée dans l'année, l'association intermédiaire ne pas doit pas avoir fait travailler son salarié plus de 240 heures dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices au cours des douze derniers mois suivant sa première mise à disposition, le solde des 510 heures devant être effectué chez un particulier ou dans une collectivité locale).

Par conséquent, il n'est plus possible de continuer de faire jouer à l'ASTA son rôle de fournisseur départemental de main-d'œuvre d'appoint à bas coût : on juge les délais d'agrément de l'ANPE trop longs et les durées de mise à disposition trop courtes pour répondre dans des conditions satisfaisantes aux besoins de travail (souvent urgents) des agriculteurs ; sans compter que les profils des personnels qu'emploie l'ASTA sont de plus en plus « imposés ».

« (*La loi contre les exclusions*) Ça a tout foutu en l'air oui... parce qu'à l'ASTA, on n'avait pas de CDI, mais il y avait quand même des groupements d'employeurs individuels qui ont été créés à partir de l'ASTA. Sur l'ASTA, tant qu'on n'avait pas la loi contre les exclusions, nous, on faisait beaucoup de complément de main-d'œuvre. Tant qu'il y avait de la demande, on répondait à chaque fois. Et il y avait aussi beaucoup de coopératives qui étaient adhérentes, et là, on avait beaucoup d'activité. On avait beaucoup d'activité viticole aussi. Avec les coopératives, les salariés de l'ASTA faisaient de 200 à 250 heures par mois. Après la loi, il ne fallait faire qu'avec des cas sociaux. On a été surveillés de près par rapport au profil des personnes, et on était obligés de demander l'agrément à l'ANPE pour faire travailler les personnes, des agréments qu'il fallait attendre

⁵¹⁶ Rapport d'activité du service de remplacement, 1997, p.14.

⁵¹⁷ Dans son rapport public de 1998, la Cour des comptes relève des résultats décevants des structures d'insertion par l'économique au vu des exonérations concédées par l'État. Sont aussi pointées du doigt les dérives de ces entités, dont le statut est utilisé pour déroger au droit commun du travail avec des objectifs ne relevant pas d'une démarche d'insertion.

en plus très longtemps. Non seulement il fallait qu'ils aient tels critères mais en plus on ne pouvait pas répondre rapidement aux agriculteurs. Donc on a tout laissé tomber. »⁵¹⁸.

Le Conseil d'administration de l'ASTA (présidé par Pierre C., le président du SRA départemental) va donc décider de mettre progressivement fin à l'activité de cette dernière⁵¹⁹. *In extenso*, la stratégie de placement d'agents de remplacement permanents au travers de l'opération *26 cantons – 26 emplois* est mise en veille.

Un autre problème se pose : s'il n'est plus possible d'effectuer des mises à disposition de salariés pour des travaux d'appoint dans le cadre de l'ASTA, il n'est plus possible non plus d'« exporter » cette activité sur le service de remplacement départemental. En effet, en 1998, le service de remplacement a décidé d'adopter le statut officiel de « Groupement d'Employeurs à Vocation de Remplacement » — condition *sine qua non* pour continuer d'exercer légalement une activité de remplacement agricole sur le département et bénéficier des aides nationales prévues (par exemple, les financements de l'Association Nationale de Développement Agricole dédiés au remplacement pour « mandat professionnel » et « formation » sont conditionnés à la détention de ce statut par les services) —, or ce nouveau statut juridique dispose qu'il n'est pas possible pour un service de remplacement d'effectuer du complément de main-d'œuvre au-delà de 20% de son volume d'activité annuel.

Pour continuer d'assurer la fourniture d'une main-d'œuvre d'appoint auprès des exploitants agricoles et préserver la légitimité qu'ils ont acquise sur le département en matière d'emploi agricole, les responsables du service de remplacement sont donc contraints de réfléchir à une nouvelle formule de médiation marchande. Ainsi, à la fin de l'année 1999, avec le concours d'une agence de développement local intervenant à titre d'expert (l'Association pour le Développement par la Formation des Pays de l'Aveyron, du Tarn, du Lot et du Tarn-et-Garonne)⁵²⁰, et la participation des principales organisations professionnelles agricoles du Lot, les tenants du service de remplacement vont se lancer dans une réflexion de plusieurs mois (de septembre à décembre) pour trouver la modalité juridique

⁵¹⁸ Entretien avec Dominique B., directrice du service de remplacement, juillet 2005, p.10

⁵¹⁹ C'est en 2004 que les administrateurs du service de remplacement arrêtent définitivement de s'occuper l'ASTA et, en accord avec la Direction Départementale du Travail, décident de confier la gestion de cette association intermédiaire départementale à la Caisse départementale de la Mutualité Sociale Agricole.

⁵²⁰ Créée en 1983 et présidée à ses débuts par Raymond Lacombe, président de la FDSEA de l'Aveyron, l'ADEFPAT s'apparente institutionnellement à un regroupement d'associations de développement local, de collectivités territoriales, d'organismes consulaires et de représentants de l'État qui a pour objet — elle est pour cela dotée d'un pôle d'expertise — de soutenir techniquement et/ou de financer des démarches de développement local ayant un caractère structurant pour les territoires qu'elle se donne pour tâche d'encadrer (les quatre départements au nord de Midi-Pyrénées).

de portage du salariat la plus adaptée à leur projet de « relance » de d'offre de complément de main-d'œuvre à l'échelon départemental. Après avoir égrainé plusieurs scénarios (est par exemple évoquée la transformation de l'ASTA en une Entreprise de Travail Temporaire et d'Insertion ; proposition rejetée en tant qu'elle supposait un apport conséquent en capital et impliquait de fortes contraintes quant au profil des salariés à embaucher), les responsables du SRA lotois choisissent d'adopter une formule associative relativement innovante dans le champ professionnel agricole⁵²¹ : le groupement d'employeurs départemental. Ce dernier est créé en 2000 sous le nom d'« Agrisaisons ».

3 – Le déplacement de l'offre de médiation vers le complément de main-d'œuvre et l'effet de privatisation des ressources collectives : la captation des meilleurs salariés dans les « groupes-emploi »

Le groupement d'employeurs départemental *Agrisaisons* reprend les missions anciennement confiées à l'Association d'Aide Aux Surcharges de Travail des Agriculteurs (ASTA) : il s'agit d'organiser la mise à disposition d'une main-d'œuvre d'appoint auprès des agriculteurs, pour les travaux saisonniers ou en cas d'accroissement temporaire d'activité.

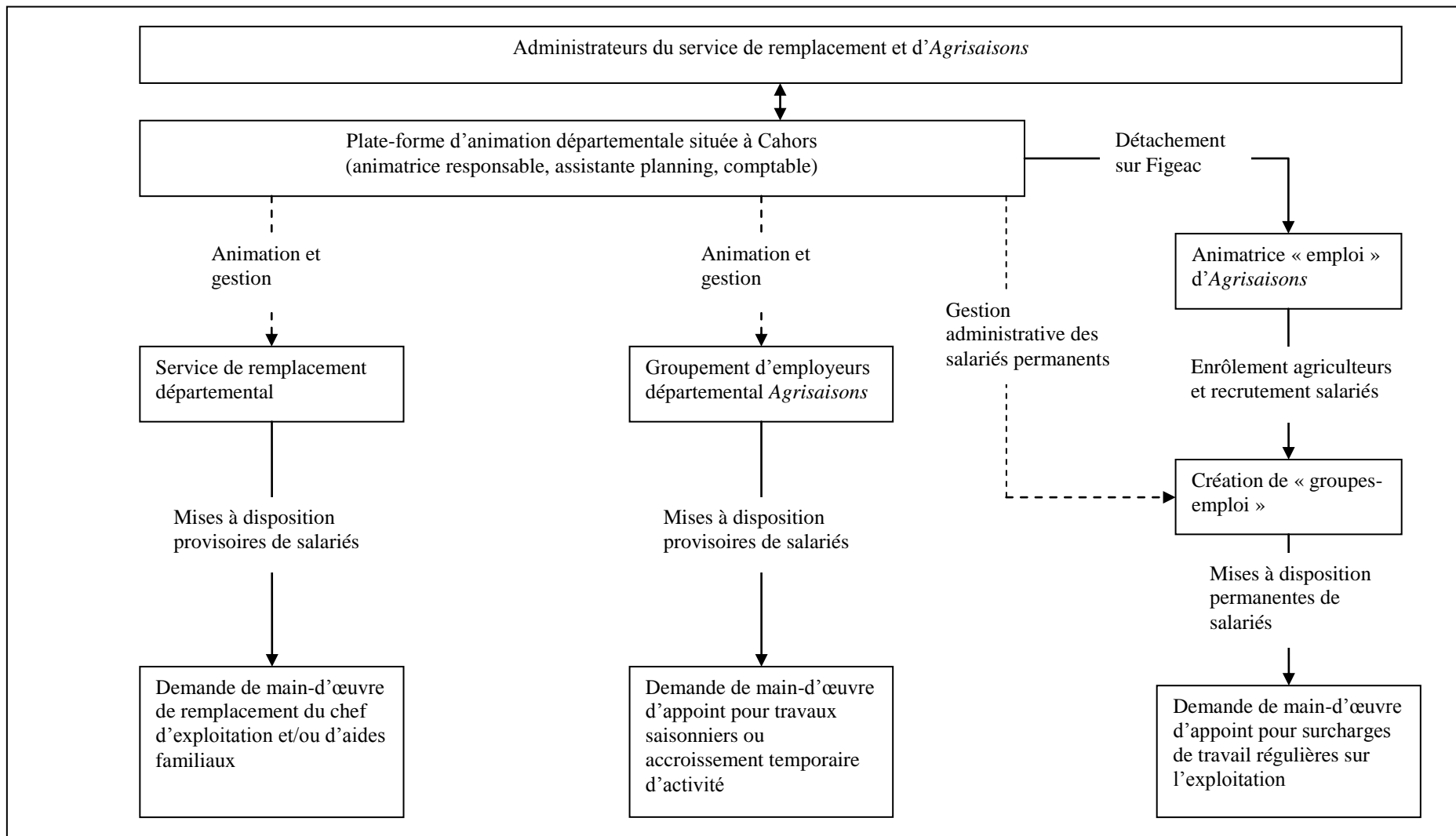
Remarquons bien que saisie sous ce seul angle, la fonction du groupement d'employeurs départemental est profondément complémentaire avec l'activité du service de remplacement (d'ailleurs, les deux structures ont le même président, la même directrice et les plannings de mise à disposition des salariés sont assurés par la même personne) : par le biais d'*Agrisaisons*, non seulement les tenants du SRA répondent aux besoins ponctuels de complément de main-d'œuvre des exploitants, mais en plus, le volume d'activité supplémentaire généré par cette seconde structure permet d'étoffer le temps de travail des agents de remplacement vacataires (lorsque le service n'a pas de missions de remplacement à leur proposer, il peut toujours les positionner sur le Groupement départemental pour effectuer du travail d'appoint dans les exploitations).

Seulement, la mission d'*Agrisaisons* va être étendue très rapidement : en 1999, une jeune salariée est embauchée en « emploi jeune » à mi-temps sur l'association intermédiaire (dont l'activité commence sérieusement à chuter) et à mi-temps sur le groupement d'employeurs départemental. Son rôle est de « faire émerger » les besoins en main-d'œuvre sur le

⁵²¹ La seule structure comparable qui existe à l'époque sur la région Midi-Pyrénées est le groupement d'employeurs « 4 saisons », formé en 1994 à l'initiative de quatre coopératives du Gers afin de répondre, à l'échelon de tout le département et sans but lucratif, aux besoins de main d'œuvre ponctuels (notamment saisonniers) émanant des entreprises des secteurs de la production et de l'agro-alimentaire.

département et d'y répondre localement. Toutefois, les objectifs de cette animatrice « emploi » diffèrent de ceux de l'ancien animateur « emploi » de l'ASTA : il ne s'agit plus de créer des groupements d'employeurs traditionnels, où les agriculteurs s'occupent eux-mêmes de gérer leur salarié et de planifier son travail, mais de mettre en place des « groupes-emploi », c'est-à-dire des groupes « informels » d'agriculteurs administrativement reliés au groupement d'employeurs départemental *Agrisaïsons* : 1°) les agriculteurs s'entendent pour embaucher le salarié à plusieurs au sein d'un « groupe-emploi », mais 2°) ledit salarié est mis à disposition (de façon permanente) par le groupement d'employeurs départemental, qui est son employeur de droit, et, à ce titre s'occupe de la gestion administrative de son poste de travail (contrat, bulletins de paye, etc.) et 3°) les agriculteurs formant le « groupe-emploi » demeurent quant à eux sociétaires du groupement d'employeurs départemental (qui, outre la gestion de l'emploi du salarié, leur apporte une assistance technique à l'occasion de l'élaboration des plannings de mise à disposition ou en cas de problèmes relationnels) avec lequel ils signent chacun une « convention d'engagement » attenante aux journées de travail qu'ils s'engagent à prendre sur l'année et à tour de rôle de façon à fournir au salarié du Groupe un poste à temps plein, ou quasiment (Schéma n°16). En résumé, le « groupe-emploi » est un groupement d'employeurs informel, sans existence juridique, qui externalise la totalité de la gestion du salarié auprès du groupement d'employeurs départemental (moyennant des « frais de gestion ») ; seul le planning de mise à disposition du salarié est réalisé par les agriculteurs eux-mêmes (avec l'assistance technique assez systématique de l'animatrice « emploi » d'*Agrisaïsons*).

Schéma n°16 : structure de l'offre d'intermédiation départementale à partir de 2000



3.1- De la création des groupements d'employeurs agricoles avec l'ASTA à la mise en place des « groupes-emploi » avec *Agrisaïsons*

Pourquoi ce passage de la création (avec l'ASTA) de groupements d'employeurs (GE) « autonomes », ayant vocation à s'auto-gérer, à la création de groupes d'employeurs informels entièrement assistés, des « groupes-emploi » comme on les appelle, qui ne s'occupent plus du tout de gérer leur salarié ? La conviction des administrateurs d'*Agrisaïsons* et du service de remplacement lotois que les agriculteurs doivent être entièrement « libérés » des tâches administratives relatives à l'emploi d'un salarié est un premier élément de réponse. Mais il y a aussi des raisons politiques et économiques à ce changement.

Sur le plan politique, il y a eu une mise en agenda par le syndicalisme majoritaire en région Midi-Pyrénées de la problématique de l'emploi⁵²², et plus spécifiquement de l'emploi partagé, au travers de la promotion des groupements d'employeurs agricoles puis de leur encadrement dans une démarche qualité à compter de 1993 (Glain, 1994). Dans ce cadre, à l'échelon de toute la région, sont désignés des « correspondants techniques » (appelés également « correspondants emploi »), généralement issus des FDSEA, qui sont officiellement chargés de la création des GE agricoles et qui obtiennent un monopole de l'animation financée de ce secteur. Ainsi, le Fonds Régional d'Intervention Locale pour l'Emploi qui soutenait autrefois la politique d'animation de l'ASTA et de son emploi local d'insertion se trouve désormais « canalisé » par ce nouveau dispositif impulsé par le syndicalisme agricole majoritaire. Les responsables du service de remplacement et d'*Agrisaïsons* se trouvent donc doublement « hors jeu » sur le plan politique :

1°) La tâche de création des GE agricoles classiques dont s'occupait autrefois l'ASTA revient désormais à l'« animatrice emploi » de la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Lot, en charge d'animer la Commission Paritaire Départementale pour l'Emploi (cette animatrice fut l'inspiratrice en 1992 du Centre d'Études et de Recherche sur l'Emploi et la Formation Agricole et Rurale du Lot ; elle s'occupera également par la suite de l'animation de l'Association Départementale de l'Emploi et de la Formation en Agriculture du Lot [ADEFA], créée au début des années 2000 dans le prolongement de la Commission Paritaire). En d'autres termes, les GE agricoles locaux ne sont plus l'affaire du Service de Remplacement et de ses « satellites », mais celle du syndicalisme ;

⁵²² En juin 1992, la FRSEA de Midi-Pyrénées crée un service régional de l'emploi et de la formation en agriculture et est mis en place, à son initiative, un Comité Paritaire Régional pour l'Emploi.

2°) De plus, la démarche qualité mise en place en 1993 par la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) autour des groupements d'employeurs prend la forme *d'une charte de labellisation des groupements d'employeurs en agriculture* qui conditionne le versement d'une aide régionale au respect d'un certain nombre de critères qualitatifs attenants aux postes de travail des salariés de GE. Cette charte est révisée en 2000. Le document dispose que, pour pouvoir bénéficier de l'aide financière du Conseil régional de Midi-Pyrénées, i) les groupements d'employeurs créés ne doivent pas excéder une certaine taille – il doit s'agir de petits groupes s'appuyant sur un noyau dur d'agriculteurs (de trois à cinq, qui doivent assurer entre 65 et 80% du temps de travail du salarié) –, ii) ils doivent embaucher les salariés en Contrat à Durée Indéterminée (à temps plein ou à temps partiel, mais dans ce dernier cas l'aide publique est versée au *pro rata temporis*), iii) leurs membres sont tenus de suivre avec le salarié plusieurs modules de formation (sur l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, *etc.*).

Dans ces conditions, l'activité « classique » du groupement d'employeurs départemental *Agrisaïsons* qui consiste à organiser une mise à disposition ponctuelle de main-d'œuvre auprès des exploitants pour des travaux saisonniers ou des travaux d'appoint se révèle particulièrement éloignée de la conception de l'emploi partagé politiquement promue par le syndicalisme au niveau régional et dans le Lot. Aussi, dans la mesure où les administrateurs et les animateurs du service de remplacement ne sont absolument plus légitimes pour s'occuper des groupements d'employeurs locaux, la mise en place de ce concept de « groupe-emploi » va apparaître à leurs yeux comme la solution appropriée pour reconquérir une légitimité en matière d'emploi : avec la mise en place des groupes-emploi, d'un côté, les administrateurs du service de remplacement et d'*Agrisaïsons* évitent d'aller sur le terrain de la FDSEA, puisqu'il ne s'agit pas de GE classiques, et, de l'autre côté, ils se rapprochent suffisamment de cette formule sociétaire pour prétendre à être financièrement aidé par le Conseil régional de Midi-Pyrénées, comme peut l'être à l'époque la FDSEA du Lot. En 2001, après une négociation de plusieurs mois avec le président de la commission des affaires agricoles du Conseil Régional, la Direction des Affaires Agricoles de cette même collectivité, et le chargé de mission responsable du Fonds Régional pour l'Emploi, les responsables d'*Agrisaïsons* finissent par obtenir le soutien financier de la Région pour chaque CDI créé dans un groupe-emploi.

« C'est avec l'ASTA qu'on avait créé les premiers groupements d'employeurs locaux... parce qu'à l'époque dans le département, il n'existait aucune structure type « groupements d'employeurs » ... J'insiste : aucune. Donc on avait ces groupements d'employeurs qui fonctionnaient. Et, nous, on les aidait quand ils avaient besoin. On leur faisait la fiche de paye, le contrat du salarié quoi... gratuitement. Déjà, on leur faisait

tout. Et, à l'époque, on avait eu des financements de la région. Et ces financements ont ensuite été repris par le syndicalisme, alors que c'est nous qui avons créé tout ça. C'est nous qui avons mis la dynamique là-dessus (...) Au début 99, j'ai participé à toutes les commissions préfectorales où, nous-mêmes, on voulait une réglementation sur les associations intermédiaires, parce qu'il y en avait qui faisaient n'importe quoi. Donc il fallait faire le ménage. Mais, le ménage, ça a été cette loi sur l'exclusion, et elle était trop sévère. Ils sont passés d'un extrême à l'autre. Mais bon, on avait tous les groupements sur le terrain qui étaient constitués, on avait toute la dynamique qui était en place... donc j'ai dit "*On ne peut pas laisser passer tout ça*". Et puis au même moment, il y a eu une reprise en main des groupements d'employeurs par la FDSEA, au niveau Midi-Pyrénées et puis ici... donc on a dit qu'on ne pouvait pas se laisser piquer comme cela le travail qu'on avait fait sur le terrain. On a essayé de se rencontrer mais on a vu qu'on avait que des "têtes de mules" en face qui ne voulaient que le pognon quoi. Il créait des GE et puis il les laissait tout seuls. Ici, il y en a eu plein qui ont arrêté parce qu'il n'y avait pas de dynamique ou de suivi derrière. Moi j'ai dit qu'on ne pouvait pas procéder de la sorte et qu'il fallait quelqu'un pour accompagner cela. Moi, j'ai dit "*il nous faut un poste*". Et le Conseil Général nous a donné 90 000 francs en direct pour créer le poste d'animateur, à mi-temps sur l'ASTA et sur *Agrisaïsons*. Et là on s'est mis à créer des groupes-emploi avec *Agrisaïsons* pour accompagner les gens quoi. Qu'ils n'aient pas à s'occuper des trucs comme les congés ou les heures supplémentaires des salariés. C'est nous qui nous occupons de toute la paperasse (...) Quand on a créé *Agrisaïsons*, c'est là qu'on s'est mis à dos le syndicalisme... à la région et ici... On m'a dit que j'allais démolir les groupements d'employeurs locaux et tout. J'ai dit "*Je vous fais le pari qu'on ne va rien démolir et qu'on va créer une dynamique par rapport à ça*". Aujourd'hui, les groupements d'employeurs, ils se gèrent tout seuls, et ils en ont marre de se gérer tout seuls. Ils ne trouvent plus de salariés ou alors les salariés s'en vont parce que c'est mal géré. Il n'y a pas de suivi. Nous, aujourd'hui, avec les groupes-emploi que l'on a, on apporte une aide qui n'existait pas, donc on a rien cassé du tout (...) Nous, on a joué la transparence et on a montré que c'était les mêmes personnes qui contrôlaient tout cela : *Agrisaïsons*, le service de remplacement, les groupes-emploi. Donc, on est arrivés à faire passer *Agrisaïsons*. Mais pas professionnellement. C'est surtout le Conseil Général ici et puis ensuite la Direction Départementale du Travail qui nous ont aidés (...) C'est vrai qu'on a eu des années difficiles. Au niveau syndical, on m'a viré de partout, bovins viande et tout. Sur le canton, on m'a viré. Donc j'ai arrêté le syndicalisme partout où j'étais et puis je me suis mis en veilleuse. Tout ça parce que je voulais quelque chose à nous. En relation avec tout le monde mais à nous. Et ils ne comprenaient pas ça. Et aujourd'hui, je m'aperçois que c'est normal. Ils veulent tout maîtriser. Et bien moi, je leur ai dit, ils ne maîtriseront pas le service de remplacement, ni ce qu'on fait avec le groupement d'employeurs. En plus, on avait des tensions parce qu'on avait 2500 exploitations adhérentes avec les mutuelles "coups durs" alors que le syndicat en avait que 500 alors moi j'ai mis tout ça en avant pour qu'on me foute la paix. Les mutuelles, c'est ce qui nous a sauvé. S'il n'y avait pas eu tous les adhérents derrière qu'on représentait, ça se serait passé plus mal (...) Après, moi, j'ai su que les groupements d'employeurs individuels recevaient une aide régionale avec le FRIE. Donc on a attaqué le dossier. J'ai rencontré celui qui s'occupait du FRIE au Conseil Régional. J'ai aussi vu la Direction Départementale de l'Agriculture là-dessus et puis aussi l'Inspection du Travail Régionale. Ils savaient que je n'étais pas là pour démolir mais pour créer. Bon, moi, j'ai eu un peu peur parce que pareil, ils sont venus tous les trois voir *Agrisaïsons*, voir comment ça fonctionnait, voir si je ne leur avais pas raconté de bêtises. Donc quand ils ont vu ça, ils ont dit qu'ils étaient contents de ce qui se faisait. Et avec l'animateur, on s'est mis à constituer un dossier pour la région pour qu'elle finance nos groupes. Qu'elle

nous aide au moins pour l'animation. On a envoyé cinq dossiers d'un seul coup. Et donc le FRIE, aujourd'hui, on le perçoit, ça arrive automatiquement. Même s'il n'y a pas longtemps encore, on a essayé de nous le repiquer en changeant la charte. Avec le responsable du FRIE, on a comparé, mais tous seuls. On a pris la charte... et on a comparé avec ce qu'on faisait... en qualité, on est supérieur à eux. On crée plus de CDI et les agriculteurs sont plus satisfaits du service. Même si on n'a pas demandé de certification. »⁵²³

Notons bien que l'émergence des « groupes-emploi » n'est pas uniquement redevable à la préoccupation des dirigeants du service de remplacement de retrouver un crédit politique en matière d'emploi partagé (et donc des crédits financiers !) sur leur département, elle a également un fondement économique : offrir une solution d'emploi salarié mutualisé face aux surcharges de travail régulières de certains agriculteurs. En effet, l'activité « courante » du groupement d'employeurs départemental *Agrisaïsons* consiste à répondre à des demandes *occasionnelles* de complément de main-d'œuvre faites par des exploitants qui, pour la majorité d'entre eux, se sont organisés sur leurs exploitations d'une manière suffisamment efficace pour pouvoir se passer de salariés la majeure partie de l'année ; cette activité laisse donc de côté tout un « segment » de demande – les exploitants qui ont un besoin régulier, permanent, de travail salarié à temps partiel – qui n'a pas d'autres choix que de se tourner vers les groupements d'employeurs agricoles classiques ou vers l'embauche directe d'un salarié à mi-temps si elle veut satisfaire ses besoins.

La stratégie de prescription qui va entourer le lancement des « groupes-emploi » par *Agrisaïsons* est parfaitement décrite par son Président : il ne s'agit pas de concurrencer les groupements d'employeurs locaux qui, en théorie, une fois créés, sont censés s'autogérer, mais de proposer une offre de médiation alternative ; l'enjeu est d'« accompagner », de « suivre » les membres du groupe-emploi et leur salarié ; il est question de les débarrasser de toutes les contraintes administratives et juridiques attenantes au salariat – ce sont les personnels administratifs d'*Agrisaïsons* qui s'occupent des payes, des factures de mises à disposition, qui gèrent les repos, les congés, les heures supplémentaires du salarié, *etc.* –, de tenir un rôle de « médiateur » lorsque surgissent des difficultés relationnelles entre les membres du groupe-emploi ou entre les sociétaires et le salarié, de les aider lors de la réalisation des premiers plannings de mise à disposition, de les assister lorsqu'il est question d'enrôler un nouveau membre dans le groupe ou de trouver un nouveau salarié suite au départ de l'ancien, *etc.*

⁵²³ Entretien avec Pierre C., Président du service de remplacement du Lot et d'*Agrisaïsons*, août 2005, pp.5-7.

Remarquons que la distinction entre les groupes-emploi et les groupements d'employeurs traditionnels est, dans les faits, autrement plus ténue que ne le laissent supposer les propos de Pierre C. : très souvent, loin d'être des collectifs fonctionnant de façon autonome, les GE classiques s'appuient sur des prestataires tels que le service juridique de la FDSEA et/ou l'Association Départementale de l'Emploi et de la Formation en Agriculture – ces deux structures étant généralement animées par la même personne – auprès desquels ils obtiennent des conseils juridiques et/ou externalisent certaines tâches administratives (bulletins de paye), moyennant le paiement de frais de gestion (autrement dit, la politique des « groupes-emploi » conduite par les tenants du service de remplacement lotois ne contrarie pas seulement la politique des « groupements d'employeurs » voulue par le syndicalisme, elle est également au principe d'une perte de sociétaires potentiels et donc de chiffre d'affaires pour toutes les organisations d'encadrement des GE qu'a développées le syndicalisme majoritaire)⁵²⁴.

Il n'en demeure pas moins que ce déplacement de l'offre de médiation départementale vers la fourniture de complément de main-d'œuvre va avoir un effet pervers : tandis que la mise en place des mutuelles « coups durs » cantonales et la construction de leur lien avec le service de remplacement lotois visaient à améliorer la mobilité des salariés de remplacement les plus compétents, à rendre plus disponibles ces derniers et donc plus accessible une prestation de remplacement de « qualité » dans les situations de « coups durs », le lancement des « groupes-emploi » va avoir pour résultat de « fixer » les meilleurs salariés agricoles disponibles sur le marché du travail auprès de très petits groupes d'agriculteurs, et donc « privatiser » les compétences les plus recherchées au détriment du service de remplacement départemental.

3.2- Les raisons de la privatisation des compétences les plus rares : deux régimes de recrutement à l'œuvre et l'institutionnalisation d'un « point de passage convenu »

La « privatisation » dont il est question ici est imputable à l'existence de deux régimes de recrutement de la main-d'œuvre, très distincts et d'inégale qualité, selon qu'il s'agit d'effectuer des mises à disposition ponctuelles de salariés dans le cadre du Service de Remplacement (pour les absences) ou d'*Agrisaisons* (pour des travaux saisonniers ou dans des cas d'accroissement temporaire d'activité), ou qu'il s'agit de répondre à des surcharges régulières de travail au travers des « groupes-emploi » : tandis que le travail de mise en place

⁵²⁴ Nous développons plus précisément cette dimension dans la sous-section de notre chapitre 2 consacrée au « champ du travail partagé » (ou espaces des services collectifs d'intermédiation sur le marché du travail).

des « groupes-emploi » appelle *principalement* l'activation d'un régime de négociation des compétences, fondé sur la mobilisation d'un réseau social de prescripteurs (qui véhiculent des réputations, des informations sur la qualité d'un salarié potentiel) et des interactions directes avec les candidats à l'emploi (où les compétences se révèlent dans le cours d'un entretien généralement assez long), les mises à disposition provisoires de nouveaux salariés dans le cadre du SRA ou d'Agrisaisons s'appuient quant à elles *essentiellement* sur un régime de planification des compétences, basé sur la « catégorisation » ou le « classement » de ces dernières ; ce classement étant plus ou moins formaté et souvent effectué à distance : on se fie à ce que déclarent les candidats dans les fiches de candidatures qu'ils remplissent et/ou à l'occasion d'entretiens extrêmement brefs (généralement effectuées par téléphone)⁵²⁵ ; on procède à l'appariement entre offre et demande de travail sur la base des aptitudes que les candidats prétendent avoir, sans vérifier la réalité de ces dernières auprès d'anciens employeurs ou sans prendre le temps d'en discuter longuement avec eux (pour saisir correctement leur degré de maîtrise d'une technique, leur tempérament, etc.) (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997). Aussi les « groupes-emploi » vont-ils séduire de plus en plus d'agriculteurs (puisque la qualité de la main-d'œuvre est assurée) et de plus en plus de salariés (puisque le « groupe » leur garantit un emploi permanent, ajusté à leur savoir-faire et leur « savoir être », souvent avec une rémunération supérieure à celle d'un agent de remplacement), et contribuer à faire de l'animatrice « emploi » d'Agrisaisons (en charge de les créer) un référent connu en matière d'emploi partagé sur le département : cette dernière va devenir une véritable instance d'« aiguillage » de la main-d'œuvre, un « point de passage convenu » pour les salariés à la recherche d'un emploi.

3.2.1- Le travail de création des « groupes-emploi » et l'activation du régime de négociation des compétences des salariés

C'est en 1999 que Karine, l'actuelle animatrice « emploi » d'Agrisaisons, fut employée comme emploi jeune et reçut pour mission de mettre en place et de développer les groupes-emploi sur le département du Lot. Contrairement aux autres personnels du service de remplacement ou d'Agrisaisons, elle n'a pas son bureau sur Cahors mais sur Figeac, en plein centre du département, pour faciliter ses nombreux déplacements. Le descriptif de sa fiche de poste permet d'éclairer le rôle qu'elle va être amenée à jouer sur le département en matière d'emploi partagé : elle est chargée « de détecter et de faire émerger les besoins en main-

⁵²⁵ Il n'est évidemment pas question de suggérer que les deux registres de recrutement seraient mobilisés de façon exclusive, mais simplement de signaler qu'ils sont plus ou moins « dominants » selon l'activité en jeu (mise à disposition ponctuelle *versus* création de groupe-emploi).

d'œuvre sur les exploitations agricoles et dans leur environnement proche, d'impulser et de développer tout projet favorisant l'embauche de salariés, d'analyser avec les personnes compétentes les besoins de main-d'œuvre (quels types de besoins : permanents, saisonniers, réguliers), les types d'exploitation, les qualifications et les compétences que cela nécessite, rechercher des solutions, conseiller, orienter, apporter des réponses aux besoins (quel type d'embauche, quel type de contrat, quelle durée de contrat, quel coût salarial) ».

Avant d'être embauchée, Karine vivait en concubinage avec un exploitant membre du syndicat des Jeunes Agriculteurs – c'est d'ailleurs comme cela qu'elle a été « repérée » par le Président du service de remplacement ; aussi va-t-elle mettre à profit son réseau social « personnel » pour lancer les tout premiers groupes-emploi d'*Agrisaisons*. À la fin de l'année 2000, cinq groupes-emploi sont en place qui reposent sur cinq salariés en CDI (trois à temps complet et deux à temps partiel) et fédèrent 34 exploitations en tout.

« Si tu veux, avant d'être embauchée, j'étais avec un jeune agriculteur. C'est vrai que ça m'a beaucoup aidé, que ça m'aide beaucoup pour intégrer leur réseau. On se voyait aux manifestations agricoles par exemple, et après forcément, ça devient des copains et automatiquement ça me permet d'avoir des noms... ça aide beaucoup beaucoup pour avoir des noms d'agriculteurs ou de salariés (...) C'est vrai que la canton où j'habite, à Saint-Céré, je les connais tous. Donc quelque part, je sais déjà qui aller chercher. »⁵²⁶

Les années suivantes, à mesure que se montent des groupes-emploi sur les différents cantons (en 2003, il y a treize groupes-emploi de créés sur onze cantons différents auxquels correspondent autant d'emplois en CDI, huit CDI à temps complet et cinq CDI à temps partiel, qui regroupent 88 exploitations en tout), son réseau de prescripteurs va continuer de s'étoffer : les adhérents des groupes-emploi lui signalent à leur tour les exploitants potentiellement intéressés par l'entrée dans un groupe-emploi et/ou lui donnent des noms de fils d'agriculteurs qui pourraient travailler dans ces groupes. En outre, ce réseau de prescription est régulièrement « entretenu » par les visites fréquentes (une fois par trimestre en moyenne) que rend Karine aux différents groupes qu'elle a créés (il peut s'agir d'aider les agriculteurs à réaliser le planning de mise à disposition de leur salarié pour le trimestre à venir, d'effectuer avec eux un bilan du travail du salarié ou un bilan financier du groupe en évoquant les éventuelles factures impayées, etc.). La réputation de l'animatrice « emploi » s'est ainsi énormément consolidée sur le département : contrairement au service de remplacement ou à *Agrisaisons* qui ont beaucoup recours aux vacances, les groupes-emplois fonctionnent avec des emplois en CDI (généralement à temps plein ; lorsque les salariés sont

⁵²⁶ Entretien avec Karine, animatrice « emploi » d'*Agrisaisons*, août 2005, p.3.

à temps partiel, nous dit Karine, c'est qu'ils le souhaitent, parce qu'ils ont d'autres engagements, sur l'exploitation familiale ou auprès d'un autre employeur).

Désormais, sur le département, les candidats à un emploi salarié agricole, lorsqu'ils sont intéressés par un CDI, vont d'abord voir Karine à son Bureau de Figeac (ou bien ce sont les agriculteurs qui conseillent à leurs enfants ou aux enfants de leurs voisins d'aller la voir) ; c'est ensuite elle qui choisit ou non de réorienter ces derniers vers le service de remplacement ou Agrisaisons. Aujourd'hui, l'animatrice « emploi » d'Agrisaisons reconnaît que sa réputation est suffisamment solide pour qu'elle puisse se passer de chercher des salariés ; ils viennent « automatiquement » à sa rencontre sur les conseils d'un parent, d'un voisin, etc. (d'ailleurs, le lycée agricole lui envoie systématiquement, sans même qu'elle ait à la demander, la liste des élèves qui ont achevé leur cursus, au cas où elle pourrait donner du travail à certains d'entre eux). Sa méthodologie de montage des groupes-emploi s'est d'ailleurs inversée : si, au début, elle identifiait d'abord les demandes de travail et les stabilisaient dans un groupe-emploi avant de se mettre en quête du salarié « adapté », actuellement, elle doit repérer d'abord le salarié et chercher ensuite à constituer le groupe-emploi autour de lui.

« Les salariés viennent nous voir par le bouche à oreille. Les personnes appellent directement ici et puis ils viennent me voir. Je ne passe jamais d'annonces. En général, on a assez de candidats comme ça. Si tu veux, le dernier embauché en CDI, sa mère avait été salariée chez nous. Son père est en groupe-emploi chez nous. Et on a embauché le fils pour aller sur d'autres exploitations. C'est vraiment... On commence à avoir un maillage très très resserré, ce qui nous permet d'avoir des candidats par ce biais là aussi. Sur Cognac, il y a un salarié potentiel pour lequel on est en train de chercher un poste. Ses parents sont dans le groupe-emploi sur le canton. Ils souhaitent qu'il aille travailler à l'extérieur, voir autre chose ; du coup on va l'envoyer sur un groupe-emploi situé sur le canton de Martel. On a aussi le cas d'un agriculteur sur Mérignac, son fils travaille pour nous sur un groupe-emploi et lui, il est adhérent à un autre groupe. Il a un autre salarié. Sur Marcillac, le père emploie le fils par notre intermédiaire. Ce n'est pas vraiment un groupe comme ailleurs puisqu'il n'y a qu'un seul adhérent, mais il passe par Agrisaisons pour qu'on embauche son fils. Il y a un maillage qui se fait comme ça (...) (*Pour évaluer les candidats qui se présentent*) Non, j'utilise pas du tout de CV. L'important, c'est de voir la personne. Après, on remet la fiche d'inscription classique : sa situation sociale, sa formation et son expérience professionnelle. C'est ce qui nous intéresse le plus l'expérience professionnelle. Et ensuite, on a une sorte de schéma avec les tâches qu'il a déjà effectuées, faites sur les exploitations. Mais ce qui nous intéresse, c'est l'expérience. On peut être amenés à contacter certains agriculteurs qu'on connaît en leur disant "voilà, on a eu untel en apprentissage, comment vous le voyez". Ça arrive fréquemment. On fait un petit retour en fait. Mais tu sais, on voit vite si la personne peut convenir ou pas de toute façon. Je travaille beaucoup avec des jeunes qui sont fils d'agriculteurs. Comme ça, on sait très bien que ça va aller. Dans la mesure où ils sont fils d'agriculteurs, on ne se pose pas trop de questions (...) Je les connais les agriculteurs. Tu vois je t'ai cité le cas de Yves (*salarié d'un groupe-emploi*), je connais son père et je connais sa mère, tu vois, je sais comment ils fonctionnent. Pour

lui, il n'y a pas de soucis (...) Je les connais pas forcément tous, mais la plupart si. Par exemple, Sébastien (*salarié d'un groupe-emploi*), c'est le meilleur copain de mon frère, il est venu là comme ça quoi... parce qu'on se connaissait... ils sont connus pour la plupart. Si on ne connaît pas le salarié, on connaît au moins les parents. Et ça aide beaucoup. Parce qu'on sait comment fonctionne les parents donc on sait que le salarié, ça ira (...) On ne cherche plus vraiment le salarié si tu veux. Ce n'était pas vrai il y a quelques années. Aujourd'hui, on sent bien qu'il y a un intérêt de la part des jeunes pour le milieu agricole et même pour le métier de salarié agricole. Mais ce n'était pas vrai il y a deux ou trois ans. À l'époque on galérait vraiment pour trouver du personnel. Aujourd'hui, c'est un peu différent, on fonctionne plutôt sur la base du salarié. C'est-à-dire on rencontre quelqu'un ; il nous semble qu'il a les compétences appropriées et on forme le plus souvent des groupes à partir de là. Ça n'empêche pas l'autre technique de fonctionner, c'est-à-dire de faire des réunions et de trouver le salarié après. Mais en général quand on a le salarié à proposer ça se met en place beaucoup plus rapidement. Alors après c'est des entretiens qui se font...on rencontre des personnes sur tout le département et puis on essaye de juger les compétences qu'elles peuvent avoir et de voir les agriculteurs à qui ça peut le plus convenir. »⁵²⁷

S'agissant de son travail d'enrôlement d'agriculteurs dans des groupes-emploi, Karine s'appuie sur toute une série de prescripteurs qui vont de ses connaissances personnelles aux membres des groupes-emploi qu'elle a constitués, en passant par le réseau des MCD cantonales – elle participe à beaucoup d'Assemblées Générales de mutuelles cantonales au cours desquelles elle propose aux adhérents les services du groupement d'employeurs départemental *Agrisaisons* et évoque le fonctionnement des groupes-emploi – ou bien les conseillers agricoles de la chambre d'agriculture. Une fois le groupe en place, son objectif est d'apporter le « *maximum de services* » à ses membres, nous explique-t-elle, afin qu'ils continuent de passer par le groupement d'employeurs départemental pour gérer le salarié.

« Moi, une partie de mon travail, c'est de faire vivre les groupes existants, c'est-à-dire de les animer et de leur apporter assez de services pour qu'ils continuent à passer par la structure. Aujourd'hui, l'exemple, c'est deux agriculteurs individuels qui passent par notre intermédiaire pour assurer la gestion du salarié. Donc ils paient des frais de gestion alors qu'ils pourraient très bien le faire eux-mêmes. Ça c'est l'exemple. Eux, ce qu'ils cherchent dans le système, c'est le suivi du salarié. Donc, ce qu'on fait, c'est leur apporter le maximum de services pour qu'ils passent par l'intermédiaire d'*Agrisaisons*. Tout en étant cohérent. Il ne faut pas passer trop de temps... il faut éviter de perdre du temps de façon inutile et se garder une partie de son temps pour développer d'autres groupes. Par contre l'aspect commercial intervient bien dans le sens où il faut aller chercher des agriculteurs pour leur proposer un service. Et quelque part, ils paient le service et donc il faut leur prouver par A plus B que c'est un bon système et qu'ils ont tout intérêt à passer par notre intermédiaire (...) (*La façon dont elle trouve les agriculteurs pour développer les groupes-emploi*) C'est très variable. C'est aussi beaucoup par le bouche à oreille. En fait, il y a des personnes ressources qui se sont créées sur le département. Je m'appuie beaucoup sur certaines personnes pour aller chercher d'autres agriculteurs. Sur chaque zone, on a des groupes. Donc ça veut dire que je vais m'appuyer sur certains pour dire "Voilà, il nous manque des agriculteurs, qui vous

⁵²⁷ Entretien avec Karine, *op.cit.*, pp.4-6.

pourriez m'indiquer pour tel groupe ?". Il y a en plus le réseau des mutuelles "coups durs" qui est toujours là de toute façon et qui est très important aussi. Donc lors des AG, puisque avec Dominique (*directrice du service de remplacement*) on se partage la moitié du département pour les AG, donc avec les AG on a un certain nombre d'agriculteurs qui viennent et auxquels on propose les services d'*Agrisaïsons*. On leur demande s'ils ont des besoins en main-d'œuvre. Donc ça fait émerger quelques besoins et après, tout simplement, on fait des réunions sur des secteurs géographiques. Donc on prend le *listing* du service de remplacement qui est quand même assez étoffé et on envoie des convocations (...) Je m'appuie sur tous les groupes-emploi. Il n'y a pas forcément de responsable de groupe sur les groupes-emploi, tous les agriculteurs sont à la même échelle donc on va s'appuyer sur quelques personnes qu'on connaît plus ou moins. Je dirais en fait que c'est un réseau qui s'est formé. On a aussi l'occasion de se voir sur certaines manifestations style "Fête de la terre", et les autres manifestations qui sont organisées dans le monde agricole ; en général, on essaye d'être là donc ça permet de discuter... ça se fait aussi comme ça. C'est difficile à expliquer si tu veux parce qu'au fil du temps on connaît de plus en plus les personnes et donc on se permet de leur demander de... de s'impliquer en fin de compte... et après, elles appellent pour dire "*Il y a un agriculteur qui cherche, tu peux aller le voir*". Mais il n'y a pas de règles précises. Après ça peut être aussi de travailler avec les conseillers agricoles sur certains secteurs surtout. Donc là, les conseillers agricoles vont nous aider à mettre en place des réunions. Après, ce sont les responsables professionnels qui vont en parler à leurs conseillers formation, donc ça fait aussi arriver pas mal d'agriculteurs (...) Quand j'ai des agriculteurs qui téléphonent, la première étape, c'est d'aller les voir. Donc lors de l'entretien, ils donnent déjà des noms, parce que si eux ont des besoins, les voisins peuvent en avoir aussi. Donc, à ce moment là, ils nous donnent des noms ; à partir de ces noms, on va les contacter tout simplement en leur proposant le service et on voit s'ils accrochent ou s'ils n'accrochent pas. Autre possibilité, par exemple, sur le groupe de Martel, il nous manque des journées, qu'est-ce qu'on a fait ? On a organisé une réunion sur le secteur avoisinant, sur une autre commune, et là, on s'est appuyés sur le *listing* de la mutuelle "coups durs", on a convoqué, et il y a une dizaine de personnes qui sont venues dont cinq qui étaient intéressées. Ensuite, au cours de la réunion, on a discuté avec les agriculteurs, ils nous ont donné des noms, donc on va aller voir sur ces communes là. Je vais les appeler par téléphone pour savoir si ça les intéresse. Il n'y a pas de règles précises en fait. C'est ça qui est difficile à expliquer. Là par exemple (*me montre la liste des groupes-emploi*), il nous manquait un mi-temps, un agriculteur qui ait besoin d'un mi-temps pour que le groupe fonctionne, donc on a contacté un certain nombre de personnes des environs... Bon, pour le moment, ça n'a pas trop l'air de marcher. Donc ce qu'on fait, c'est qu'on élargit un petit peu et on fait une réunion avec la mutuelle "coups durs" et on va prendre tous ceux du canton... on va réunir tout le canton. Voilà (...) Les agriculteurs qui viennent, je leur fais une présentation globale. Une présentation de la structure. Ensuite, je présente la façon de fonctionner d'un certain nombre de groupes. Le coût, il intervient toujours en dernier de toute façon. On présente le salarié éventuel qu'on a à leur proposer. Et enfin, le coût horaire. Par contre, le coût, on le présente avec une totale transparence. On leur dit "*le salarié nous coûte tant, les congés payés, les jours fériés, les frais de gestion, etc*". Ils savent tout. Il y a une complète transparence, comme ça il n'y a pas d'ambiguïté. Ce n'est pas le coût horaire qui compte le plus de toute façon. Parce que quand ils ont vraiment besoin de main-d'œuvre, ils regardent surtout la compétence du salarié et non pas le coût horaire. »⁵²⁸

⁵²⁸ Entretien avec Karine, *op.cit.*, pp.2-3.

Encadré n°20 : le travail du suivi des « groupes-emploi » de Karine, animatrice « emploi » du groupement d'employeurs départemental Agrisaisons

« Pour le suivi, je les aide surtout à faire le planning. On se voit en général tous les trois mois. Ça permet d'avoir le suivi. Pour la plupart, on les voit tous les 3 mois mais il y en a qui sont bien rôdés maintenant si on peut dire et qu'on va voir uniquement tous les six mois. On les voit tous ensemble, tous les agriculteurs du groupe. Alors, après, soit le salarié est présent, soit il n'est pas présent, ça c'est un peu fonction de chaque groupe (...) C'est sûr qu'il y en a peut-être certains qui pourraient faire le planning tout seuls, mais on ne veut pas forcément que ça se passe comme ça. Par exemple, sur un des groupes, c'est vrai qu'ils se voient de façon intermédiaire pour faire le planning, mais on est là deux ou trois fois par an au moins. Pour être avec eux, leur faire un récapitulatif des congés, des choses comme ça. Et puis ça permet d'évoquer des problèmes. Par exemple, sur un groupe, le salarié arrivait un petit peu en retard, mais les membres n'en avaient jamais forcément discuté. À la réunion avec eux, c'est remonté. Et ils ont commencé à se plaindre du salarié. Mais ils ne le disaient pas au salarié pour ne pas le vexer. Alors qu'est ce qu'on a fait ? On a joué le rôle d'intermédiaire. On a eu un entretien avec le salarié et il l'a bien pris. Ça aurait été un agriculteur qui aurait dit *“Tu arrives en retard, tu nous embêtes”*, les autres ne l'auraient pas forcément fait parce qu'ils n'auraient pas eu le courage de lui dire, et il aurait pu arriver à 10 heures du matin. Ça aurait pu avoir un effet boule de neige et puis après *“il y en a marre de ce salarié, il ne correspond plus du tout”*. On règle des petits trucs en fait mais si ça se développe, ça peut engendrer la fin du groupe. C'est pour ça qu'on leur demande d'être là lors des réunions (...) En ce moment, je passe aussi beaucoup de temps à finaliser des groupes, parce qu'on a des groupes qui vont rester avec le salarié en CDD pendant 12 mois, le temps de voir comment ça fonctionne avec le salarié. Il y a quand même une période d'essai, obligatoirement. En général, on fait trois mois, et si besoin est, on renouvelle. On fait trois mois de CDD dans un premier temps avec le salarié et on voit s'il y a besoin de le renouveler ou pas. Donc on peut le renouveler jusqu'à 12 mois. Tout dépend des groupes en fait parce que c'est au cas par cas. Prenons l'exemple de Saint- Céré, ils ont deux salariés qui travaillent en commun et ils sont vingt agriculteurs sur le groupe. Vingt agriculteurs qui vont fonctionner sur la base d'un calendrier annuel puisqu'on a autant de l'accroissement d'activité avec tout ce qui concerne le soin aux animaux et la conduite du matériel, que du saisonnier avec ramassage de tabac, de fraises, etc. On pourrait pas se permettre de dire aux agriculteurs *“Embauchez le salarié après 3 mois d'essai”*, puisque ceux qui le prennent pour le tabac ne l'auraient pas vu puisqu'ils ne le prennent qu'une fois dans l'année pour le ramassage de tabac. Donc là, on a été obligés de faire un CDD de douze mois obligatoires pour qu'ils aient tous le temps de voir les deux salariés. Pour voir s'ils pouvaient travailler ensemble parce qu'il y en a qui prennent les deux salariés pour le tabac en même temps. Ils ont voulu voir si ça collait entre les deux salariés. Par exemple, ce groupe ci, Fabien, lui, c'est un salarié qui était tout à fait connu sur le secteur, on a fait le groupe grâce à lui puisque c'est lui qui s'est présenté en tant que salarié. Au bout de 3 mois, c'était bon, c'était fait. Donc à chaque fois, on se voit, on fait le point et si les agriculteurs sont OK, on leur propose le CDI. Ils disent oui ou non. On les oriente quand même un peu sur le schéma, c'est-à-dire qu'on leur dit *“Il faut faire une période d'essai”*, après on leur dit quand ils doivent passer le salarié en CDI. On les aiguille aussi au niveau de la rémunération du salarié. C'est-à-dire qu'au départ on embauche au coefficient 120 mais c'est nous qui le définissons en fait, en fonction de l'expérience du salarié (...) Pour les salaires ou les augmentations, c'est Agrisaisons qui s'en occupe parce qu'on est l'employeur du salarié. Lorsque c'est le salarié qui nous demande, nous, ensuite, on demande au groupe. Mais, ce salarié, Fabien, il n'a pas demandé, et il ne demandera jamais. Donc à la prochaine réunion, ça sera évoqué. Et s'ils sont contents du salarié, il faut qu'ils en passent par là s'ils veulent le garder. Il faut quand même que ça reste raisonnable. Mais bon, il faut faire un petit geste de temps en temps et c'est suivant l'évolution du salarié en fait. Parce qu'on a des retours de toute façon, si ça se passe bien ou pas bien, on a toujours des retours. C'est pour ça que c'est important de les voir régulièrement parce que quoi qu'il arrive, même si on ne fait que le planning, il y a toujours des observations qui sont faites donc c'est hyper important. Alors après il y a des groupes où les agriculteurs s'entendent très bien avec le salarié et où le salarié veut venir à chaque fois aux réunions de groupe, et il serait vexé s'il ne venait pas. Donc là, au préalable, avant de faire l'augmentation, on s'est renseignés auprès de plusieurs agriculteurs pour savoir comment ça se passait, s'ils étaient contents du salarié ou non. Et à la réunion de groupe, on a demandé au salarié de sortir de la salle pour une demi-heure. On a discuté de l'augmentation, tout le monde était d'accord. On savait qu'*a priori* tout le monde serait d'accord. Et puis on lui a dit *“Voilà, tu es augmenté”*. Mais ce sont les agriculteurs qui prennent la décision sans le salarié. La spécificité d'Agrisaisons, avec les groupes-emploi, c'est vraiment de faire au cas par cas. Je crois que c'est ce qui est important. Et d'être vraiment à l'écoute de chaque salarié de chaque groupe. C'est vrai qu'au service, ils me le reprochent souvent. Ils me disent *“Ce que tu es compliquée avec tes groupes, tu pourrais pas faire quelque chose de plus homogène”*. »

3.2.2- Le régime de planification des compétences dans le service de remplacement et le groupement d'employeurs départemental : un enrôlement « rapide » et « lointain » des salariés

Le registre d'Annette, la responsable planning du service de remplacement et d'*Agrisaïsons*, tranche d'avec celui de Karine. Elle ne quitte pas son bureau de Cahors, situé à la chambre d'agriculture départementale, et passe toute la journée au téléphone, à recevoir les demandes des agriculteurs et à leur trouver des salariés, qu'il s'agisse de remplacement ou de complément de main-d'œuvre.

S'agissant du remplacement en agriculture, sa première « obsession » est de « placer » les huit agents permanents du service, ceux qui sont en CDI et dont le poste doit donc être absolument rentabilisé. Elle peut ensuite compter sur ceux qu'elle appelle les « quasi-permanents », c'est-à-dire les salariés vacataires qui travaillent très régulièrement pour le service de remplacement et qui ne souhaitent pourtant pas être embauchés en CDI, souvent à cause de l'exploitation familiale dont ils continuent de s'occuper (il s'agit fréquemment d'agriculteurs doubles actifs). Une fois les permanents positionnés et les « quasi-permanents » sollicités – ces derniers ne sont pas toujours disponibles –, elle recourt aux vacataires. Pour ce faire, elle alterne quatre méthodes de recrutement : 1°) Elle va sur GRE, la base de données de la structure départementale, et jette un œil dans le *listing* des salariés qui ont travaillé soit pour le service de remplacement, soit pour *Agrisaïsons* : elle regarde ceux qui sont domiciliés sur le canton, la date de leur dernière mission, et les travaux qu'ils ont effectués sur les exploitations sur lesquelles ils sont intervenus ; ensuite, elle leur téléphone, leur explique le travail, demande s'ils se sentent capables d'effectuer les tâches indiquées et termine en lançant l'ordre de travail. Dans la mesure du possible, lorsque les tâches de remplacement portent sur de trop courtes durées pour intéresser un salarié vacataire (par exemple, deux heures de traite le matin et deux heures de traite le soir), elle essaie d'articuler la mission de remplacement du salarié avec une tâche de complément de main-d'œuvre sur une exploitation voisine ; elle tente, d'une certaine manière, de faire « d'une pierre deux coups » pour proposer un temps de travail suffisamment conséquent aux salariés qu'elle contacte ; 2°) elle fait appel à Karine, l'animatrice « emploi » d'*Agrisaïsons*, pour qu'elle lui indique des salariés disponibles qu'elle a rencontrés lors de ses réunions de terrain (*cf.* développements *infra* sur la connexion entre les deux modes d'action) ; 3°) elle demande à l'agriculteur qui a un besoin de remplacement s'il ne connaît pas quelqu'un de son secteur qui pourrait être embauché comme agent de remplacement le temps de la mission ; 4°) si elle est toujours sans solution, elle fait appel à la Mission Locale ou à l'Association Intermédiaire pour voir si elles n'ont pas

de personnels compétents ; toutefois, ces deux structures se révèlent surtout utiles lorsqu'il s'agit de pourvoir à une demande de travaux saisonniers (leurs personnels étant généralement insuffisamment qualifié pour effectuer des remplacements). Annette dit faire un peu moins de cas des demandes de complément de main-d'œuvre faites sur *Agrisaisons* ; elle prête moins attention à la justesse de l'appariement lorsqu'il s'agit de satisfaire un besoin en travail d'appoint dans la mesure où elle estime que les travaux sont généralement moins compliqués et les situations moins problématiques que dans le remplacement, puisque le salarié est là pour « seconder » l'agriculteur, qu'il n'est pas seul sur l'exploitation.

L'enrôlement des nouveaux salariés au service de remplacement départemental ou à *Agrisaisons* – les procédures de recrutement ne sont pas différenciées selon les structures – s'effectuent d'abord par l'entremise de « fiches de candidature » que remplissent les candidats à un emploi vacataire, lorsqu'ils passent au bureau de Cahors, ou qu'on leur envoie par courrier s'ils le demandent. Ces dernières renferment des informations extrêmement succinctes sur les postulants : coordonnées, statut de la personne (demandeur d'emploi, RMI, etc.), diplômes professionnels, type d'emplois occupés et coordonnées des entreprises dans lesquelles le travail a été effectué, et travaux maîtrisés (avec des rubriques [entretien, élevage, conduite du matériel et travail du sol, divers] et sous rubriques qu'il faut cocher).

Il y a quelques années, le service de remplacement avait instauré une demi-journée (le mardi après-midi) consacrée à l'accueil des candidats, des futurs agents de remplacement, pour que l'animatrice s'entretienne avec eux pendant une heure et aborde leur trajectoire professionnelle, leur expérience, etc. Cette pratique a depuis été abandonnée vu qu'assez peu de candidats honoraient le rendez-vous, « *ils passent quand ils passent* », nous dit Dominique, la responsable du service, « *les inscriptions se font pas mal par téléphone ; en ce moment, tous ceux qui se sont inscrits depuis le mois d'avril, il y en a 95% qu'on n'a pas vus* ». Cela ne signifie évidemment pas qu'Annette se fie uniquement aux déclarations faites sur les fiches de candidature pour positionner un salarié sur une mission de remplacement, mais le fait est qu'elle ne peut consacrer qu'un temps très limité à recouper les informations que les candidats lui livrent, vu qu'elle est « absorbée » par le planning (et Dominique, la directrice du service de remplacement, n'a elle aussi pas toujours la possibilité ou le temps matériel de conduire ces entretiens avec les futurs salariés ; ses rendez-vous extérieurs sont multiples et elle est très fréquemment absente du bureau). Aussi, beaucoup d'entretiens avec les postulants s'effectuent-ils à « bâtons rompus » (quelques questions sont posées « en passant » au candidat au moment où il rapporte physiquement sa fiche au service) ou bien alors, par

téléphone, au dernier moment, quand Annette n'est pas en mesure d'envoyer sur une ferme un salarié qu'elle connaît déjà et qu'il lui faut faire appel à un nouvel inscrit – dans 80% des cas, elle nous dit positionner sur les remplacements des agents qui ont déjà travaillé pour le service, restent donc 20% d'appariements généralement « lointains », faits rapidement et/ou à distance. En règle générale, Annette dit « *faire confiance* » aux salariés, dans ce qu'ils lui déclarent savoir faire ou pas ; elle se contente généralement de brèves questions techniques sur les tracteurs ou les machines à traire (quelques « pièges » tendus qui lui permettent de repérer les impostures les plus évidentes) ; elle n'a de toute façon pas le temps d'en savoir plus, de vérifier leurs dires (auprès d'anciens employeurs par exemple).

« Les permanents, je sais où ils sont, s'ils sont en congés ou pas. Pour les occasionnels, soit je les connais et je les appelle, et s'ils ne peuvent pas intervenir, alors je vais directement consulter sur GRE et je recherche par rapport au lieu et par rapport aux ordres de travail... Là, je vois si le salarié est disponible, depuis quand, et s'il travaille déjà, où il est prévu exactement en temps complet ou en temps partiel, et à partir de là, je peux compléter la demande et surtout répondre en premier aux demandes qui sont faites sur le canton où est le salarié (...) J'essaie d'abord d'alimenter l'emploi du temps des permanents ou des ponctuels qui ne veulent pas être permanents, les "quasi-permanents" comme on les appelle. Par exemple, j'ai un salarié sur le canton de Martel qui refuse de passer au statut de CDI et sur le service il est à 80% sur une année et ça lui convient parfaitement parce que, dans le même temps, il travaille sur l'exploitation familiale (...) Sur Cahors, moi, je ne reçois que des personnes qui sont géographiquement installées sur la localité. Ils passent, ils remplissent une fiche et on les inscrit. Mais les candidatures qu'on a, les candidatures spontanées, de passage, elle viennent souvent des personnes qui habitent à Cahors ou tout près. Sinon, on leur envoie la fiche et ils nous la renvoient (...) Je ne rencontre pas tous les gens que j'envoie sur le service de remplacement ou sur *Agrisaisons*. Quand il y en a qui passent au bureau, je regarde la fiche, je pose des questions pour voir ce qu'ils savent faire mais ce ne sont pas vraiment des entretiens d'embauche. Dominique, quand elle peut, elle, elle les reçoit (...) Les personnes les plus sérieuses, généralement, elles passent pour un entretien avec Dominique. Les autres, c'est très rapide (...) (*Les personnes qui déposent leur candidature*) Je leur pose quelques questions quand ils viennent sur Cahors ou au téléphone. Par exemple, la conduite de tracteur, je reste vigilante mais je reste aussi vigilante au niveau des animaux, quand ils me disent qu'ils l'ont vu faire dans l'enfance ou par rapport à des amis chez qui ils ont donné des coups de main. Pour eux, ils ne voient pas le problème, ils disent qu'ils apprennent très vite donc ils ne voient pas où est la difficulté. Parce que pour eux, l'avoir vu, c'est de l'acquis. Mais ces personnes-là, en général, je les appelle vraiment quand je n'ai pas d'autres solutions (...) En principe, je leur fais confiance, je crois ce qu'ils me disent. En principe, il y a peu de personnes qui vraiment trichent sur leurs compétences ou qui mentent. M'enfin, on reste vigilants. Mais, en principe, c'est toujours pareil, j'appelle d'abord les personnes connues sur le canton. Je reviens toujours à 80% à ces personnes qui sont connues. Et ensuite, je revois toutes les demandes sur la journée pour regarder si je ne peux pas organiser le remplacement avec du complément de main-d'œuvre, j'essaie de combiner pour que la demande de remplacement pour un "coup dur" s'articule avec un accroissement d'activité. Entre les deux structures, j'essaie de voir si je ne peux pas envoyer la personne sur deux exploitations qui sont sur le même canton. Pour que la personne soit occupée huit heures par jour, on

regarde si on ne peut pas combiner entre les deux structures (...) Si je n'ai pas de solutions, dans ces cas là, j'en viens tout simplement à des structures de terrain qui n'existent pas partout mais qui fonctionnent quand même pour dépanner au pied levé, qui ne sont pas toujours dans le secteur agricole du type association intermédiaire ou mission locale. Ce qui est compliqué, c'est que les personnes qu'elles inscrivent n'ont pas forcément les compétences appropriées, donc ça reste souvent pour du complément de main-d'œuvre ou pour des travaux saisonniers. Mais pour des demandes bien précises, elles sont souvent sans solution. Mais je procède par ce biais là, ou alors je reviens directement vers l'agriculteur en lui disant qu'on n'a personne à lui proposer et je lui demande s'il ne connaît personne. Et souvent ça se décante dans la famille de l'agriculteur, la personne à laquelle elle n'avait pas pensé au départ. Ou dans le voisinage. Et puis les jeunes qui sont en vacances chez les parents et qui sont disponibles dans le voisinage, ça apporte de l'eau au moulin (...) L'ANPE, je ne la contacte jamais. Quand il y a une demande où on est en grosse difficulté, je le vois directement avec Dominique. Ça nous est arrivé peut être une dizaine de fois en dix ans d'intervenir auprès de l'ANPE pour leur demander s'ils avaient quelqu'un. Mais on avait des réponses très tardivement et donc ça nous a pas incités à continuer à fonctionner avec. Ça n'est pas assez rapide. Et puis au niveau agricole, ils n'ont pas un personnel qui vient avec les bonnes compétences. À l'heure actuelle, au niveau du département, je pense que c'est assez connu notre existence et les gens se présentent spontanément pour de la recherche de travail (...) (*Sur la différence entre le positionnement sur le service de remplacement et sur Agrisaisons*) Ce n'est pas la même tournure d'esprit. Disons que sur *Agrisaisons*, il y a eu des demandes qui n'ont pas été satisfaites, qui sont restées par moment non pourvues. Il y a eu quelques échecs. Et le mécontentement s'est surtout fait par rapport aux demandes saisonnières, le mécontentement, il s'est beaucoup plus fait ressentir sur cette structure là qui présentait au départ plus de souplesse que le service... C'est finalement là qu'on a eu le plus de mécontentement. *Agrisaisons*, il n'y a pas à développer plus que ça. Je pourvois aux demandes sans trop de soucis quoi. Je réfléchis moins. C'est vrai qu'il y a eu des situations où ça c'est pas vraiment bien passé mais je culpabilise moins s'il y a une demande non pourvue ou une mission qui ne s'est pas bien passée. »⁵²⁹

Reste qu'Annette évolue souvent sur un registre « industriel » : son objectif est de répondre à une demande de travail, de trouver des salariés « à tout prix ». Si elle passe régulièrement plus de temps à positionner un salarié lorsqu'il s'agit de remplacement en agriculture que lorsqu'il est question de travaux saisonniers ou d'accroissement temporaire d'activité, le volume très important de demandes qu'elle doit traiter dans la journée fait qu'il lui arrive de solliciter des ouvriers aux compétences assez « incertaines », à tout le moins, aux qualifications non vérifiées ou à l'expérience professionnelle non confirmée, et ce, faute de temps – selon ses dires, cela concerne environ 20% des demandes de remplacement qu'elle traite ; et Dominique, la responsable du service de remplacement et d'*Agrisaisons*, de lui reprocher de ne pas consacrer assez de temps à l'appariement, d'aller trop vite dans les positionnements, de ne pas se préoccuper suffisamment de rapprocher la demande (les caractéristiques de l'exploitation et le travail demandé) du profil des salariés qu'elle envoie.

⁵²⁹ Entretien avec Annette, assistante planning du service de remplacement et d'*Agrisaisons*, août 2005, pp.5-8.

« Annette, le problème, c'est qu'elle veut à chaque fois trouver quelqu'un à tout prix, que ce soit pour *Agrisaisons* ou pour le service. Elle ne fait pas la différence. Pas assez en tout cas. Alors que pourtant, il y a une différence. L'agriculteur qui est absent, tu ne lui envoies pas le même profil de personne que lorsque tu as quelqu'un qui est là et qui a besoin d'un salarié à qui il donne des instructions. Tu raisones pas pareil. Mais Annette, elle a tendance à vouloir répondre à tout prix. Elle répond à tout prix, il y en a un dans le coin... Tu ne l'as jamais vu ... Elle, elle veut absolument répondre à la demande... Et souvent je lui dis "*non*" (...) Quand un remplacement se passe mal, pour moi, c'est nous qui avons mal travaillé dans le positionnement. Ce n'est pas le salarié qui a menti ou qui a triché, c'est nous qui ne savons pas assez de choses et qui en envoyons un parce qu'il est dans le coin. Annette, elle se dit "*Tiens, il y a une personne, et bien elle va faire l'affaire hein*". Si tu poses la question au gars, il va toujours te dire "*oui, oui, je sais faire*". Je te dis, ce n'est pas du 100%. Vu comme on est situé dans le département, et qu'on intervient partout, c'est le problème. Il y a aussi qu'on n'a pas énormément de demandes pour recruter. Tu comprends, l'activité, elle est très incertaine. On ne peut pas faire des recrutements en planifiant qu'on va faire tant d'heures sur tel ou tel canton. Sur le service, on a diminué l'activité par rapport à l'année dernière encore de 16%. Alors que ça avait déjà diminué l'année d'avant. On n'a pas assez de demandes. On ne peut pas quantifier les demandes et dire dans tel secteur "*Voilà, il nous faudrait un salarié*". Il y a certaines années, sur tel canton, le permanent du service, ça va suffire et puis d'autres années, il faudra qu'on appelle plein de vacataires. Donc on est obligés de... quand il y a la demande qui arrive, il faut faire face. Et les gens que tu reçois... bon, ils n'attendent pas forcément après le service... si tu les fais pas travailler, ils trouvent autre chose (...) Annette, c'est vrai qu'elle a énormément de travail. On essaie de la seconder un peu mais ensuite c'est chacun son boulot. Déjà, moi je la seconde un peu ; j'essaie de savoir qui il y a sur le planning tous les jours, je veux regarder. Et après, par rapport aux permanents, je vais demander "*Est-ce que les permanents sont tous casés ?*". Mais on n'est pas à être derrière tout le temps pour le *planning*. Ce que je lui reproche, ce n'est pas de se tromper. Elle a énormément de choses à faire. Mais elle n'a pas le réflexe de demander alors qu'elle sait très bien que si elle coince quelque part, on est toujours là. C'est elle qui se le prend sur elle. Le *planning* avec elle, c'est "*il faut absolument quelqu'un, il faut absolument quelqu'un*". Et moi, je lui dis qu'il ne faut pas quelqu'un à tout prix si c'est quelqu'un qui ne vaut rien, qui va causer plus d'ennuis qu'il ne va aider ; elle me dit "*Oui, mais celui là il habite à 10 kilomètres alors que l'autre, il habite à 30*", alors je lui dis "*Envoie celui qui habite à 30 kilomètres parce qu'il a les compétences*". Qu'il soit à 30 kilomètres, moi, je m'en fous, ce n'est pas spécialement important. Peut-être qu'il y aura des frais de déplacement en plus, mais à la fin, on aura un meilleur remplacement. »⁵³⁰

Les propos de la responsable permettent d'éclairer une partie des raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de réorganisation du travail en dépit des imperfections constatées dans les appariements : le caractère « aléatoire » de l'activité de remplacement – le volume des remplacements réalisés sur un canton, ou plutôt sur un secteur (c'est-à-dire un groupe de cantons limitrophes), peut varier énormément d'une année sur l'autre – rend le travail approfondi de recrutement *peu rentable* : les animateurs risquent de passer beaucoup de temps à s'entretenir avec un salarié, à se renseigner sur son expérience professionnelle, et, au bout

⁵³⁰ Entretien avec Dominique B., directrice du service de remplacement et d'*Agrisaisons*, juillet 2005, pp.6-8.

du compte, ne pas être en mesure de lui proposer suffisamment de travail pour le « fidéliser » (pour qu'il reste disponible pour des missions de remplacement). Nonobstant le temps très limité que l'assistante planning ou l'animatrice peuvent consacrer à recevoir les salariés, à discuter avec eux, à recouper les informations qui leur sont données – et il ne saurait être question d'embaucher spécialement une personne pour cette tâche, vu que cela augmenterait le coût global du remplacement –, « aller vite » dans l'enrôlement des personnels salariés, prendre le risque d'une baisse de la qualité de la prestation, n'est donc pas sans obéir à une certaine rationalité (allouer au mieux son temps de travail et ne pas le gaspiller inutilement à s'informer sur des salariés qu'on risque de ne plus revoir, faute de pouvoir les faire travailler assez rapidement).

Un autre aspect est à relever ; il peut passer inaperçu mais joue une importance assez considérable dans le phénomène que nous décrivons ici : s'il n'est pas question de déduire un nombre de postes de travail à temps plein du nombre de journées de remplacement réalisées par le SRA – on pourrait en effet imaginer que les quelques 4500 journées que réalisent le service de remplacement annuellement donnent lieu à 22 emplois d'agents à temps plein (4500 jours d'activité/200jours correspondant au nombre de jours travaillés par un salarié à temps plein = 22 agents permanents) – c'est parce qu'il n'est plus question d'envoyer les agents permanents n'importe où dans le département. Il y a certes des raisons financières à cela – il s'agit de limiter le plus possible le montant des frais de déplacement – mais il y a également, et principalement, un changement de « mentalité » des personnes recrutées : il n'est plus question, pour les agents de remplacement contemporains, d'accepter comme le faisaient leurs prédécesseurs il y a 25 ou 30 ans des missions loin de chez eux qui les contraindraient à rester chez l'adhérent le temps que dure le remplacement. Ils veulent pouvoir rentrer dans leur foyer une fois la journée de travail terminée, comme n'importe quel autre salarié. D'ailleurs, les agriculteurs eux-mêmes sont de moins en moins disposés à offrir le gîte et le couvert aux remplaçants. Tout cela participe du processus général de normalisation des conditions de travail en agriculture. Il en ressort que ce n'est pas tant le niveau global d'activité du SRA qui préside à l'embauche de salariés permanents – il est *grosso modo* le même d'une année sur l'autre – que le volume d'activité au niveau de tel ou tel « secteur » du département.

3.2.3- Les connexions entre les deux régimes et l'institutionnalisation de l'animatrice « emploi » d'Agrisaisons en « point de passage convenu » : la captation des meilleurs éléments dans les groupes-emploi

Cette caractérisation de deux régimes d'action distincts – celui relatif à la création des groupes-emploi d'un côté, et celui attendant aux mises à disposition ponctuelles pour du remplacement ou du complément de main-d'œuvre de l'autre – ne signifie pas qu'ils n'entretiennent aucun lien entre eux. Comme nous l'avons déjà suggéré plus haut, Annette, dans son travail de planning, appelle régulièrement Karine, en charge des groupes-emploi, pour que cette dernière lui propose des solutions de dépannage lorsqu'elle a du mal à trouver des salariés.

Karine s'est imposée comme principal « référent travail » tant auprès des agriculteurs à la recherche de solutions pérennes d'emploi partagé qu'auprès des salariés, qui trouvent dans les « groupes-emploi » des opportunités de postes permanents (en CDI), une rémunération généralement plus élevée qu'au service de remplacement ou à *Agrisaisons* (car leur salaire est directement négocié par Karine avec les agriculteurs au moment de la création du groupe-emploi pour qu'il corresponde le plus possible au niveau d'expérience du salarié – c'est d'ailleurs souvent elle qui réclame les augmentations à la place du salarié), et souvent de meilleures conditions de travail (car là encore, l'animatrice « emploi » veille à ce que la collaboration entre les exploitants et le salarié se passe du mieux possible – de par son suivi régulier des groupes, elle sert souvent d'intermédiaire pour pacifier des relations devenues tendues entre les deux parties). Par conséquent, elle s'est aussi transformée en un secours et un recours pour le service de remplacement et le groupement d'employeurs départemental. Annette contacte régulièrement sa collègue « de terrain » afin de savoir si elle ne peut pas l'aider à trouver de la main-d'œuvre compétente. Pour le service de remplacement, Karine est devenue tout à la fois une « source de recrutement » et une « assurance qualité » : Annette comme Dominique, la responsable du service, savent que les meilleurs salariés passent d'abord la voir ; elles comptent donc sur leur collègue pour leur « donner des noms » et savent pouvoir se fier à elle, à son jugement, au vu du temps qu'elle a passé à s'entretenir avec eux et à obtenir des avis et des recommandations les concernant de la part d'agriculteurs. Si nous parlons de l'animatrice « emploi » comme d'un *point de passage convenu* (et non obligé) dans le domaine de l'emploi partagé, c'est parce que sa position d'intermédiaire de référence est le produit de la réputation qu'elle s'est progressivement forgée sur le département (aidée en cela, il est vrai, par son capital social personnel et par le fait que l'offre de médiation dont elle est chargée est objectivement plus attractive que celle dont sont

porteurs le service de remplacement ou *Agrisaïsons*), non le résultat de règles ou de procédures qui auraient « contraint » les personnes à d'abord aller la voir pour espérer trouver du travail. Annette revient en ces termes sur sa collaboration avec Karine :

« Je travaille beaucoup avec Karine. Elle m'apporte souvent des solutions de dépannage. Ça se fait automatiquement. Dès qu'elle voit en entretien des salariés, à son bureau à Figeac essentiellement, quand elle en a connaissance par ses relations avec les techniciens ou les agriculteurs tout simplement. Donc elle me le dit relativement systématiquement, tous les jours. Tous les jours on s'appelle et je lui demande assez régulièrement si elle a connaissance d'un nouveau salarié, et dès qu'elle vient sur Cahors, elle m'amène les fiches détaillées complètes qu'elle a faites pendant les entretiens (...) Les salariés qui vont voir Karine, ils viennent de tout le département. Ici, c'est trop réduit pour solutionner les problèmes au niveau de tout le département. Les gens qui viennent ici, ce n'est que du local. Et comme Karine, elle, sillonne tout le département, par rapport aux réunions qu'elles organisent sur les groupes-emploi, ou les rendez-vous qu'elle donne à des salariés sur place, ça crée un bouche à oreille étendu que moi je n'ai pas sur place. Les gens appellent souvent par le biais de Karine qui est venue les voir à différents endroits du département. Et ça apporte effectivement une aide. Ça reste un ravitaillement constant en mouvance salariale. Sans cela, ce serait trop difficile. »⁵³¹

Dominique, la directrice du service de remplacement et d'*Agrisaïsons*, confirme l'importance qu'elle a prise dans tout le dispositif départemental d'intermédiation :

« La personne qui embauche beaucoup sur le terrain, c'est surtout Karine, surtout sur les groupes-emploi, surtout sur les CDI. Après, tous les gens qui passent pour s'inscrire, si je suis là, c'est moi qui vais les inscrire, après on prend comme ça vient et on les inscrit au fur et à mesure (...) Karine, les salariés, elle les voit un plus que moi parce qu'elle est un peu le référent au niveau emploi. Donc comme là, elle en a vu quelques uns, elle dit à Anne qui a toujours l'habitude des mêmes salariés "*il y a celui-ci et celui-là dans le coin qui sont compétents, et pour le moment on n'a pas de postes en CDI pour eux en groupes-emploi*" (...) Anne, elle fait surtout du placement. Karine, elle, rencontre pas mal de monde et elle en envoie ici. Parce qu'elle est vraiment centralisée. Elle a son bureau sur Figeac et les gens, ils vont là bas pour se faire connaître. »⁵³²

Ces synergies entre le travail de mise en place de groupes-emploi et l'activité départementale de remplacement ne doivent cependant pas être exagérées. L'animatrice « emploi » d'*Agrisaïsons* a ses propres objectifs : créer des groupements d'agriculteurs basés sur des emplois permanents. Si elle aide régulièrement le service de remplacement (ou le groupement d'employeurs départemental) à trouver de nouveaux salariés, dans le même temps, elle veille à « garder » ceux qu'elles jugent les plus polyvalents techniquement et dotés des plus grandes compétences relationnelles pour « ses » groupes-emploi ; et s'il arrive que ces derniers travaillent pour le SRA, c'est toujours pour une période extrêmement limitée, le

⁵³¹ Entretien avec Annette, *op.cit.*, p.7.

⁵³² Entretien avec Dominique B., *op.cit.*, p.2..

temps qu'elle monte le groupement ; ils sont ensuite « définitivement » accaparés par le « groupe-emploi » et leurs compétences rendues totalement indisponibles pour le remplacement agricole.

« Pour moi, aujourd'hui, l'activité d'Agrisaisons, elle doit être basée sur un certain nombre de permanents parce que l'activité saisonnière et le complément de main d'œuvre qu'on fait, c'est très aléatoire et je pense que la structure ne peut pas vivre si elle n'a pas une base solide. Donc déjà, ça, c'est la première constatation, d'avoir un nombre de permanents suffisant pour faire vivre la structure départementale. Après, c'est une structure pour pallier aux manques de main-d'œuvre sur les exploitations qui sont plus structurels si tu veux, et je pense qu'elle a énormément de marges de manœuvre pour se développer. Il y a de plus en plus de besoins de main-d'œuvre et l'objectif premier, aujourd'hui, c'est ça, c'est de développer ces groupes-emploi pour développer quelque chose d'acquis et de solide dans l'avenir (...) (*Sur sa collaboration avec Annette, l'assistante planning*) Si tu veux, en rencontrant les salariés et en les voyant lors de l'entretien, c'est une autre approche que celle que peut avoir Annette par téléphone. Donc je fais des fiches sur les salariés que je vois et je lui transmets. Mais parfois elle galère pour mettre un salarié sur un "coup dur", et effectivement elle m'appelle en me disant "*Qui c'est qui te semble le plus approprié ?*", parce qu'elle a du mal à faire la part des choses au niveau des compétences de chaque personne si tu veux, donc on s'appelle et puis voilà, je lui donne des noms de salariés qui me semblerait mieux correspondre que d'autres (...) Si tu veux, quand je vois le salarié, je me dis "*celui là, c'est un groupe-emploi*", je le garde. Et puis, les autres, je les donne à Annette. Je suis très dure avec Annette, je le reconnais (...) Il y en a qui sont compétents sur le service de remplacement. Il y a des CDI. Il y a les vacataires que l'on emploie très fréquemment. Après, si tu veux, tous les autres, ceux qui sont vacataires au service et qui travaillent régulièrement pour nous, on ne les veut pas forcément en groupe-emploi. Parce qu'on sait qu'ils n'ont pas les compétences pour. Je pense à Monsieur X, on ne lui a jamais proposé de poste et on ne lui proposera jamais de poste parce qu'on sait qu'il est trop lunatique pour être sur un poste régulier. Il va bien en tant qu'agent de remplacement mais pas plus. Si tu veux, je fais une énorme différence. Au niveau d'un groupe-emploi, il faut beaucoup de souplesse au niveau du tempérament et il faut être très polyvalent parce que le groupe a souvent des attentes vis-à-vis de travaux particuliers. Donc ça va être beaucoup de conduite de matériels, du soin aux animaux, des remplacements congés, "coups durs". Voilà les attentes qu'ils ont. Donc il leur faut quelqu'un de très polyvalent en fait. Qu'il soit aussi bien capable de faire du tracteur toute la journée que d'aller soigner des bêtes le soir pour remplacer. Il faut quelqu'un de très très polyvalent. Et c'est pour cela que les fils d'agriculteurs en général se débrouillent mieux parce qu'ils ont toujours été dans ce milieu là et qu'ils savent conduire un tracteur. Ils savent faire le maximum en fait. Et pour les jeunes en plus, c'est très formateur. C'est le retour qu'on en a après. On a quelques salariés qui se sont installés chez des agriculteurs locaux. D'autres qui se sont installés sur l'exploitation familiale, mais quoi qu'il arrive le retour est favorable dans le sens où ils nous ont bien dit qu'ils avaient eu une expérience très enrichissante parce que ça leur permet de voir plusieurs façons de fonctionner et d'adapter la plus appropriée sur leur exploitation en suivant (...) Sur le remplacement, on n'a pas cette exigence. Il te faut quelqu'un pour traire ou pour tailler les vignes, mais tu n'as pas la même exigence de polyvalence. Mais je dirais que c'est surtout au niveau de la mentalité qu'il y a le plus de différence. C'est une vision des choses quoi. C'est difficile à dire comme ça. Mais autant le service de remplacement va correspondre à certaines personnes parce qu'ils vont très bien passer chez certains agriculteurs et pas chez d'autres. Et c'est

vrai qu'il va faire des missions de courte durée. Donc cette personne là, on l'imagine mal aller sur des exploitations "Agrisaisons", sur des groupes, et revoir toujours les mêmes parce que ça ne passerait pas au bout d'un certain temps. Quelque part, les personnes qui sont vacataires sur le service et qui travaillent pour nous depuis quelques années, et qui n'ont jamais eu de contrats, je pense qu'elles n'ont pas les compétences requises pour aller plus loin. Parce qu'ils n'auront pas la mentalité, l'approche et l'expérience nécessaires pour travailler à temps complet sur une structure, sur un groupe. Je ne veux pas dire par là qu'on emploie que des personnes inadaptées sur le service, mais ce n'est pas pareil. S'ils font un remplacement de quelques jours, ça va passer. Mais ça ne passera pas s'ils y vont de façon régulière. Il faut vraiment quelqu'un qui passe partout. C'est ça la difficulté du groupe-emploi. Il faut quelqu'un qui s'adapte sur toutes les exploitations quel que soit le tempérament des chefs d'exploitation. Sur le service, tu as la durée qui n'est pas la même. Parce que le service, ils vont y rester peu de temps et ils n'y reviendront pas forcément donc même si ça ne se passe pas très bien pendant les deux jours, ça ne se passe pas très bien et puis point barre. C'est là la différence. Sur un groupe-emploi, si ça ne passe pas, ça ne passe pas. Ça veut dire que soit l'agriculteur s'en va soit le salarié s'en va. Il faut que ça passe chez tout le monde en fait. Mais je ne dis pas que des problèmes ne sont pas arrivés. On a eu des agriculteurs qui sont sortis parce que ça ne se passait pas bien et on a eu des salariés qui ont démissionné parce que ça ne se passait pas bien. Ce n'est pas une science exacte de toute façon. Après, le tout, c'est de savoir si c'est le salarié qui ne va pas bien ou si c'est l'agriculteur qui ne va pas bien. Mais bon là, on s'appuie sur le groupe parce que le groupe connaît le salarié et l'agriculteur, donc on arrive assez souvent à cibler ce qui ne va pas. Au préalable de toute façon, on rencontre le salarié. On a un entretien individuel avec lui. Je le vois tout seul. Ensuite on voit le groupe. Alors soit il y a le nombre de jours requis pour employer un salarié, soit on va le constituer un peu plus tard. Mais le groupe est là. Et la mise en relation se fait lors d'une commission d'embauche tout simplement. Il y a une réunion et les agriculteurs voient le salarié à ce moment là. Ils lui posent des questions. Ils définissent leurs exploitations, les attentes qu'ils ont du salarié. On fait un planning. Et le salarié va aller sur les exploitations. Tout simplement. »⁵³³

En conclusion, la politique des « groupes-emploi » conduite au sein du groupement d'employeurs départemental et le fait que l'animatrice « emploi » d'Agrisaisons se soit imposée comme *point de passage convenu* en matière d'emploi sur le département (Schéma n°17) aboutissent, sinon à « piller », en tout cas à détourner une partie de la ressource humaine la plus rare dont dépendent l'activité du service de remplacement en agriculture et la qualité de la prestation dont il a la charge : les salariés les plus polyvalents, dotés des plus grandes capacités relationnelles – et cet aspect compte énormément dans les remplacements pour « coups durs » (qui sont au principe de la politique de remplacement dans le Lot) – sont captés au sein de groupements d'exploitants dont la taille n'excède que très rarement la dizaine d'agriculteurs⁵³⁴.

⁵³³ Entretien avec Karine, *op.cit.*, pp.2-7.

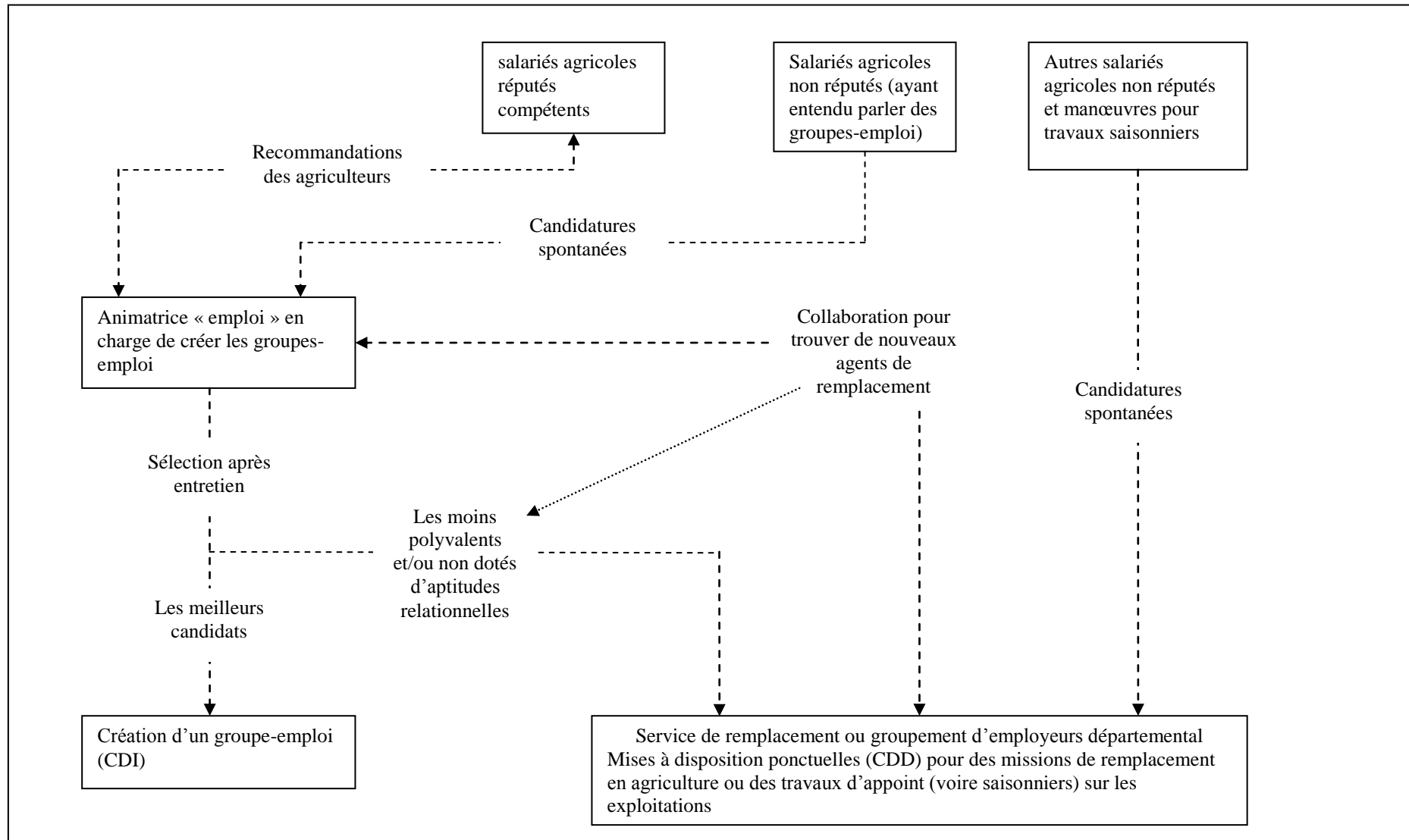
⁵³⁴ Remarquons également que contrairement aux membres d'un groupement d'employeurs agricole traditionnel qui ne bénéficient pas d'aides financières lorsqu'ils utilisent leur salarié pour se faire remplacer en cas de « coups durs » – il y a un monopole du SRA en matière de remplacement « aidé » –, les agriculteurs membres

Il importe évidemment de relativiser la portée des dommages occasionnés par ces « groupes-emploi » sur l'activité du service de remplacement : en effet, dans un contexte général de montée en puissance de la demande de travail salarié en agriculture (liée à la disparition progressive des aides familiaux et à l'agrandissement des exploitations), l'offre d'emploi de remplacement est concurrencée par bien d'autres offres (embauche directe de la main-d'œuvre par les exploitants, embauche dans les groupements d'employeurs, dans les coopératives d'utilisation du matériel agricole, dans les entreprises de travaux agricoles, etc.), et il n'est pas contestable que celles-ci participent bien plus intensément que ne le font les groupes-emploi à l'amenuisement de la ressource salariale la plus rare⁵³⁵ ; reste que ces derniers sont un facteur d'accentuation de la rareté, d'autant plus remarquable qu'il est « endogène », organisé et promu par les responsables du SRA eux-mêmes.

d'un groupe-emploi continuent eux de profiter des indemnités du contrat d'assurance remplacement et des aides de la mutuelle « coups durs » à laquelle ils appartiennent lorsqu'ils se font remplacer pour maladie ou accident par le salarié de leur groupe (alors que logiquement, les indemnités du contrat d'assurance collectif et les deniers de la mutuelle sont réservés aux sociétaires du SRA et sont conditionnés à l'intervention d'un agent de remplacement). Pour ce faire, pour éviter que les adhérents d'un groupe-emploi ne perdent les aides journalières réservées aux remplacements « coups durs », une mise à disposition du salarié du groupe est « bricolée » entre *Agrisaïsons* et le service de remplacement : on déclare le salarié sur le service de remplacement le temps que dure sa mission de remplacement auprès du membre accidenté ou malade dudit groupe (pourquoi ce « bricolage » dans les mises à disposition entre *Agrisaïsons* et le service de remplacement ? Pourquoi ne pas tout simplement étendre le contrat d'assurance « accident » aux groupes-emploi ? Tout simplement parce que cela créerait un précédent politique et légitimerait les prétentions des groupements d'employeurs traditionnels et de leurs prescripteurs syndicaux – les « concurrents » du service de remplacement et d'*Agrisaïsons* – quant à bénéficier des mêmes soutiens financiers que le SRA : en acceptant d'étendre le contrat d'assurance remplacement à *Agrisaïsons* et aux « groupes-emploi », en choisissant donc de casser le « monopole » du SRA en la matière, la caisse Groupama serait contrainte de le proposer également aux autres groupements d'employeurs agricoles, et ce, pour la bonne et simple raison que les statuts du groupement d'employeurs départemental *Agrisaïsons* sont exactement les mêmes que ceux d'un groupement d'employeurs classique – ils relèvent tous deux des articles L127-1 à L127-7 du Code du travail –, seul leur mode d'organisation diffère ; chose que ne souhaitent pas voir arriver les responsables du service de remplacement).

⁵³⁵ Autrement dit, pour reprendre notre analogie avec le modèle de Garrett Hardin, si le pillage de la ressource commune est causé par les éleveurs « égoïstes » amenant paître librement (sans aucune restriction) leurs troupeaux sur la prairie, il importe parallèlement de tenir compte du contexte (ou de l'épisode) de sécheresse qui fournit la condition de possibilité (ou est un facteur d'aggravation) de la tragédie.

Schéma n°17 : animatrice « emploi » d'Agrisaions comme point de passage convenu



3.3 – Nouvelle prise de parole des responsables des mutuelles cantonales et hybridation du dispositif d’intermédiation entre « groupes-emploi » et service de remplacement

Le taux de rotation souvent élevé des personnels de remplacement conjugué au travail d’appariement souvent trop rapide des animateurs (quoique nous ayons vu que cette rapidité n’était pas forcément irrationnelle sur le plan gestionnaire) participent à la dégradation relative de la qualité des mises à disposition d’agents de remplacement auprès des exploitants ; d’autant que les compétences les plus rares sont définitivement détournées par l’animatrice « emploi » d’*Agrisaisons*, captées et fixées dans les « groupes-emploi », c’est-à-dire rendues indisponibles pour le remplacement.

Au début des années 2000, les quelques mises à disposition « hasardeuses » du service de remplacement vont engendrer un vif mécontentement et une forte protestation de plusieurs responsables de MCD, qui se trouvent (de nouveau) pris à parti par certains de leurs sociétaires dénonçant la « piètre » qualité de la main-d’œuvre qu’on leur envoie pour les secourir. Devant cette situation, certains présidents de mutuelles cantonales envisagent alors de recruter eux-mêmes un salarié de remplacement permanent et de financer son poste avec les fonds de leur mutuelle (le service de remplacement se refuse en effet à embaucher des salariés de remplacement en CDI à temps plein, par crainte de ne pas être en capacité de leur trouver suffisamment de missions de remplacement pour rentabiliser leur poste de travail [dans un contexte où le volume d’activité annuel du service diminue], et au regard de l’augmentation du coût de revient et donc du tarif de remplacement auxquels conduiraient ces recrutements de nouveaux agents permanents).

« L’idée, elle part du canton de Martel en 2002, parce que mes responsables communaux n’arrêtaient pas de se faire engueuler parce que quand on envoyait un salarié, il ne tenait pas la route. Je leur ai dit “*Je le sais, il n’y a aucune solution*”. Alors avec le service, je me suis fâché un peu parce que je leur disais “il faut qu’on prenne quelqu’un à plein temps au niveau du service”. Il faut trouver une solution parce qu’on ne peut pas continuer à faire des remplacements comme on les fait parce qu’on les faisait... On était à la limite du supportable hein. On a envoyé des gens... vraiment... ça me gênait. Franchement, j’étais gêné parce que je comprends la situation du remplacé. Si le remplaçant c’est plus une charge que quelqu’un qui donne un coup de main. En plus, à midi, il faut penser à lui faire à manger. Et quand l’agriculteur il est à l’hosto., c’est pas faciliter la tâche de la femme. Alors, là-dessus, en 2002, on a dit qu’il fallait trouver une solution. Alors, à un moment donné, j’avais dit “*Si le service peut pas le faire, peut pas embaucher de permanents, la caisse cantonale de Martel peut le faire*”. Donc mon équipe était d’accord. Financièrement on avait les moyens de prendre des risques et de s’engager sur un salarié. Je leur ai dit au service “*Ça, on est capables de le faire*”. Il faut se reposer sur quelqu’un qui sera en

priorité sur les “coups durs”, qui sera embauché sur un canton... mais qui serait sécurisé au niveau de son emploi par du complément de main-d’œuvre. »⁵³⁶

Ce projet de la MCD du canton de Martel d’embaucher elle-même un agent de remplacement, si elle est révélatrice du mécontentement des responsables bénévoles créé par les ratages du SRA dans les positionnements d’agents, n’ira pas plus loin dans les faits, et ce, pour des raisons légales : une mutuelle « coups durs » n’a juridiquement pas le droit d’effectuer des mises à disposition de salariés auprès de ses sociétaires. Une solution alternative va être trouvée par les administrateurs du service : réhabiliter l’opération « 26 cantons-26 emplois », qui avait été lancée sous l’égide de l’Association d’Aide Aux Surcharges de Travail des Agriculteurs (l’ASTA, l’association intermédiaire qu’avait créée le service de remplacement en 1988 pour répondre aux besoins de complément de main-d’œuvre des agriculteurs) dans les années 1990. Mais cette réhabilitation n’est pas une reprise intégrale de l’ancienne démarche : il ne s’agit plus de démarcher des employeurs individuels ou sociétaires sur les cantons, quelle que soit la nature de ces derniers (qu’il s’agisse de coopératives, d’exploitants individuels, de GAEC, *etc.*), pour faire en sorte qu’ils acceptent d’embaucher un salarié pour des travaux d’appoint, de lui garantir un temps plein, et qu’ils consentent à le libérer de ses tâches dans l’éventualité où celui-ci serait appelé pour un remplacement sur le canton. Le projet va désormais consister à mettre à profit le travail de l’animatrice « emploi » d’Agrisaisons, dont le succès est grandissant, pour créer des *groupes-emploi hybrides*.

Le principe de cette hybridation entre les groupes-emploi classiques et le service de remplacement – l’hybridation pouvant être ici définie comme l’importation par un dispositif A des propriétés caractéristiques d’un dispositif B aux fins d’améliorer son efficacité ou sa viabilité, et vice versa (Boyer, 1998) – est simple : sur un canton donné, l’animatrice « emploi » d’Agrisaisons va enrôler des sociétaires de la mutuelle « coups durs » afin qu’ils forment un groupe-emploi hybride ; les membres de ce groupement vont alors s’engager au travers de conventions individuelles passées avec Agrisaisons : 1°) à *fournir un temps plein au salarié pendant l’année civile basé sur du complément de main-d’œuvre, sur des travaux d’appoint – chaque agriculteur s’engage à prendre le salarié X jour par an chez lui pour l’aider sur son exploitation ; 2°) à céder les heures de travail sur lesquelles ils se sont engagés au service de remplacement dès lors qu’un sociétaire de la MCD cantonale est malade ou accidenté*. En pratique, donc, les groupes-emploi hybrides sont des espèces de

⁵³⁶ Entretien avec le président de la MCD cantonale de Martel, août 2005, p.11.

« groupes supports » de la MCD cantonale. *Ils viennent « garantir », « consolider » le poste de travail de l'agent de remplacement* – si ce dernier n'a pas de mission de remplacement, il peut toujours compter sur les heures de complément de main-d'œuvre que lui assurent les exploitations membres du groupe hybride – *et par ce fait contribuent à fixer les compétences sur le canton au profit du service de remplacement et des sociétaires de la MCD* : dès qu'un « coup dur » survient au niveau cantonal sur l'une des exploitations membres de la mutuelle, le salarié quitte l'exploitation du groupe où il se « contentait » d'être une force de travail d'appoint et part effectuer le remplacement. Administrativement, au niveau départemental, un bricolage juridique, dans le détail duquel nous n'entrerons pas, est effectué de manière à organiser le « basculement » du salarié d'*Agrisaïsons* (qui est son employeur de droit) vers le service de remplacement (le salarié est déclaré comme agent de remplacement le temps que dure sa mission de remplacement sur le canton, il est ensuite « réintégré » dans le groupe-emploi et donc comme salarié d'*Agrisaïsons*).

En outre, *pour ne pas risquer que les agriculteurs membres du groupe hybride perdent trop d'heures de travail au profit du remplacement dans le canton, l'on vient plafonner le nombre de journées sur lequel ils s'engagent à employer le salarié* : un membre peut s'engager entre 5 jours (minimum) et 10 journées (maximum) par an à embaucher l'agent pour du complément de main-d'œuvre sur son exploitation – il s'agit par là d'éviter que les exploitants soient trop « dépendants » du salarié, qu'ils comptent trop sur lui dans l'organisation de leur travail. La conséquence directe de ce plafonnement est la multiplication du nombre d'adhérents à l'intérieur de ces groupes hybrides : par exemple, si l'on part sur 220 jours travaillés par an et si l'on fait l'hypothèse que chaque agriculteur s'engage à employer 10 jours par an le salarié chez lui, il faut au minimum 22 agriculteurs dans le groupe-emploi hybride pour assurer un temps plein au salarié (alors que les groupes-emploi classiques d'*Agrisaïsons* comptent en moyenne 7 ou 8 adhérents).

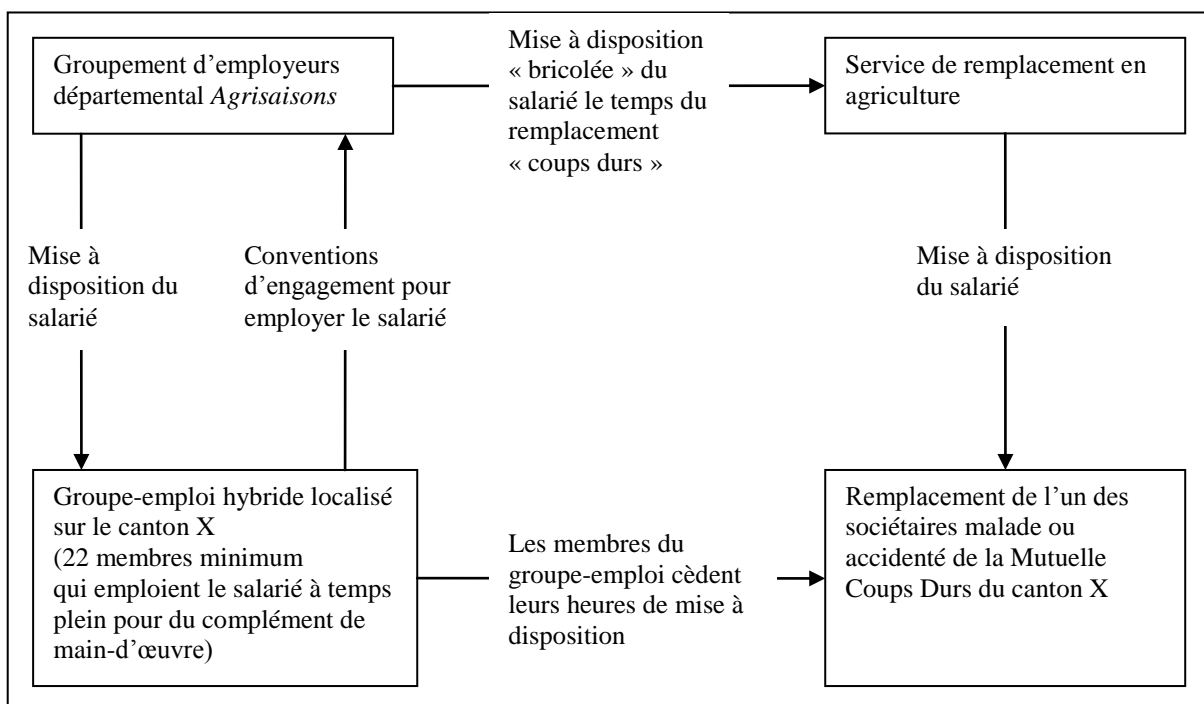
Par le biais de ce système, le salarié est bel et bien « ancré » sur le canton – il n'y a plus le *turnover* d'agents dommageable pour la qualité de la prestation de remplacement – mais, au lieu de profiter seulement à une dizaine d'agriculteurs (comme dans un groupe-emploi classique), ce sont tous les sociétaires de la MCD cantonale qui sont susceptibles d'utiliser ses compétences. Le président de la MCD de Figeac Est, l'un des premiers cantons à avoir expérimenté le dispositif, revient en ces termes sur cette « hybridation » :

« On avait un salarié qui travaillait en vacataire sur *Agrisaïsons* et sur le service depuis plusieurs années. Il avait fait des boulots un peu partout. Il n'avait pas encore été embauché à temps plein. On s'est dit "si lui on ne

l'a plus, on est mal parce qu'on a un canton où il y a beaucoup d'exploitations laitières et ça, c'est du travail d'astreinte". Et là, quand on a personne sous la main rapidement, ça devient un problème. De plus en plus les gens ils ne peuvent plus aller traire chez le voisin parce qu'ils en ont assez chez eux. Ce n'est plus possible. L'entraide à ce niveau là c'est pfff. Donc on s'est dit "si on perd ce salarié, on n'en a pas d'autres en vue, on va être mal". Il faut essayer de lui trouver quelque chose. Donc l'été dernier, on a commencé à en parler sur le secteur. Et on a cherché comment on pouvait trouver une solution entre Agrisaisons et le service de remplacement, pour l'avoir en priorité sur les "coups durs" mais avec des gens derrière qui s'engagent à lui fournir un temps complet. C'est un groupe-emploi, mais c'est pas un vrai groupe Agrisaisons parce que ce salarié là il est chez 23 personnes mais avec 109 remplacés potentiels, c'est-à-dire que nous on s'engage sur des journées mais en sachant très bien qu'on peut le laisser partir chez quelqu'un qui lui ne s'est pas engagé. C'est le jeu, c'est tout. On sait qu'il est fort possible qu'on n'ait pas ce nombre de journées effectives. »⁵³⁷

Il est possible de schématiser le nouveau système d'action incarné par cette immixtion des groupes-emploi, du complément de main-d'œuvre, à l'intérieur du processus de remplacement – nous pouvons désormais l'appeler *système SRA-MCD-GED* – de la manière suivante (Schéma n°18) :

Schéma n°18 : système d'action SRA-MCD-GED



Ce dispositif comporte d'énormes avantages pour Annette, l'assistante planning du service : son travail de recherche d'agents de remplacement et de mise à disposition se trouve considérablement simplifié puisque, sur plusieurs cantons, elle peut compter sur des

⁵³⁷ Entretien avec André B., Président de la MCD de Figeac Est, septembre 2005, p.3.

permanents supplémentaires. Elle revient en ces termes sur ces aménités nées de l'hybridation organisationnelle :

« Il y a plusieurs cantons qui fonctionnent comme ça maintenant, et ça se développe de plus en plus. C'est-à-dire que le salarié d'un groupe-emploi reste en réserve pour les "coups durs" qui peuvent arriver sur le canton. Et donc les agriculteurs sont tous concernés par la situation d'urgence à venir et donc ne font aucune difficulté pour laisser partir le salarié quand il y a ce cas d'urgence. Donc heureusement, Karine (animatrice "emploi" d'Agrisaisons) a fait évoluer les remplacements "coups durs" dans cet état d'esprit. À la création d'un groupe-emploi. Surtout sur le canton de Figeac, ça a été mis en place donc ça évite d'être pris de court dans les moments où il faut avoir quelqu'un rapidement et qui sache être opérationnel (...) Par rapport à cette nouvelle structure de groupes-emploi, ça pérennise les salariés pour avoir ce dépannage ponctuel sur le "coup dur" et... c'est vrai que l'objectif de Karine est non seulement pour pouvoir mettre des groupes en place mais surtout d'avoir cette ouverture là vers la structure "service de remplacement". Donc ça, c'est certain que c'est une évolution totale quoi, le fait que les agriculteurs acceptent, quoi qu'il ait été prévu sur le mois en cours, de modifier leur emploi du temps et de laisser partir leur salarié. Ce n'est pas évident pour le salarié. Mais, à la base, ce sont des salariés qui ont tourné plusieurs années à faire de la vacation pour le service de remplacement. Pour la plupart, ça n'aurait pas été faisable sinon. Il fallait qu'ils aient effectivement au départ cette souplesse et cette capacité d'adaptation à plusieurs exploitations. »⁵³⁸

Il n'en reste pas moins que le nombre de ces groupes-emploi hybrides dans le total de groupes-emploi créés reste tout à fait limité : en 2006, sur 25 groupes-emploi, seuls 6 groupes sont hybrides (Tableau n°36).

Tableau n°36 : groupes-emploi créés entre 2000 et 2005

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
5 groupes-emploi	<i>Idem</i>	11 groupes-emploi	13 groupes-emploi	13 groupes-emploi dont 3 « hybrides »	20 groupes-emploi dont 4 « hybrides »	25 groupes-emploi dont 6 « hybrides »
groupes-emploi sur quatre cantons différents	<i>Idem</i>	groupes-emploi sur dix cantons différents	groupes-emploi sur onze cantons différents	Hybridation mise en place sur trois cantons	Hybridation mise en place sur quatre cantons	Hybridation mise en place sur six cantons

Source : rapports d'activité Agrisaisons 2000-2006

De plus, répétons le, Karine, l'animatrice « emploi », garde ses propres objectifs, indépendants de ceux du remplacement : développer des groupements basés sur de petits collectifs d'agriculteurs fonctionnant essentiellement à base de complément de main-d'œuvre (et venant concurrencer économiquement et politiquement les groupements d'employeurs agricoles traditionnels que se chargent de développer le syndicalisme majoritaire – plus exactement, la FDSEA et l'Association Départementale de l'Emploi et de la Formation en

⁵³⁸ Entretien avec Annette, *op.cit.*, pp.6-7.

Agriculture – avec sa propre animatrice emploi). Elle explique d'ailleurs que ces groupes-emploi hybrides, s'ils améliorent la qualité du service de remplacement et facilitent le travail de planning d'Annette, sont, d'un autre côté, extrêmement complexes à gérer : sans même parler des manipulations juridiques auxquelles les animatrices doivent se livrer à chaque fois qu'il est question de retirer le salarié d'un groupe-emploi hybride pour le mettre à disposition de l'un des sociétaires accidenté ou malade de la mutuelle « coups durs » sur le canton de laquelle siège ledit groupe, les animatrices sont contraintes d'appeler un à un les différents membres du groupe-emploi pour leur expliquer que les heures de travail dont ils devaient profiter sont réallouées au service de remplacement et à la MCD (or, dans la mesure où ces groupes particuliers, pour être viables, doivent au moins comporter 22 membres, « déplacer » un agent du groupe vers un sociétaire de la MCD du canton exige de contacter au moins une dizaine d'agriculteurs dudit groupe pour les prévenir que « leur » salarié ne viendra pas ou arrivera en retard « pour de bonnes raisons », puisque la mission de remplacement s'étend souvent sur plusieurs jours).

« Si tu veux, ces groupes-emploi un peu spéciaux, ça va jusqu'à 27 adhérents. Mais là c'est difficile. C'est tous des gens qui prennent entre cinq et dix jours par an, mais pas plus. L'idée, c'est d'avoir un permanent sur le service de remplacement et qui intervient pour les "coups durs". C'est pour ça que pour ces groupes particuliers, on fait en sorte que les adhérents ne prennent pas plus de 10 jours par an. On ne veut pas qu'ils prennent plus de 10 jours par an comme ça, si le salarié doit partir du groupe, ils ne perdent pas trop d'heures. Mais ça, c'est franchement hyper compliqué à gérer. Il y a quatre salariés comme ça qui fonctionnent aujourd'hui. Ça prend un temps dément. Mais d'un autre côté, Annette, elle n'est plus embêtée par le planning. Sur ces quatre cantons, elle sait qu'il y a un salarié. À moins qu'il y ait deux "coups durs" qui arrivent en même temps. C'est une autre vision et je ne sais pas si ce sera mis en place sur tous les cantons mais ça demande énormément de boulot. Mais d'un autre côté, l'image du service de remplacement est renforcée. Les adhérents, quand ils prennent une cotisation, ils savent qu'ils ont un salarié pour venir les remplacer. Mais bon, c'est encore autre chose (...) Par exemple, quand tu as 100 exploitations au canton, il y en a 25 qui s'engagent chez qui le salarié va régulièrement donc ils sont prioritaires sur le "coup dur". Les autres ne le connaissent pas forcément mais c'est lui qui va quand même assurer leur remplacement en cas de "coup dur". Ce sont des remplacements "Mutuelles". C'est assez difficile à gérer au niveau du planning parce que là, par contre, on fait l'intermédiaire entre la mutuelle et le groupe. Donc la mutuelle nous appelle "il y a un coup dur", donc on met en place le salarié pour le "coup dur", et le groupe on les appelle de façon individuelle pour leur dire "*Le salarié n'arrivera qu'à 10 heures parce qu'il fait un coup dur sur une autre exploitation du canton*". Ça marche sur 25 agriculteurs en moyenne. Si on voulait développer ça sur tout le département, il y aurait besoin d'un animateur à temps plein rien que pour s'occuper de tout cela. C'est clair. Mais bon, après, tout dépend ce qu'on veut au niveau de la politique du service (...) Si tu veux, pour moi, le système idéal et le plus simple à gérer, c'est le groupe *Agrisaïsons* : un temps plein chez les

agriculteurs. Quand ça marche bien, il n'y a pas de raisons de faire autre chose je trouve. La taille idéale pour la majorité des groupes c'est 6-7 ; là c'est impeccable. »⁵³⁹

Au final, insistons bien sur le fait que cette combinaison organisationnelle innovante engendrée par le mécontentement des responsables de MCD est très loin de véhiculer une dimension publique identique à celle dont était porteur le travail de constitution d'un réseau de MCD cantonales afin d'assurer la mobilité des meilleurs salariés sur le territoire départemental. Dans le cas présent, la prise de parole des MCD cantonales a certes permis de modérer la dérive incarnée par les groupes-emploi, mais la « privatisation » n'en continue pas moins d'exister : au lieu d'être réservées à une dizaine d'agriculteurs, d'être irréversiblement associées à un petit groupe d'exploitants, les compétences les plus rares deviennent cette fois-ci « captées » par une mutuelle cantonale : le salarié est *attaché au canton* ; il n'est libéré par le groupe-emploi hybride qu'au profit des sociétaires de telle mutuelle « coups durs » cantonale ; il est hors de question de le faire circuler ailleurs sur le département, de mettre à profit ses compétences au service de mutuelles limitrophes.

De plus, si l'on veut bien considérer que ce schéma d'hybridation n'est, aux dires de l'animatrice « emploi », guère reproductible à l'ensemble des cantons du département, en raison notamment de la complexité de sa gestion (chaque opération de mise à disposition du salarié du groupe hybride pour des missions de remplacement sur le canton réclame énormément de temps et de diplomatie de la part des animateurs) – en fait, les seuls à avoir bénéficié de cet arrangement organisationnel sont les responsables de mutuelles qui ont le plus vigoureusement manifesté leur colère et/ou ceux qui avaient déjà en vue un salarié expérimenté en exercice sur leur canton à même d'assumer ce rôle de remplaçant « permanent » –, alors il est possible de conclure que ces hybrides alimentent la tragédie des communs plus qu'ils ne la résorbent : le remplacement en agriculture devient inégalement « collectif » du fait de prestations d'inégale qualité selon l'endroit du département où se trouvent les adhérents – cette inégalité tendant à devenir « structurelle » : tandis que certaines mutuelles, certains cantons, bénéficient d'un remplaçant expérimenté et permanent, d'autres doivent continuer de fonctionner dans un contexte de grande incertitude quant au niveau de compétence des agents que le service leur met à disposition ; aux six mutuelles disposant chacune de leur agent attitré font pendant 21 MCD contraintes de « se partager » les huit agents de remplacement permanents du SRA, avec donc un risque plus élevé pour elles, la forte exposition au « télescopage » des besoins aidant, de ne pas disposer d'un salarié

⁵³⁹ Entretien avec Karine, animatrice « emploi » d'*Agrisaïsons*, août 2005, pp.12-13.

expérimenté au moment où elles en auront le plus besoin ; le risque est d'autant plus avéré que si les six agents inscrits dans les groupes hybrides sont exclusivement dédiés aux remplacements « coups durs », il n'en va pas de même pour les permanents « classiques » du service : le souci du SRA de rentabiliser le poste de travail de ses CDI l'amène en effet souvent à les positionner sur des « congés maternité », c'est-à-dire sur des remplacements de longue durée qui ne nécessitent pas un degré élevé d'autonomie et de savoir-faire (moindre en tout cas que pour les maladies et les accidents puisque le chef d'exploitation est présent), et donc à dégrader encore davantage la disponibilité des compétences les plus rares lorsque surgissent des cas périlleux de remplacement dans le département (sauf évidemment à obtenir de l'agriculteur qu'il accepte de laisser partir l'agent permanent « en échange » d'un salarié vacataire, mais tous n'acceptent pas ce genre de procédé, synonyme pour eux d'une baisse de la qualité de la main-d'œuvre). De leur côté, les groupes-emploi classiques d'*Agrisaisons* continuent leur progression numérique (cela ayant notamment pour effet de nuire au renouvellement des personnels du service de remplacement : par exemple, en 2005, la moyenne d'âge des CDI du SRA était de 38 ans contre 29 ans pour les CDI d'*Agrisaisons*).

Conclusion : du travail d'attachement du sociétaire au travail d'attachement du salarié : d'une régulation de la « tragédie des communs » à l'autre

Nous avons essayé de montrer au travers de cette monographie du remplacement dans le Lot que la prime dynamique d'organisation du service reposait sur la volonté de ses administrateurs de rendre la prestation la plus « collective » possible, et ce, dans un contexte de « tragédie des communs » lié à la raréfaction structurelle de certaines ressources (1°) le montant des subventions et diverses indemnités locales ou nationales diminue de façon absolue ou relative ; 2°) il en va de même pour les salariés, dont le nombre est insuffisant pour pourvoir satisfaire tous les besoins en remplacement à cause de l'accroissement de la demande et de l'insuffisante spécialisation de l'animateur en matière de recrutement), aggravée par les conduites opportunistes des sociétaires (ces derniers détournent les aides financières de leur finalité au travers d'arrêts de travail de complaisance et « immobilisent » de manière injustifiée les compétences salariales les plus rares, c'est-à-dire les compétences qui sont utilisées dans les situations de remplacement les plus « périlleuses » comme les « coups durs »).

Pour faire face à cette « tragédie », au pillage opportuniste de ressources que l'on essaie de rendre communes, et autour de la définition politique des priorités d'intervention que sont la maladie et l'accident, le service de remplacement en agriculture va travailler à la composition d'une « figure du sociétaire » devant relayer son projet politique originel, celui d'une prestation de remplacement dotée d'une dimension collective, c'est-à-dire accessible à tous les exploitants avec le même degré de qualité lorsqu'il s'agit de « coups durs ». Tout l'enjeu est alors d'encadrer les comportements des adhérents (et donc de neutraliser l'opportunisme et ses effets dévastateurs) de manière à ce que ceux-ci deviennent compatibles avec ledit projet du service.

Pour mener à bien cette « performance », le service de remplacement misera d'abord sur l'externalisation d'une partie du coût du remplacement et du contrôle des conduites de ses adhérents auprès de partenaires institutionnels comme la Caisse Départementale de la Mutualité Sociale Agricole (pour les maladies, au travers d'une convention avec le Comité FAMEXA) et la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (pour les accidents, au travers d'un contrat d'assurance collectif). Dans un second temps, la construction de cette figure générique de l'adhérent va s'incarner dans la mise en place d'un réseau de mutuelles « coups durs » cantonales sur tout le département et dans le tissage réglementaire d'un lien entre ces mutuelles et le service de remplacement, dans l'élaboration procédurale d'une *articulation* entre une modalité de recours au marché du travail et une modalité de recours au coup de main bénévole, que nous avons désignée sous le terme de « système SRA-MCD ».

Par cette entremise, les tenants du remplacement vont non seulement rendre aux compétences salariales les plus précieuses, aux capacités de remplacement les plus rares, leur « mobilité », leur « disponibilité », mais ils vont également ménager l'emploi des ressources financières dont bénéficie le service de remplacement pour alléger le tarif journalier de mise à disposition d'un salarié (en effet : 1°) il échoit aux responsables des mutuelles de juger de la réalité des sinistres déclarés et d'évaluer avec le plus de justesse possible le besoin de remplacement, c'est-à-dire le temps de travail qu'il convient d'allouer aux exploitants malades ou accidentés ; 2°) en outre, le fonctionnement mutualiste permet de combiner, dans l'opération de remplacement, le travail bénévole des sociétaires de la mutuelle et le travail salarié de l'agent de remplacement – ce qui diminue la part [et donc le coût] de ce dernier dans la satisfaction du besoin ; 3°) enfin, les cotisations de la mutuelle servent à diminuer le coût de la journée de remplacement pour maladie ou accident et permettent de réduire d'autant l'utilisation des subventions du service de remplacement. Toute la solidité de ce

système d'action « SRA-MCD » est garantie par les incitations financières : préserver les fonds de sa mutuelle, c'est-à-dire l'accessibilité de la prestation de remplacement aux sociétaires, requiert de contrôler la conduite de ces derniers, de qualifier précisément leur besoin de remplacement et/ou de recourir quand on le peut à l'aide bénévole entre exploitants).

Cette histoire lotoise du remplacement agricole nous a donné l'occasion de montrer concrètement tout ce que la genèse d'une activité de service doit à l'activité d'institutionnalisation, c'est-à-dire au travail de formatage de partenariats avec des acteurs collectifs (Mutualité Sociale Agricole, Caisse d'Assurances Mutuelles Agricoles) passant à la fois par de multiples séquences de réglementation opérant le cadrage des relations entre l'entraide et le marché, mais aussi par des opérations de traduction et d'intégration, de diffusion et d'enrôlement destinées à rendre le recours au réseau mutualiste, et *in extenso* le recours au service, difficilement contournables pour un agriculteur soucieux de se faire remplacer à moindre coût. Plus largement, nous avons pu constater que les lignes académiques de démarcation entre les diverses modalités de gouvernance des biens collectifs étaient autrement plus floues que supposées au départ : entre Garrett Hardin suggérant le surgissement d'une tierce agence légiférant sur le devenir des communaux ou l'instauration de droits de propriété (individuels), et Elinor Ostrom souhaitant consacrer le recours à la gestion communautaire comme alternative pertinente aux propos du célèbre biologiste, nous nous sommes aperçus que le service de remplacement, en sa qualité d'intermédiaire marchand, recomposait les termes de l'échange entre offre et demande de remplacement pour mieux gérer le volume de ses précieux actifs en jouant de tous les registres disponibles, c'est-à-dire en misant, nous l'avons dit, sur le « faire faire » (*i.e* le « faire payer et faire contrôler »), puis en provoquant la prise en charge communautaire d'un large pan de son activité sans pour autant abandonner tout contrôle du système érigé par lui.

L'examen des formules de régulation déployées au niveau des mutuelles « coups durs » a permis d'entrevoir que, derrière la figure générale et générique de l'adhérent, de nature politique et à vocation performative (se voulant « prescriptive » et au service d'un projet d'organisation), s'invitaient des figures pratiques de l'adhérent, telles qu'issues des modes effectifs d'allocation de l'entraide et du remplacement par les mutuelles, qui s'ajustaient toutes deux au système d'action mis en place, avec chacune de remarquables variantes (ne remettant toutefois pas en cause l'équilibre global du dispositif). Cependant, cet équilibre gestionnaire va être de nouveau perturbé à partir du milieu des années 1990. Le

développement d'une offre de service complémentaire (au travers de la création d'une association intermédiaire) afin de répondre aux besoins de complément de main-d'œuvre (et non plus seulement aux besoins de remplacement) ainsi que la relative industrialisation des procédés de recrutement et de mise à disposition contribueront à dégrader de nouveau la dimension collective du service (en dégradant la qualité de la prestation du fait d'appariements de plus en plus approximatifs) ; un coup d'arrêt sera mis aux tentatives de cadrage de ces nouveaux débordements en même temps que disparaîtra l'association intermédiaire. Au début des années 2000, souhaitant concurrencer la politique de création des groupements d'employeurs agricoles locaux conduite par le syndicalisme majoritaire (FDSEA, ADEFA) afin de maintenir leur crédit politique en matière d'emploi partagé sur le département et répondre aux besoins émergents de main-d'œuvre de leurs sociétaires (besoins issus de surcharges régulières de travail), les tenants du remplacement vont se lancer, au travers du groupement d'employeurs départemental qu'ils ont créé (*Agrisaisons*), dans la mise en place de « groupes-emploi », sortes de groupements d'employeurs informels n'excédant pas la dizaine de membres.

Dans l'un de ses ouvrages consacré à l'action publique et collective, Albert O. Hirschman revenait en ces termes sur la capacité de certaines dynamiques collectives à s'émanciper de leurs géniteurs en les « dévorant » : « *Il peut également se produire que l'on obtienne un succès apparent mais qu'une fois triomphante, cette cause (d'engagement dans l'action collective) apparaisse bien moins attirante qu'il n'avait semblé ; en particulier, il arrive qu'elle acquière une dynamique autonome et "déraille" par rapport à ce qu'en attendaient ses partisans de la première heure, voire qu'elle devienne un véritable monstre et, par exemple, "dévore ses propres enfants".* » (1983, p.162) Cette métaphore de l'auteur des *Passions et des intérêts* est assez commode pour comprendre la manière avec laquelle l'institutionnalisation de cette nouvelle offre de médiation que sont les groupes-emploi va alimenter, d'une façon endogène, une nouvelle « tragédie des communs » : ces groupes vont contribuer (car d'autres facteurs externes entrent en jeu comme la présence d'offres d'emploi concurrentes dans un contexte de recrudescence de la demande agricole de travail salarié) au détournement de la main-d'œuvre la plus compétente disponible sur le département au profit de très petits groupes d'agriculteurs et au détriment, donc, du remplacement en agriculture (ou plus exactement, au détriment de la qualité des mises à disposition du service effectuées dans les situations de maladie et d'accident).

Le travail d'attachement des adhérents opéré une quinzaine d'années plus tôt par le biais des MCD cantonales, et la « remontée du sociétaire » dans le service de remplacement réalisée au travers de l'intégration des responsables de mutuelles au conseil d'administration du SRA, va avoir pour effet de permettre le recadrage partiel de cette dérive : la prise de parole des administrateurs de mutuelles les plus mécontents incitera les tenants du SRA à réaliser une « hybridation » entre les groupes-emploi et le service de remplacement afin d'attacher à chaque canton un salarié expérimenté. Toutefois, en fixant ainsi des compétences rares sur un canton et en ne déployant pas ce schéma d'hybridation sur tous les cantons du fait de la complexité de sa gestion, le travail d'attachement du salarié revêt une allure tout aussi « tragique » pour la dimension collective du service et témoigne d'une évolution paradoxale de la fonction des mutuelles « coups durs » cantonales : certaines d'entre elles développent une stratégie de « captation » inverse au projet politique qui avait présidé à leur création ; elles avaient été érigées pour rendre leur mobilité aux salariés les plus compétents, pour permettre aux agents de remplacement les plus à même d'intervenir sur un « coup dur » d'être « projetés » sur les fermes du département en difficulté, et elles s'emploient désormais à « ancrer » les actifs salariés les plus précieux sur leur périmètre cantonal (à l'exclusion de tout autre).

Ces évolutions s'expliquent par le changement de nature de l'activité de service et l'évolution du contexte économique dans le secteur : à une pluralité d'offres d'emploi qui se développent aussi bien sur le marché du travail individuel (embauches directes de salariés par les exploitants ou leurs sociétés) que sur le marché du travail partagé (offres de médiation des groupements d'employeurs agricoles et des coopératives d'utilisation du matériel agricole) à mesure que s'accroissent les besoins en travail salarié des exploitants, répond un déplacement de l'offre de service portée par le SRA vers la fourniture de complément de main-d'œuvre, qui stimule la « privatisation » de la prestation salariée et *in extenso* participe à l'amenuisement endogène de sa ressource humaine. Aujourd'hui, le « remplacement » apparaît de moins en moins comme le monopole d'un service départemental. De plus en plus, les formes sociétaires d'emploi partagé basées sur de petits groupes d'agriculteurs – cela va du « groupe-emploi » lotois que nous avons évoqué au « Groupement d'Employeurs Agricole » traditionnel en passant par la « CUMA » – revendiquent le fait qu'elles sont tout autant des formules de fourniture de main-d'œuvre d'appoint (faisant face aux surcharges d'activité régulières de l'exploitant) que des méthodes de mise à disposition d'un remplaçant (parant à aux absences des agriculteurs), et réclament de pouvoir bénéficier des aides

financières jusque-là exclusivement octroyées au SRA pour diminuer le coût journalier d'un remplacement. Autrement dit, la question se pose de savoir si le pari d'un service de remplacement « collectif » est toujours d'actualité, ou plutôt si cette dimension collective ne doit pas être davantage assurée par une régulation concurrentielle entre formats alternatifs de médiation marchande plutôt que par l'administration départementale et monopolistique d'une prestation aidée, vu que le SRA s'adonne à cette concurrence et participe lui-même à privatiser sa ressource.

Conclusion générale : l'histoire du remplacement, ou la moralisation démoralisante de l'économie politique du travail agricole

La place occupée par le service de remplacement dans l'histoire et l'évolution du champ de l'intermédiation sur le(s) marché(s) du travail est assez singulière. La genèse de cette activité dans l'espace professionnel agricole vient répondre à un étrange impératif : instituer une forme d'emploi salarié – l'agent de remplacement – pour empêcher le développement des relations d'emploi en agriculture ; produire et contrôler un marché du travail spécifique, celui du remplacement, pour éviter l'émergence d'un marché du travail agricole plus global.

En effet, nous avons constaté que la mise en place des premières structures de remplacement en France était contemporaine de la composition d'un « modèle professionnel » agricole en partie fondé sur le rejet de la « société salariale ». Pour favoriser l'adaptation du secteur à une économie transnationale et concurrentielle des produits agricoles, les tenants du syndicalisme agricole et les pouvoirs publics, d'un côté, valorisent la figure de l'« exploitation familiale » qui, depuis la fin du 19^e siècle, a démontré sa malléabilité – elle est la seule forme d'organisation du travail agricole à s'être solidement maintenue dans les campagnes alors que les micro tenures et, en suivant, les grandes unités de production disparaissaient les unes après les autres – ainsi que ses capacités d'intégration du progrès agricole et d'adaptation au développement des échanges marchands ; de l'autre côté, ils travaillent à actualiser cette figure : l'exploitation familiale « moderne » ne renvoie plus à une exploitation au service de la famille et de sa subsistance, mais à une famille au service d'une exploitation désormais tournée vers le marché et, plus généralement, au service de l'efficacité de l'appareil de production agricole. Tout l'effort de modernisation de l'agriculture peut alors s'analyser comme un ouvrage de production de cette « nouvelle » exploitation familiale, qui est en fait la combinaison de trois formes sociales idéales qu'il s'agit de faire advenir dans la réalité : 1°) un chef d'exploitation « performant », « optimisateur » ; 2°) un collectif de travail familial composé exclusivement de l'exploitant et de sa conjointe (voire d'un enfant aide familial) ; 3°) une exploitation de taille moyenne, c'est-à-dire de taille suffisante pour être rentable et fournir au collectif familial les moyens de vivre exclusivement de son activité de production. On le voit, ici, le salariat n'a plus sa place (alors même que l'ouvrier agricole, le « domestique de ferme », était une donnée immanente au fonctionnement de la petite exploitation paysanne jusqu'au milieu du 19^e siècle).

Tout l'appareil professionnel agricole érigé pour donner une réalité concrète à ces trois formes sociales, toute l'économie des services fonciers, d'installation, de conseil, de formation, de développement, de gestion, etc., installée pour « performer » ce type idéal d'exploitation et, par là même, organiser la « mise sous tension » de l'appareil de production indispensable au renforcement de la compétitivité de l'agriculture, reste toutefois suspendu(e) au relâchement de la substance sur laquelle se condensent ses efforts : si l'exploitant agricole se métamorphose par la grâce des services de formation, de conseil technique et de gestion en un *homo œconomicus* à même d'utiliser rationnellement les capitaux et les techniques, il n'en reste pas moins victime d'accidents ou de maladies qui interrompent un temps son travail sur la ferme ; quand bien même les services des structures agricoles s'efforcent-ils, au travers d'un calibrage adapté du foncier et d'une politique d'installation incitative, de faire advenir la « famille exploitante », considérée comme la force de travail la plus efficace qui soit puisque totalement gratuite, parfaitement flexible (« ne comptant pas ses heures ») et compétente, il n'en demeure pas moins que ses membres aspirent à prendre des congés de temps à autre, à disposer de temps libre et à ne pas être toute leur vie durant absorbés par l'activité productive comme avaient pu l'être leurs parents.

Aussi le service de remplacement, en organisant le recours à salariat de remplacement là pour faire face aux défections provisoires, contraintes ou volontaires, du chef d'exploitation et/ou de ses aides familiaux, s'apparente-t-il à la formule inventée par les agriculteurs et leurs organismes pour parer aux inévitables relâchements susceptibles d'affecter la réalité sociale et économique – l'exploitation à « deux UTH » – qu'ils ont contribué à construire : en remplaçant les exploitants et/ou leurs aides familiaux, le service sauvegarde l'outil de travail dont ces derniers tirent leurs revenus, fournit les conditions de félicité de toutes les actions professionnelles entreprises pour formater leur mode de production (que serait un exploitant rationnel sans exploitation ou un collectif de travail familial sans travail ?) et assure la pérennité du « modèle » autour duquel s'ordonne l'organisation professionnelle (une exploitation « moyenne » sauvée est une exploitation « moyenne » transmissible à laquelle peuvent venir se greffer une nouvelle famille conjugale et un autre jeune agriculteur), devenu le principal support de qualification de l'activité agricole et d'identification des agriculteurs. Ainsi, de la même façon que l'adhésion des organisations agricoles au même modèle professionnel commandera à ces dernières de participer, chacune à leur manière, que cela soit au travers de la politique de développement agricole ou de la politique des structures, à l'avènement des types idéaux d'exploitant et d'exploitation, elle incitera la plupart d'entre

elles à déployer, dès les années 1960, des efforts symétriques pour préserver ces formes sociales en créant leurs propres services de remplacement.

Ici, la coopération professionnelle n'apparaît en rien comme la résultante d'un « échec » du marché ; bien au contraire serions-nous tentés de dire : au travers du service de remplacement, la coopération permet de « discipliner » le marché du travail agricole pour l'assujettir à ses objectifs et conformer son efficacité aux croyances politiques dont elle est le produit. La révélation du marché du travail de remplacement entraînée par la création de son intermédiaire au sein des organisations professionnelles agricoles doit permettre le maintien d'un modèle professionnel agricole se voulant constituer l'antithèse d'un autre modèle, celui de la « société salariale », appréhendé par les dirigeants paysans comme véhiculant une mentalité « sclérosante », incompatible avec l'esprit d'entreprise, le goût du risque, indispensables à la conquête d'une plus grande compétitivité de l'agriculture française au sein d'un marché international des produits agricoles de plus en plus concurrentiel.

Remarquons bien que ce « modelage » du marché du travail, ce « marquage social » du contrat de travail pour emprunter là à la terminologie de Viviana Zelizer, n'est pas simplement de nature idéologique. Le service de remplacement influe profondément sur la nature de l'offre et de la demande de travail dont il organise la rencontre : l'allocation de la main-d'œuvre de remplacement n'est plus tant guidée par les prix – d'ailleurs les responsables des services s'évertuent à neutraliser l'importance de ces derniers par l'entremise de financements publics ou professionnels qui permettent d'abaisser le tarif journalier du remplacement au point de le transformer en un simple élément de « moralisation » des conduites des utilisateurs – que par des règles professionnelles déposées dans un règlement intérieur, liées aux caractéristiques des organisations professionnelles qui abritent le service et au rôle spécifique qui leur est échu dans l'ouvrage collectif de modernisation du secteur agricole (les priorités de remplacement, les catégories de bénéficiaires de la prestation, etc., sont différentes selon qu'il s'agit d'un service de remplacement de coopérative, de groupe de développement, de syndicat, de chambre d'agriculture, d'association de promotion sociale, etc.).

Autre élément intéressant de la genèse du service de remplacement et troisième témoignage du travail de « domestication » du marché : l'activité de remplacement fonctionne sur la base d'une norme salariale « anti-salariale ». Si le « passage » par le marché du travail ouvert par le service de remplacement s'impose pour suppléer une entraide paysanne qui s'est raréfiée du fait de la déprise démographique de la population agricole – dynamique de

diminution entamée dès la seconde moitié du 19^e siècle et que n'a fait qu'accélérer le mouvement même de modernisation de l'agriculture : l'agrandissement des exploitations inhérent au projet de mise en place d'exploitations « viables » et « rentables » ne pouvant en effet s'effectuer qu'en organisant le départ des plus petits exploitants –, ce recours est compliqué par l'exode symétrique des ouvriers agricoles quittant des campagnes qui se modernisent et des fermes qui se mécanisent pour rejoindre une industrie toujours en quête de « bras ». Ce sont alors les aides familiaux, et principalement les fils d'agriculteurs, qui fourniront au remplacement l'essentiel de sa main-d'œuvre : puisqu'il n'est pas possible pour les jeunes agriculteurs d'accéder rapidement à leur outil de travail et donc à l'autonomie du fait d'un processus de transmission des exploitations qui reste « familial » (ce maintien du schéma successoral s'expliquant par une logique de formation du savoir professionnel continuant de donner toute sa place à un apprentissage familial du « métier » d'agriculteur), et qu'il n'est pas non plus question pour eux de rester tributaires de l'« argent de poche » que consentent à leur donner leurs parents dans l'attente de leur succéder, la conquête de leur indépendance économique va passer par leur engagement dans l'activité salariée de remplacement. Cette logique va avoir pour effet principal de faciliter l'entrée des agriculteurs dans le marché du travail en leur donnant le sentiment de ne pas y entrer vraiment. En d'autres termes, le fait que l'agent de remplacement soit un aide familial permet de rendre le recours au salariat, au marché du travail, compatible avec les schèmes de perception professionnels dominants fondés sur le mépris et le rejet du salariat : l'aide familial possède en effet cette caractéristique de ne pas être un salarié comme les autres, inscrit dans une « carrière salariale » ; il a vocation à s'installer et à épouser les traits du « modèle » définissant l'identité professionnelle agricole moderne. Ce n'est donc pas un « salarié » que les agriculteurs reçoivent chez eux, mais un « pair » prochain profitant de son expérience au service de remplacement pour apprendre, développer un capital technique qu'il pourra ensuite investir sur sa propre exploitation. Le déni de la condition salariale est tout aussi manifeste du côté des aides familiaux : ils n'exécutent pas un contrat de travail mais donnent un « coup de main » à leurs semblables, s'ingéniant à évoluer sur le même registre que le chef d'exploitation qu'ils secourent, se targuant de ne pas compter leurs heures ou se soucier des conditions de travail à l'instar d'un « vulgaire » ouvrier, s'évertuant à faire « comme si l'exploitation était à eux ».

Reste qu'au final, quand bien même fut-elle fondée sur sa propre négation, c'est bel et bien une norme « salariale » qui se trouve distillée par l'entremise du service de

remplacement dans le monde professionnel agricole, contribuant à l'évolution des perceptions du salariat au sein de ce dernier : quoique s'éloignant du profil de l'ouvrier agricole « classique », l'aide familial comme agent de remplacement n'en demeure pas moins, en effet, un élément extérieur au collectif familial, jusque-là perçu comme la seule force de travail légitime sur l'exploitation. Viennent en outre se condenser sur cette main-d'œuvre non familiale dont les interventions se révèlent au sens propre « salvatrices » toute une série d'affects positifs : se trouve, par exemple, associée à l'agent de remplacement la possibilité inédite de prendre des congés ou bien la préservation de l'exploitation suite à la maladie ou à l'accident de son chef.

C'est en ce premier sens qu'il nous semble possible d'évoquer une moralisation démoralisante du marché du travail : la coopération professionnelle entend, au travers du remplacement, « capturer » le marché du travail pour le dresser au service de fins politiques qui le rejettent et contribue finalement à sa « libération » en entraînant, en premier lieu, l'affaiblissement progressif des réticences idéologiques entretenues à son endroit. Mais reprenons le cours de notre exposé conclusif.

La tâche initialement dévolue au service de remplacement va conduire le syndicalisme majoritaire à le constituer en un bien public professionnel joint à la politique de modernisation de l'agriculture : de la même manière que les services de conseil ou les services des structures sont érigés en « services professionnels collectifs », c'est-à-dire en services présents partout en France, administrés par des agriculteurs et financés en grande partie par des fonds publics (au titre soit de la politique de développement, soit de la politique des structures, qui sont les deux piliers de la politique de modernisation), en tant qu'ils sont les instruments par lesquels doivent advenir les figures de l'exploitant et de l'exploitation modernes, un statut identique est conféré au service de remplacement afin qu'il garantisse la solidité et la permanence de l'ouvrage. Comme le conseil technique ou le conseil en gestion, le service de remplacement se retrouve inscrit dans la politique de développement nationalement coordonnée par l'Association Nationale de Développement Agricole et financée par le Fonds National de Développement Agricole ; comme eux aussi, il est « distribué » dans toute une série d'organisations professionnelles.

C'est sur la base du procès de différenciation institutionnelle des motifs de remplacement au principe de son activité que le service va être amené à se démarquer progressivement des diverses structures professionnelles sous couvert desquelles il fonctionnait jusqu'alors et à se doter d'une identité technique (savoirs spécialisés), juridique (statut dédié) et politique

(association professionnelle nationale) singulière, ainsi que d'une organisation territoriale aboutissant à rendre sa prestation disponible partout en France. En effet, le travail de différenciation et la spécialisation des financements par motif, mené notamment pour faire face au désengagement financier de l'ANDA, contribue à soutenir la demande de remplacement des agriculteurs tout en compliquant son traitement : l'économie des pratiques d'allocation des ressources humaines et financières du remplacement se complexifie peu à peu en même temps que l'entreprise politique de représentation du service se spécialise aux fins de constituer ou d'entretenir des partenariats financiers diversifiés ; dans le même temps, la mise en place de nouvelles aides économiques comme les contrats d'assurances collectifs pour les remplacements « coups durs » appellent des restructurations territoriales de l'activité, soit dans le sens d'une centralisation de cette dernière au sein d'un service départemental (les plus petits services choisissant d'abandonner leur activité et de la transférer à l'échelon départemental du fait des contraintes gestionnaires de plus en plus lourdes), soit dans le sens de sa décentralisation au travers du développement d'un réseau de services locaux orchestré par une fédération départementale (érigée notamment pour gérer le contrat d'assurance collectif en liaison avec la caisse des assurances mutuelles agricoles).

L'investissement technique et politique grandissant dans l'enjeu du remplacement accouche de préoccupations nouvelles concernant la gestion adéquate (ou optimale) du service (la spécialisation de l'activité ayant cet effet paradoxal de régler certaines incertitudes et d'en générer de nouvelles en même temps) et entraîne une demande de régulation nationale de l'activité. D'abord de nature strictement technique afin de ménager les intérêts des grands réseaux professionnels nationaux abritant chacun « leurs » services de remplacement, l'encadrement (informel) du Bureau National des Services de Remplacement (BNSR), consistant en des opérations de clarification des technologies locales du remplacement dans les domaines gestionnaires, juridiques, fiscaux ou financiers, permettra l'institutionnalisation et la diffusion, au travers d'un « guide » national, d'un savoir commun à tous les services, d'un premier patrimoine technique identique contribuant, en compagnie d'un petit bulletin dédié à l'actualité du remplacement et des services, à faire évoluer l'identité professionnelle des acteurs, à leur faire prendre conscience tout à la fois de leur « singularité » dans le paysage professionnel et de l'existence d'une « communauté » du remplacement faite de membres sujets aux mêmes troubles.

Cette dynamique va favoriser l'émergence d'« entrepreneurs de cause » qui investiront l'arène professionnelle nationale pour obtenir un même statut juridique pour tous les SRA,

suffisamment spécifique pour épouser l'originalité de leur action et mettre fin à l'hétérogénéité problématique de leurs pratiques contractuelles et fiscales. Désormais unifiés juridiquement et donc démarqués institutionnellement des structures qui les avaient abrités, les services de remplacement se doteront de leur propre association professionnelle nationale, chargée de leur apporter une assistance technique accrue et de représenter politiquement leurs intérêts auprès des pouvoirs publics ou des autres organisations professionnelles.

Une fois en place, la Fédération Nationale des Services de Remplacement se lancera dans une politique de rationalisation organisationnelle des structures visant, entre autres choses, à imposer le statut juridique officiel des SRA aux entités ne l'ayant pas encore adopté et à instaurer des mécanismes de coordination départementale entre les services locaux de remplacement non encore pourvus de « fédérations départementales » censées harmoniser leurs fonctionnements et relayer les consignes du « national ». Parallèlement, l'association professionnelle nationale travaillera à la rationalisation professionnelle des pratiques du remplacement par l'entremise de « parcours de formation » dispensant des savoir-faire standard aux responsables, animateurs et agents des services et en établissant des normes de qualité (au travers d'une « charte de qualité » et d'un « projet institutionnel »), souvent de nature déontologique, destinées tout autant à encadrer ces savoirs institués, à réguler l'usage des compétences professionnelles, à orienter les efforts déployés par les acteurs du remplacement pour améliorer la qualité de leurs interventions qu'à façonner et à parfaire l'image et la réputation du service auprès des publics « externes » d'agriculteurs et de financeurs.

Le maintien et le développement des partenariats financiers conditionnant une partie de l'accès des agriculteurs à la prestation de remplacement, ainsi que la monopolisation de ces aides par les SRA (à l'exclusion de tout autre type d'opérateurs) inhérente à l'entreprise de professionnalisation de l'activité (le projet politique de contrôle de l'accès aux métiers du remplacement supposant de contrôler d'abord le[s] marché[s] de la prestation de remplacement), seront l'autre grand chantier de la fédération nationale, aidée dans cette tâche par son partenariat avec le syndicat des Jeunes Agriculteurs (auquel est confiée la présidence de la FNSR) qui lui facilite l'accès au champ du pouvoir politique. Les tenants du remplacement parviendront ainsi en 2000 à ce que la durée du congé maternité des agricultrices soit alignée sur celle des salariées, que l'intégralité du coût du remplacement soit pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole et que soit rétabli le « recours prioritaire » aux SRA dans les cas de remplacements « maternité » (pour ce faire, les porte-parole du

remplacement opposeront la solidité du travail conduit nationalement par les services pour asseoir la qualité de leur offre et étayer leur réseau à la série des « dérives » constatées depuis 1985 et l'instauration d'un libre choix du remplaçant par l'agricultrice); en 2002, le remplacement sera étendu au « congé paternité » des agriculteurs ; en 2003, après la disparition de l'ANDA, la FNSR réussira à maintenir l'action de remplacement dans les programmes de développement agricole régionaux et donc le financement des motifs « mandat professionnel » et « formation » ; dans le même temps, elle se verra confier, non sans quelques heurts avec les syndicats agricoles, la gestion des aides économiques destinées au remplacement pour « mandat syndical » (nouveau motif de remplacement issu d'une scission d'avec le « mandat professionnel » et relevant de la volonté des pouvoirs publics de dissocier le financement du développement agricole de celui du syndicalisme).

À la lecture de la trajectoire des services de remplacement agricole, l'on ne peut se départir du sentiment d'assister à l'histoire de la conquête d'une dimension publique de la prestation, finalement assez conforme à l'ambition des origines : voilà un service, au départ inégalement distribué sur le territoire national, qui s'est progressivement détaché des « clubs » professionnels qui l'abritaient (et qui pouvaient avoir tendance à réserver la prestation à leurs seuls membres et/ou à la déployer sur leur seul périmètre d'intervention, sans se soucier de l'existence de « zones blanches » dans le reste du département ou de la présence sur leur propre zone d'action d'agriculteurs ne faisant pas partie de leur sociétariat mais ayant eux aussi des besoins de remplacement) pour finalement s'ouvrir aux agriculteurs indépendamment de leurs obédiences et affiliations institutionnelles et devenir disponible partout en France (soit sous la forme d'une offre professionnelle départementale, soit sous la forme d'un réseau structuré d'offres locales bénévoles) ; voilà en outre un service qui voit les pratiques de ses principaux acteurs se rationaliser et être de plus en plus réglées par des normes professionnelles spécifiques devant garantir la qualité de la prestation ; voilà enfin un service dont l'accessibilité sur le plan tarifaire a été entretenue par un travail collectif de diversification de ses financements publics et professionnels.

Seulement, décrire l'évolution des services de remplacement agricole comme la constitution progressive d'une espèce de « service public » de l'agriculture ne doit pas amener à se méprendre sur la véritable nature des transformations qui sont en jeu depuis les années 1990 : l'affaiblissement progressif du « modèle professionnel » agricole que le service de remplacement avait pour fonction de sauvegarder, en révélant un marché du travail d'appoint (et non plus seulement de remplacement), finit par emporter à la fois une redéfinition

politique de son statut de bien commun professionnel et une remise en cause tout à fait concrète de sa dimension collective.

L'« exploitation familiale moderne » que l'appareil professionnel agricole s'était donné pour tâche de performer et de protéger dans les années 1960 et 1970 est, depuis, soumise à de très importants changements : il y a tout d'abord un processus de décomposition du collectif de travail familial, inhérent au fait que les conjointes d'agriculteurs sont de plus en plus nombreuses à exercer une activité professionnelle à l'extérieur de l'exploitation (à la fois pour obtenir une reconnaissance sociale qu'elles ne peuvent avoir dans l'agriculture, mais aussi pour stabiliser les ressources du ménage au vu d'un revenu d'exploitation rendu « aléatoire » par des crises de surproduction à répétition) et que les enfants d'agriculteurs tendent à se détourner des métiers de la production agricole dont l'image se dégrade dans le reste de la société et qu'ils jugent trop contraignants. Il y a ensuite un agrandissement continu des exploitations à la base duquel on trouve des stratégies économiques multiples. Après une phase de montée en puissance de l'« exploitation individuelle » dans les années 1980 caractérisant une activité productive basée sur la seule force de travail de l'exploitant (ce dernier tentant de compenser le déficit de main-d'œuvre familiale par le biais de la mécanisation), l'effritement progressif des formes sociales constitutives du modèle professionnel originel vont concourir à la croissance de la demande de travail salariée à partir du milieu des années 1990 ; croissance que l'organisation professionnelle agricole va se donner pour tâche d'accompagner : la vulgarisation n'a plus seulement trait, aujourd'hui, aux « techniques de production », mais concerne également les « techniques d'emploi » (les FDSEA comme certaines chambres d'agriculture organisent ainsi des sessions de formation pour les agriculteurs afin de leur apprendre ce qu'est un « contrat de travail », quels en sont les différents types, etc. ; le conseil juridique proposé par les syndicats ne concerne plus seulement la gestion du foncier mais s'étend au droit du travail ; l'on assiste au développement d'outils paritaires tels que les associations pour l'emploi et la formation en agriculture qui mènent des « expérimentations » locales en matière d'emploi ayant ensuite vocation à être diffusées au niveau départemental ou régional, etc.).

L'organisation professionnelle agricole ne renonce pas pour autant totalement à « contrôler » politiquement le développement du marché du travail en agriculture qu'elle encourage. En témoigne l'avènement d'un champ du travail partagé politiquement structuré à partir de 1995.

La demande de travail d'appoint qui émerge dans les années 1990 est pour l'essentiel, l'impératif de maîtrise des coûts de production aidant, une demande de travail « flexible » qui suppose de doter les agriculteurs d'outils d'intermédiation à même de faciliter les transactions entre offres et demandes de travail à temps partiel. C'est la FNSEA qui prendra en charge, notamment par le biais des « services emploi » des syndicats départementaux, le développement d'une solution d'emploi partagé, le « Groupement d'Employeurs » agricole (GE), et qui s'occupera de la structurer sur un plan professionnel, au travers notamment de la création d'une Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles (FNGEA).

De manière à ce que le réseau des services de remplacement, alors en plein développement, ne compromette pas le déploiement de la forme « GE » qui est, aux yeux du syndicalisme majoritaire, la modalité la plus appropriée de fourniture de complément de main-d'œuvre aux exploitants (en tant qu'elle est basée sur une logique d'agglomération des besoins d'un petit nombre d'agriculteurs permettant à ces derniers de conserver la pleine maîtrise des décisions concernant le salarié qu'ils emploient en commun et donc, *a contrario*, d'éviter que soit transféré à un tiers gestionnaire l'encadrement de ladite main-d'œuvre et que s'impose par ce biais une nouvelle logique de service contribuant à faire perdre un peu plus de « pouvoir » aux paysans sur le devenir de leurs propres exploitations), les porte-parole du remplacement, le CNJA et la FNSEA se livreront à une division politique du travail de médiation entre les différents opérateurs en 1995, à l'occasion de l'élaboration du statut juridique des services de remplacement. Chaque grande formule de médiation se voit ainsi dotée de « propriétés » censées lui garantir un monopole de l'intervention sur un marché du travail donné et contrarier son « intrusion » sur les marchés du travail périphériques réservés aux autres opérateurs : on assigne aux SRA une position monopolistique sur le marché du travail de remplacement et, dans le même temps, on limite juridiquement leur capacité de fourniture de complément de main-d'œuvre (à 20% de leur volume d'activité annuel) ; de l'autre côté, on octroie aux groupements d'employeurs agricoles un monopole de l'intermédiation sur le marché du travail d'appoint à temps partiel tout en empêchant leurs membres de bénéficier des mêmes aides économiques que les adhérents des SRA s'ils souhaitent se faire remplacer par le salarié du GE auquel ils appartiennent (le coût de la main-d'œuvre de remplacement est, dans le cas du GE, strictement égal au coût de la main-d'œuvre d'appoint ; autrement dit, les financements ou indemnités permettant d'abaisser le coût de la journée de remplacement dans les cas de « coups durs », de mandat professionnel ou syndical,

de formation, de congés maternité ou paternité, restent politiquement réservés aux services de remplacement en agriculture).

Reste que la demande de travail « intermédié » libérée par l'encadrement professionnel va se révéler « complexe » et rétive à épouser les cadres politiques ainsi définis : si les GE sont une solution adaptée aux besoins permanents ou réguliers de travail à temps partiel des exploitants, ils se révèlent nettement moins opportuns (car générant d'importants coûts de coopération) dès lors qu'il s'agit de répondre à des besoins très ponctuels de complément de main-d'œuvre, à des accroissements temporaires d'activité ; inversement, si les SRA délivrent une main-d'œuvre de remplacement à des tarifs aidés, le « turnover » des salariés peut être jugé trop pénalisant par des agriculteurs qui, du fait de la spécificité de leur production ou de son organisation, accordent une importance particulière aux effets d'apprentissage, c'est-à-dire au fait de bénéficier du même salarié à chaque fois qu'ils ont besoin de se faire remplacer. Ce seront alors les plates-formes professionnelles locales équipant, en interne ou en externe, chaque type de « tiers employeur » qui, en transformant l'activité d'intermédiation en une véritable « entreprise » professionnelle et en donnant une traduction économique au coût de sa diversification, fourniront les conditions du déplacement des offres de médiation existantes de manière à ce qu'elles s'ajustent aux demandes « hors cadre ».

D'un côté, les équipes d'animateurs professionnels et d'administrateurs des services départementaux de remplacement vont se lancer dans la création de « groupements d'employeurs départementaux » de manière à se délivrer de la contrainte des 20% maximum de complément de main-d'œuvre inhérente au statut du SRA et être en capacité de solutionner les problèmes d'accroissement temporaire d'activité des agriculteurs, imparfaitement résolus par les GE « classiques » ; très rapidement, la plupart d'entre eux élargiront leur offre sur le marché du travail d'appoint à temps partiel au travers de la mise en place de « groupes emploi », sortes de groupements d'employeurs informels où la gestion et la responsabilité de l'emploi salarié incombent à un tiers (le groupement d'employeurs départemental, son président et ses animateurs) et non plus aux membres du groupement eux-mêmes. De l'autre côté, les « animateurs emploi » des FDSEA ou des ADEFA ayant pour mission d'accompagner techniquement les agriculteurs dans la création (en définissant leurs besoins à l'aide de « bilans travail ») ou dans la gestion (en leur fournissant des prestations diverses comme du conseil juridique en matière de droit du travail, l'émission des bulletins de paye, etc.) des groupements d'employeurs modifieront leur politique de promotion et de prescription de l'outil « GE » : du fait de la montée en puissance de l'enjeu de qualité de vie

en agriculture, ce dernier ne sera plus tant présenté comme un instrument permettant d'accroître, à moindre coût, la productivité du travail sur les exploitations que comme un outil particulièrement adéquat pour remplacer les agriculteurs puisque permettant à ses membres de s'« attacher » le même salarié en mutualisant leurs besoins de travail à un niveau très local et, par cette voie, de profiter d'une main-d'œuvre plus « sûre » que celle, souvent changeante, mise à disposition par le service de remplacement agricole. Un troisième acteur fera son entrée dans le champ du travail partagé dans le courant des années 1990 : les Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA). Quoique écartées du « grand partage » de l'espace des services communautaires de médiation ayant eu lieu en 1995, les CUMA ne vont pas moins étendre *de fait*, c'est-à-dire en dehors de tout cadre légal, la mise à disposition de leurs ouvriers qualifiés jusque-là limitée à l'entretien et la conduite des engins « cumistes » aux cas de remplacement et de « simple » complément de main-d'œuvre (sans machine), ce, à la fois pour consolider les postes de travail salariés mais aussi pour satisfaire les exigences de leurs sociétaires qui souhaitent bénéficier à l'occasion de leur remplacement ou pour effectuer des travaux d'appoint sur leur exploitation de la même main-d'œuvre que celle qui intervient chez eux lors des « chantiers » (c'est-à-dire avec les équipements de la CUMA).

Ces différentes extensions des offres de médiation qui constituent autant de « violations » des frontières politiques structurant l'espace des intermédiaires entraînent une rivalité grandissante entre les entreprises techniques et politiques locales qui en ont la charge et, par extension, entre les réseaux professionnels nationaux dans lesquels ces dernières se trouvent inscrites (la FNSR et le CNJA d'un côté, la FNGEA et la FNSEA de l'autre) ; les « empiètements » des uns étant perçus par les autres comme affectant le niveau de leur capital économique et de leur capital politique puisque participant au détournement du segment de clientèle leur étant théoriquement « réservé ». La transgression opérée par les services de remplacement agricole au travers de la mise en place des groupements d'employeurs départementaux, la plus visible d'entre toutes en tant qu'elle modifie l'état de peuplement du champ du travail partagé, va donner l'occasion à la FNSEA d'institutionnaliser le manquement de ses propres opérateurs en remettant en cause le monopole des subventions des SRA au moment de la loi d'orientation agricole de 2006 et de la création d'une aide au remplacement pour « congés » : les membres des GE se verront ainsi octroyer la possibilité de bénéficier d'un « crédit d'impôt » quand bien même ils choisissent de se faire remplacer par le salarié de leur groupement (et non par l'agent du service de remplacement) à l'occasion de leurs congés. Le CNJA ne s'opposera guère à cette disposition remettant en cause la « rente

de situation » des services de remplacement par crainte de voir son partenariat avec la FNSEA, déjà éprouvé par sa défense répétée des intérêts de plus en plus singuliers des services de remplacement, s'éroder davantage et menacer le principe de l' « unité syndicale ». De son côté, la Fédération Nationale des CUMA obtiendra des pouvoirs publics qu'ils autorisent les CUMA fonctionnant avec des salariés à avoir une activité de « groupement d'employeurs » (c'est-à-dire à fournir légalement de la main d'œuvre de remplacement et d'appoint) à hauteur de 30% de leur masse salariale. Ainsi la « concurrence » entre les intermédiaires du marché du travail agricole se trouve-t-elle partiellement normalisée.

Nous retrouvons là un second effet « démoralisant » du marquage professionnel du marché du travail agricole. En assignant une position monopolistique sur des marchés du travail précis aux opérateurs de médiation qu'elles instituent et qu'elles dotent de propriétés destinées à les transformer en « biens collectifs », les organisations professionnelles entendent conserver la pleine maîtrise de leur évolution et s'assurer que les formes que prendront leurs activités respectives seront le produit de décisions, de délibérations, de compromis professionnels, non la résultante d'une dynamique prenant pour seul ressort la volonté de chaque « intermédiaire collectif » (entendons par ce terme l'association d'une formule de médiation théoriquement gérée par les agriculteurs pour les agriculteurs – SRA, GE ou CUMA – avec ses équipements professionnels attirés – animateurs salariés, là pour faire fonctionner ces formules de l'intérieur, en les animant, ou de l'extérieur, en les assistant, et responsables professionnels en charge de les représenter) d'améliorer sa « position relative » au sein d'un espace concurrentiel. Seulement, la professionnalisation des personnels techniques, c'est-à-dire l'existence de personnels qui en viennent à vivre de la vente de prestations de médiation et qui se munissent de technologies d'intervention spécifiques, comme la spécialisation des personnels politiques attachés à ces formats différenciés d'intermédiation, engendrent des dispositions entrepreneuriales s'accommodant mal des cadres politiques censés les canaliser : ce qui finit par compter, ce n'est plus tant le respect des règles professionnelles (ici, l'accord professionnel relatif au partage du champ du travail « intermédié ») que la nécessité d'innover, de s'ajuster aux évolutions de la demande de travail, à la fois, bien sûr, pour défendre des intérêts matériels (en l'espèce, pour l'essentiel, des postes de travail salariés) mais aussi, et peut-être surtout, fort de la conviction que son savoir-faire, tel que porté par une conception politique particulière de la forme appropriée d'intermédiation, est bien plus à même que d'autres offres de satisfaire les besoins des exploitants. Évidemment, ces débordements ne sont pas sans conséquence sur le mode de

régulation professionnelle du champ du travail partagé ; ils participent à l'infléchir : à un schéma normatif initial requérant de l'agriculteur qu'il recourt au SRA pour se faire remplacer, qu'il adhère au GE pour bénéficier de complément de main-d'œuvre et qu'il fasse appel à la CUMA pour des « chantiers », l'on tend à substituer une configuration dans laquelle ce même agriculteur doit avoir le « choix » entre plusieurs solutions pour se procurer une main-d'œuvre de remplacement ou d'appoint. Ce faisant, c'est une complète redéfinition politique de la dimension publique de la prestation de remplacement qui a lieu : cette dernière n'est plus tant liée à l'évolution des caractéristiques intrinsèques du service de remplacement proprement dit qu'à l'existence d'une pluralité d'offres engagées dans une dynamique concurrentielle et contraintes, pour continuer d'exister, de renforcer leurs qualités respectives. S'opère un décloisonnement du marché du travail où les différentes formes d'emploi agricole échappent aux intermédiaires qui les ont façonnées et deviennent les enjeux génériques d'une compétition entre ces derniers.

À ce stade, l'on ne peut s'empêcher de dresser un parallèle avec la notion de « service public ». Jacques Chevalier (2000) a montré qu'en France l'octroi d'un statut monopolistique aux services publics n'était pas dissociable de la construction d'une vision partagée de l'État, alimentée par la doctrine juridique, comme seule entité capable de satisfaire des besoins économiques et sociaux définis comme « collectifs », de garantir un « intérêt général » non réductible à la somme des intérêts privés. *« Or cette perspective a été radicalement mise en cause par la crise de l'État providence qui, remettant en cause le dogme de l'infailibilité de la gestion publique et l'affirmation de sa supériorité par rapport à la gestion privée, entraîne le reflux de l'État producteur de biens et de services ainsi que l'effacement des signes distinctifs qui marquaient la spécificité du public, sur le plan axiologique et normatif »* (Ibid., p.30) ; ainsi la notion de service public est-elle progressivement remplacée aujourd'hui par le concept européen de « service universel », dépouillé de tout objectif dit d'« intérêt général », exclusivement centré sur le service rendu aux usagers et valorisant le principe de concurrence entre les opérateurs.

Toutes choses étant égales par ailleurs, l'on peut porter un regard assez analogue sur la trajectoire du service de remplacement en agriculture. Pour dire les choses simplement, le « modèle professionnel agricole » fut, d'une certaine manière, l'« intérêt général » du monde agricole ; en même temps qu'il structura l'identité professionnelle des acteurs, il fut un puissant moteur de la coopération entre les organisations ainsi qu'un opérateur d'ordonnancement des services professionnels investis chacun d'une « fonction collective »,

c'est-à-dire, en fait, de missions particulières destinées à le faire advenir ou à le préserver, justifiant donc qu'on leur accorda un « monopole » sur le marché de la prestation sur lequel ils intervenaient. Ce que l'on a coutume d'appeler la « crise professionnelle », et qui est en premier lieu la crise du principal opérateur idéologique de qualification de la « professionnalité » de l'activité, emporte une remise en question du rôle politique confié aux services et donc de leur statut initial de « bien collectif ». Dit autrement, le service de remplacement n'était conçu comme « service collectif » qu'au regard de sa fonction de sauvegarde d'un modèle professionnel érigé en bien commun (catégoriel) ; or, puisqu'il n'y a guère plus d'intérêt professionnel « supérieur » à défendre aujourd'hui – il a disparu avec le « modèle » –, qu'il ne reste plus que des agriculteurs dotés de besoins en travail à satisfaire, rien ne justifie plus que l'on concède aux services de remplacement une quelconque rente de situation et que l'on s'évertue à les abriter de la logique concurrentielle. D'ailleurs, la preuve est faite avec le cas de l'intermédiation sur le marché du travail agricole que les règles professionnelles, que les accords professionnels entre organisations, n'« obligent » plus vraiment personne ; dépourvus de toute la symbolique politique qui aurait permis de les légitimer aux yeux de ceux auprès de qui ils étaient censés s'appliquer, ils ne sont plus aujourd'hui perçus que comme des arrangements entre « boutiques » dont la seule finalité est de ménager les intérêts bien compris (*i.e.* financiers) de chacune des parties.

Notons bien que le fait que la coopération professionnelle finisse par accoucher de solutions professionnelles non coopératives, qu'elle entraîne l'économie du travail agricole vers une économie politique régie par la concurrence entre offres et demandes de travail, « intermédié » ou pas, ne doit donner lieu à aucun jugement normatif négatif *a priori* : après tout, quand bien même s'oppose-t-elle à une régulation strictement politique (disons « délibérative ») des pratiques, la montée de la concurrence entre opérateurs d'intermédiation porte également en elle les conditions d'une normalisation plus avancée des activités des différents intervenants et d'une croissance qualitative de leurs offres. Cette normalisation a d'ailleurs très largement commencé dans le remplacement : la fonction d'« agent de remplacement » est de plus en plus un « métier » (susceptible, donc, de donner lieu à une « carrière ») qui se définit par certaines caractéristiques, la détention de certaines compétences professionnelles, et de moins en moins une « étape » scandant le parcours d'installation des enfants d'agriculteurs ; *idem* s'agissant des fonctions d'animation : on ne gère plus un SRA en « bon père de famille » mais en fonction de normes professionnelles standard.

Toutefois, s'abstenir de toute critique politique précoce, et donc mal informée, du schéma de régulation concurrentielle ne doit pas nous conduire à ignorer le fait que son avènement emporte certaines conséquences qui affectent négativement la qualité de la prestation de remplacement, et donc son caractère collectif dans ce qu'il a de plus concret. L'histoire du service de remplacement lotois illustre assez bien, dans ses dimensions positives comme négatives, l'évolution de l'activité de remplacement telle que nous avons essayé de la décrire.

Érigé par le CDJA du Lot pour solutionner les problèmes de remplacement des exploitants confrontés à un « coup dur » menaçant la survie de leur exploitation, le SRA départemental fut rapidement confronté au « pillage » de ses ressources humaines et financières, qui plus est très limitées, par des sociétaires peu respectueux du rôle assigné à la structure par ses fondateurs. De manière à assurer le succès de leur projet politique initial – rendre la prestation de remplacement la plus accessible et la plus disponible possible, faire du service un outil « collectif » de la communauté professionnelle départementale –, les responsables du SRA s'employèrent alors à construire des partenariats institutionnels avec des financeurs tels que la MSA ou la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles de manière à asseoir le financement des remplacements pour maladies et accidents dans un contexte de baisse relative des subventions octroyées par l'ANDA, mais aussi et surtout à relancer sur tous les cantons du territoire une forme marginale d'entraide agricole – les mutuelles « coups durs » – et à l'associer au fonctionnement du service. D'une certaine façon, l'intermédiaire marchand trouva un second souffle en insufflant une seconde vie à une entraide agricole chancelante dont il était (pourtant) le substitut tout trouvé : en confiant aux responsables des mutuelles « coups durs » cantonales le soin d'évaluer *in concreto* les besoins en remplacement des exploitants malades ou accidentés, de décider du nombre d'heures de remplacement à leur octroyer et de combiner l'intervention d'une main-d'œuvre bénévole avec celle de la main-d'œuvre salariée du service, le SRA parvint à assurer la juste allocation de ses ressources rares, à conformer leur emploi aux finalités originelles du service.

La structure connut cependant un tournant à la fin des années 1990 avec la création d'un groupement d'employeurs départemental destiné à pourvoir aux besoins temporaires de complément de main-d'œuvre des agriculteurs et le lancement d'une politique de création de « groupes-emploi » se voulant incarner une alternative avantageuse à la politique des groupements d'employeurs locaux portée par le syndicalisme majoritaire (service emploi de la FDSEA), considérée par les tenants du remplacement comme « inefficace » car dépourvue d'un accompagnement technique suffisant : aux membres des GE classiques considérés

comme étant « abandonnés à leur propre sort » face à des tâches juridiques, administratives et fiscales complexes, les responsables du service de remplacement voulurent substituer des groupements d'employeurs informels, sans existence juridique à part entière, délestés de l'ensemble des tâches de gestion administrative (allant de la gestion du salarié à la facturation), confiées au groupement d'employeurs départemental (animé par la même équipe administrative que celle du SRA), et encadrés par un animateur spécialisé aidant leurs membres à établir le planning de mise à disposition du salarié et à régler les éventuels problèmes relationnels.

Cette démarche du service se proposant véritablement de « concurrencer » celle conduite par la FDSEA eut cependant un effet pervers majeur : elle entraîna une dégradation qualitative de l'offre de remplacement. En effet, dans un contexte de montée en puissance des offres d'emploi concurrentes inhérente à l'affirmation d'un marché du travail agricole participant déjà à la raréfaction des compétences salariales les plus précieuses pour l'activité de remplacement, les groupes-emploi, parce que fournissant un emploi partagé plus attractif autant pour les salariés (ceux-ci bénéficiant d'un poste de travail à temps plein) que pour leurs membres (ces derniers profitant d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée), ne firent qu'aggraver la rareté de la main-d'œuvre dotée des qualités techniques et relationnelles indispensables aux remplacements « coups durs » en organisant sa « captation » au profit de groupements d'agriculteurs n'excédant pas la dizaine de membres. Pour présenter les choses autrement : au fur et à mesure du placement dans des « groupes-emploi » des meilleurs remplaçants potentiels disponibles sur les cantons par l'animatrice en charge de créer ces groupements (cette dernière évoluant au plus près du « terrain », disposant d'un réseau relationnel personnel de plus en plus dense, consolidant sa réputation de pourvoyeuse d'emplois de qualité et à temps plein, et bénéficiant donc des informations de première main sur les meilleurs candidats au salariat), il devint de plus en plus difficile pour les animateurs du service de remplacement, « bloqués » quant à eux par les tâches administratives dans leur bureau de Cahors, de sélectionner et de mettre à disposition de bons remplaçants auprès des sociétaires malades ou accidentés des mutuelles « coups durs » cantonales (le nombre d'agents permanents du service et la mobilité de ces derniers n'étant pas toujours suffisants pour répondre à toutes les demandes de remplacement pour maladie et accident émanant des cantons ; d'autant que ces salariés en CDI se retrouvent à l'époque régulièrement positionnés sur des « congés maternité », c'est-à-dire sur des remplacements de longue durée ne requérant

pas de compétences techniques particulières et qui permettent avant tout de « rentabiliser » leurs postes de travail).

Ce furent une nouvelle fois les mutuelles « coups durs » cantonales qui sauvèrent le service de remplacement d'un désastre annoncé : intégrés au conseil d'administration du SRA depuis 1992, leurs responsables prirent la parole pour exprimer le mécontentement grandissant de leurs adhérents et dénoncer la qualité de plus en plus médiocre des remplacements « coups durs » effectués sur leurs cantons, invitant le service à opérer un « redressement » rapide de la situation. Depuis, ce redressement a pris la forme d'une « hybridation » entre la formule du service de remplacement et celle des « groupes-emploi » : quelques sociétaires de telle mutuelle cantonale s'entendent pour fournir un poste de travail à temps plein au salarié compétent en lui confiant des travaux d'appoint sur leurs exploitations respectives et acceptent de renoncer à leurs heures de mise à disposition et de « libérer » le salarié dès lors que survient un « coup dur » sur l'une des exploitations adhérentes de la mutuelle du canton. Autrement dit, la politique du groupe-emploi « hybride » qui s'est développée consiste dans l'organisation du « sacrifice » de quelques-uns au profit du collectif mutualiste cantonal ; il permet de « fixer » un salarié expérimenté sur un canton, auprès d'une mutuelle, en lui garantissant un poste de travail permanent.

On nous permettra, pour terminer cette conclusion, de tirer quelques enseignements de cette petite histoire du remplacement lotois sur l'état actuel du champ des services d'intermédiation sur le marché du travail agricole et sur les quelques dangers (relatifs) jalonnant l'itinéraire que sont en train d'emprunter de nombreux services de remplacement agricole à l'heure actuelle.

Depuis la fin des années 1990, si nous raisonnons en termes de volumes de journées de travail générés, on peut aisément constater que l'offre portée par les groupements d'employeurs agricoles – leur nombre n'a cessé d'augmenter – a cru bien plus rapidement que l'offre des services de remplacement. Cette croissance est certes due à une demande accrue de complément de main-d'œuvre salariée de la part des agriculteurs pour compenser le départ (définitif) des aides familiaux, mais elle est très certainement liée également à un souci grandissant quant à la « qualité » de la main-d'œuvre que les exploitants souhaitent se voir mettre à disposition.

Le montage des GE est en effet fondé sur l'association d'un salarié donné à un groupe restreint d'exploitants qui s'engagent à lui fournir un nombre fixe d'heures de travail pendant l'année, stabilisant par ce biais son poste de travail (à temps plein ou à temps partiel), et qui

coordonnent leurs demandes de travail. Il est donc parfaitement compréhensible que les agriculteurs, forts de cette « garantie » de profiter de la même main-d'œuvre à chaque fois qu'ils en auront besoin (c'est-à-dire d'une main-d'œuvre à même d'acquérir de l'autonomie et de la compétence en même temps qu'elle développe sa connaissance des exploitations et de leur organisation), choisissent de passer par le groupement d'employeurs non seulement pour bénéficier d'un complément de main-d'œuvre « flexible », mais aussi pour se faire remplacer.

En revanche, il est sans doute plus dommageable qu'au nom d'une conception différente de l'emploi partagé (selon laquelle les agriculteurs doivent être délestés de tous les travaux administratifs attenants à la gestion du salarié) et/ou afin de conserver dans leur « giron » un segment de clientèle contribuant à l'entretien financier de leur dispositif d'animation, les services de remplacement s'évertuent à répondre à cette demande de qualité de l'emploi salarié en utilisant le groupement d'employeurs départemental qu'ils ont créé, doté au départ d'une mission complémentaire à celle du SRA puisque destiné à répondre à des besoins en travail d'appoint « épars » sur un département, pour constituer à leur tour de petits groupes d'agriculteurs auprès desquels ils mettent à disposition de manière pérenne les salariés qu'ils ont recrutés. Cette stratégie est sans nul doute la plus efficace et la plus aisée à mettre en œuvre sur le court terme, mais elle est en même temps grosse de deux types d'écueils sur les moyen et long termes. D'un côté, on organise le « départ » de sociétaires qui, dotés de besoins en remplacement (et pas seulement en travail d'appoint – ces derniers peuvent même être marginaux) et particulièrement attachés au degré d'autonomie et/ou aux compétences techniques du salarié, trouvent dans le groupe le moyen de s'assurer de la qualité de la main d'œuvre de remplacement, quand bien même ils ne bénéficient d'aucune aide économique ; avec eux, la « prise de parole » perd ses agents les plus actifs, ceux qui se révélaient prompts à protester en cas de mauvais appariements, qui s'avéraient particulièrement disposés à relever les erreurs commises par le service dans ses choix de positionnement d'agents permettant à ce dernier de les corriger en affinant son jugement des compétences. De l'autre côté, on « privatise » les meilleurs actifs salariés : une fois « attaché » à un groupe, le salarié compétent cesse d'être disponible pour les autres agriculteurs du département.

Notons bien que depuis 2006 et l'instauration d'un crédit d'impôt pour remplacement « congés », cette stratégie d'agglomération locale des demandes de travail et de privatisation de la ressource salariée n'a fait que s'accélérer. En effet, si, auparavant, ne pouvaient espérer accéder à un groupe d'employeurs, quelle que soit sa forme (GE classique ou GE informel associé à un groupement d'employeurs départemental), que les agriculteurs qui étaient

financièrement en capacité de s'acquitter d'un coût du travail non aidé, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les membres des GE peuvent maintenant compter sur 14 jours de mise à disposition du salarié à « tarif réduit » ; mieux : de nombreux GE se forment désormais sur la base de ce « crédit d'impôt », même s'il n'est pas forcément utilisé pour du remplacement effectif (pour peu que 10 agriculteurs ayant accès à ce crédit d'impôt se regroupent et ce sont 140 journées de travail, facturées aux membres à « moitié prix », qui sont garanties au salarié ; pour peu qu'ils décident chacun de s'engager sur 6 jours de travail à plein tarif, et le poste de travail salarié devient un temps plein). L'effet d'aubaine est assez identique pour les SRA : nombre d'entre eux se sont lancés, grâce à la mesure du crédit d'impôt, dans la mise en place d'« îlots de remplacement », c'est-à-dire de groupes fonctionnant uniquement sur la base de demandes de remplacement, ou plutôt sur la base de journées de travail financées au titre d'un ou de plusieurs motifs de remplacement, (les agriculteurs qui bénéficient de jours de remplacement au titre de leur mandat professionnel et/ou de leur mandat syndical combinent ces journées avec leurs 14 jours de crédit d'impôt, mettent en commun ce capital de journées « aidées » et forment ainsi un « groupement » auprès duquel le service de remplacement positionne de façon permanente l'un de ses salariés).

Évidemment, il est tout à fait possible d'analyser cette évolution comme un « progrès » : l'accès au « groupement », et donc à une main-d'œuvre stable et sûre, s'est en quelque sorte démocratisé sur le plan économique. En outre, ce développement de l'emploi partagé dans le cadre de petits groupes d'agriculteurs coïncide sans conteste avec l'aspiration des salariés à bénéficier d'un emploi stable (même s'il est à temps partiel) et de conditions de travail « normales » (où ils ne sont plus sans cesse « projetés » sur des exploitations chaque fois différentes et auprès d'exploitants qu'ils ne connaissent guère).

Seulement, en l'état actuel des choses, cette configuration nous semble générer bien plus d'inconvénients qu'elle ne présente d'avantages. Elle participe à l'instauration d'un remplacement « à plusieurs vitesses ».

Tout d'abord, s'il y a bien une démocratisation de l'accès aux « groupes », celle-ci doit être fortement relativisée : tous les agriculteurs ne bénéficient pas du crédit d'impôt qui leur permettrait d'intégrer un GE à moindre frais – la mesure concerne les éleveurs soumis à des astreintes quotidiennes ; de la même manière, tous les exploitants ne disposent pas d'un mandat professionnel ou de responsabilités syndicales les autorisant à prendre part à un groupe de remplacement. Profitons-en également pour noter que les CUMA, laissées jusqu'à présent de côté dans notre réflexion, si elles disposent d'un réseau très structuré d'opérateurs

couvrant l'ensemble du territoire national, ne sont pas pour autant, à l'heure actuelle, un vecteur pertinent de réduction des inégalités en matière d'accès à une main-d'œuvre de qualité, pour deux raisons : la première est que leur activité de GE, c'est-à-dire leur capacité à fournir de la main-d'œuvre de remplacement (ou d'appoint) à leurs sociétaires est, nous l'avons vu, très limitée (30% de leur masse salariale) ; la seconde est que seulement 15% des CUMA actuelles fonctionnent avec des salariés.

Ensuite, comme nous l'avons indiqué avant, ce développement des groupements de petite taille impacte négativement l'activité « classique » des services de remplacement agricole puisqu'il s'alimente du départ de sociétaires exigeants dotés de besoins réguliers en remplacement auxquels on fournit les moyens économiques de faire défection. S'ensuit une diminution progressive de la part que représentent les adhérents « vigilants » dans le portefeuille sociétaire (global) du service, un amenuisement du potentiel de « prise de parole » indispensable à la correction des possibles défaillances du service de remplacement, une baisse du niveau moyen d'attente quant à la qualité de la prestation – tous les services n'ont en effet pas la chance de disposer d'un « système d'alerte » institutionnalisé comme dans le Lot (avec les mutuelles « coups durs ») – qui expose ceux qui restent au risque d'une dégradation qualitative de l'offre de remplacement, d'autant qu'ils sont peu à peu privés des meilleurs éléments salariés, retenus par les groupes.

En pratique, le véritable effet d'une institutionnalisation plus avancée de la concurrence entre GE et SRA risque de ne pas se situer tant dans l'amélioration de l'offre qualitative des services au travers du recrutement d'agents permanents supplémentaires ou du développement de la formation continue des salariés – même s'il s'agit là de recommandations appuyées de leur fédération nationale – que dans un relatif renoncement de ces mêmes services à donner une dimension publique à leur prestation en choisissant d'évoluer sur le même registre que les groupements d'employeurs agricoles. L'explication de ce phénomène est simple : il est difficile au principe d'interchangeabilité de la main-d'œuvre de remplacement inhérent à la dimension publique du SRA (le sociétaire doit admettre qu'il n'aura pas forcément le même salarié mis à disposition à chaque fois) d'offrir une garantie (ou une assurance) de qualité de la main-d'œuvre (et, partant, de générer un niveau de confiance) équivalente à celle offerte par le principe de stabilité du salariat associé au groupement d'employeurs de taille restreinte (et aux capacités de coordination qu'il offre) ; dans ces conditions, la conservation (voire le rapatriement) de certaines catégories de sociétaires passe, pour les SRA, par des stratégies de

création de leurs propres groupements et donc par l'abandon de leur prétention à desservir un large public et à user de leurs ressources rares dans ce sens.

La résolution de ce type de difficultés réclame sans doute de faire davantage reposer l'activité du service sur des agents de remplacement en CDI plutôt que sur des salariés vacataires, et de déployer ces derniers sur des zones géographiques bien délimitées de sorte que toutes les petites régions du département soient couvertes par un ou plusieurs remplaçants permanents. Mais la mise en œuvre de ce projet est nettement moins simple : nonobstant le fait que ce schéma théorique ne permettrait pas d'éviter des congestions ponctuelles, il suppose en premier lieu que les populations agricoles de chacune des régions concernées soient suffisamment « pourvoyeuses » en journées de remplacement pour que le poste de travail à temps plein qui leur est dédié se révèle rentable économiquement (c'est rarement le cas). À défaut, il convient d'obtenir des sociétaires du service domiciliés sur ces régions qu'ils s'engagent à proposer du travail d'appoint à l'agent permanent lorsque ce dernier est sans mission de remplacement. Or, le travail d'établissement de ce genre de convention professionnelle, régulièrement présente dans les règlements intérieurs des tous premiers services de remplacement, n'est plus aussi aisé qu'avant. D'abord, pour que le temps de travail du remplaçant permanent puisse être complété par des travaux d'appoint sur les exploitations, il faudrait que les SRA soient « autorisés » à fournir davantage de complément de main-d'œuvre aux agriculteurs, que le syndicalisme majoritaire renonce à considérer le marché du travail d'appoint comme étant son « domaine réservé » et accepte un changement du statut des services. Mettons toutefois que ce premier aspect ne soit pas un problème absolu (après tout, même si c'est loin d'être l'idéal, il est toujours possible de « tordre » certains motifs de remplacement, comme le congé, pour « déguiser » le complément de main-d'œuvre). Une difficulté principale demeure : il est probable que les SRA hésiteront à adopter ce type de norme contraignante par crainte de hâter les défections d'adhérents qui disposent aujourd'hui d'alternatives au service de remplacement qui n'existaient pas avant. Seulement, renoncer à discipliner « professionnellement » la demande, à renouer avec le travail politique, relèverait selon nous d'un mauvais calcul : ce serait là éviter un risque (immédiat) de défections motivées par la volonté de certains sociétaires de se soustraire à la contrainte en l'échangeant simplement contre un autre risque (à moyenne échéance) de départs liés cette fois-ci à la baisse de qualité du service ; ce serait enfin et plus sûrement encore, puisque tous les agriculteurs n'ont pas la possibilité de s'enfuir dans des « groupes », risquer de voir le traitement de la majorité des adhérents se dégrader jusqu'au point où ces derniers préféreraient

tout bonnement se passer de remplacement, avec les dangers que cela comporte pour leur santé ou la pérennité de leur outil de travail.

Gageons cependant que ce retour de la norme professionnelle partagée localement qui nous paraît être la condition *sine qua non* d'une prestation de remplacement qui soit la plus collective possible – en appeler au développement des CDI à temps plein et au progrès de la formation des agents dans les services de remplacement va à l'encontre du bon sens gestionnaire le plus élémentaire si l'on ne crée pas les conditions politiques d'un équilibre économique des postes de travail ; la multiplication des « clubs » du type GE laissera quant à elle toujours du monde de côté – sera rendu plus complexe encore par les changements inédits qui affectent à l'heure actuelle le champ de l'intermédiation sur le marché du travail. La crise professionnelle n'abîme pas seulement l'ouvrage de structuration politique de l'activité des intermédiaires communautaires du marché du travail agricole en entraînant ces derniers dans une logique concurrentielle avec les effets pervers que nous venons de décrire, elle provoque également l'extension de l'activité d'intermédiation au-delà du champ professionnel agricole lui-même : d'un côté, les opérateurs communautaires de médiation sont en train de déborder du marché du travail agricole : sont par exemple mis en chantier dans plusieurs départements des projets de groupements d'employeurs « multisectoriels » fédérant des métiers de l'agriculture et des métiers de l'artisanat ; de l'autre côté, le marché du travail agricole est en passe d'intégrer des opérateurs de médiation non communautaires : depuis 2004, le remplacement des chefs d'exploitation fait partie des cas de recours au travail temporaire ; depuis 2006, les clients agriculteurs des agences d'intérim peuvent eux aussi bénéficier du crédit d'impôt relatif au remplacement pour « congés ».

Ces évolutions emporteront sans nul doute des restructurations substantielles des marchés du travail, même si nous manquons singulièrement de recul pour commencer à les qualifier : quelles formes exactes pourra bien prendre la coopération institutionnalisée entre chefs d'exploitation et artisans au sein de groupements d'employeurs communs ? Cette coopération se soldera-t-elle par une transformation des qualifications professionnelles des salariés ? Quels seront les impacts exacts de l'entrée des entreprises de travail temporaire sur le marché du travail agricole, et notamment sur le marché du travail de remplacement ? Une précarité de l'emploi encore plus aigüe qu'elle ne l'est actuellement (si l'on considère le fait que, contrairement aux SRA et aux GE, les agences d'intérim n'ont pas la possibilité d'embaucher du personnel en CDI) ?

L'ironie de toute cette histoire vient de ce que le monde professionnel agricole qui s'était construit contre le marché du travail est maintenant devenu son « cheval de troie » auprès des autres professions dites « indépendantes » (car c'est aux organisations professionnelles agricoles que l'administration publique confie la maîtrise d'ouvrage des opérations de création de groupements d'employeurs multisectoriels). Le travail agricole se prépare, nous semble-t-il, à un retour remarqué dans le champ des études portant sur l'intermédiation en élargissant d'une façon exceptionnelle le « spectre » de cette dernière, même s'il est paradoxal qu'il accomplisse cette résurrection au prix d'une « désagricolisation » de ses cadres de régulation.

Bibliographie

- Abbott A., 1983, « Professional ethics », *American journal of sociology*, vol.88, n°5, pp.855-885.
- Aglietta M., Brender A., 1984, *Les métamorphoses de la société salariale*. Paris, Calmann-Lévy.
- Allaire G., 2006, « Conventions professionnelles et régimes de responsabilité » in Eymard-Duvernay F., ed., *L'économie des conventions, méthodes et résultats*. Paris, La Découverte, pp. 279-293.
- Allaire G., 2004, « Coopération, qualification professionnelle et régimes de responsabilité (Innovation institutionnelle et crise professionnelle de l'agriculture) », *Économie et Société*, n°23, pp.27-65.
- Allaire G., 1988a, « Développement et formes de travail : les formes sociales du travail agricole », Communication au congrès mondial de sociologie rurale, *New structures of work in rural households and the transformation of the concept of work*, Bologne (Italie).
- Allaire G., 1996, « Émergence d'un nouveau système productif en agriculture », *Canadian Journal of Agricultural Economics*, vol.44, n°4, pp.461-479.
- Allaire G., 1988b, « Itinéraires et identités professionnels des travailleurs de l'agriculture », *Actes et communications*, n°3, INRA, 1988, pp.175-211.
- Allaire G., Boyer R., 1995, eds., *La grande transformation de l'agriculture. Lectures conventionnalistes et régulationnistes*. Paris, INRA-Economica.
- Allaire G., 2007, « Les figures patrimoniales du marché », *Économie appliquée*, vol.60, n°3, pp.121-156.
- Allaire G., Blanc M., 1982, *Politiques agricoles et paysannerie*. Paris, Sycomore.
- Allaire G., 2009, « What are markets that pure economics does not know ? », Communication à la 27^{ème} conférence internationale des économistes de l'agriculture (IAAE), Beijing (Chine), août.
- Agulhon M., Désert G., Specklin R., 1976, *Histoire de la France rurale. Tome 3 : Apogée et crise de la civilisation paysanne, de 1789 à 1914*. Paris, Seuil.
- Alter N., 2000, *L'innovation ordinaire*. Paris, PUF.
- Anderson B., 1996, *L'imaginaire national. Réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme*. Paris, La découverte.
- Anonyme, 1982, « Le financement public du CNJA et de la FNSEA et le nombre réel de leurs adhérents », *Nouvelles campagnes*, n°26, 1983, pp.20-33.
- Ansaloni M., 2008, « La responsabilité comme technique de gouvernement. L'exemple de la politique agro-environnementale européenne en France », Communication à la Journée d'étude de la section des études européennes de l'Association Française de Science Politique, *Les enjeux des politiques environnementales de l'Union en France*, Jeudi 15 mai, IEP de Bordeaux.
- APCA, 1972, « Deuxième conférence annuelle. Avril-septembre 1972 », *Revue des chambres d'agriculture*, supplément au n°495, pp.1-31.

- Arrow K., 1963, « Uncertainty and welfare economics of medical care », *American Economic Review*, n°53, pp. 941-973.
- Assens P., 2002, *Les compétences professionnelles dans l'innovation. Le cas du réseau des coopératives d'utilisation du matériel agricole*. Thèse pour le doctorat de sciences économiques, Université de Toulouse I.
- Augé-Laribé M., 1926, *Syndicats et coopératives agricoles*. Paris, Armand Colin.
- Autor D.H., 2009, ed., *Studies of labor market intermediation*. Chicago, The University of Chicago Press.
- Baker A.R., 1999, *Fraternity among the french peasantry. Sociability and voluntary associations in the Loire Valley, 1815-1914*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Balzani B., 2003, *Insertion par l'activité économique et gestion de la précarité : l'exemple du dispositif des associations intermédiaires*. Thèse pour le doctorat de sociologie, Université Nancy 2.
- Barber B., 1978, « Control and responsibility in the powerful professions », *Political Science Quarterly*, vol. 93, n°4, pp. 599-615.
- Barber B., 1980, « Regulation and the professions », *The Hasting Center Report*, vol.10, n°1, pp.34-36.
- Barral P., 1968, *Les agrariens français : de Méline à Pisani*. Paris, Armand Colin.
- Barthélémy D., 1999, « Être et avoir. Patrimoine *versus* capital : le cas de l'agriculture », Communication au colloque *Le droit rural et ses pratiques dans l'agriculture, l'agro-alimentaire et l'espace rural*, SFER, Paris, 25-26 novembre.
- Barthélémy D., Boinon J-P., Nieddu M., 2002, « Le dualisme comportemental des agriculteurs : normativité de l'action ou jeu d'institution », Communication aux journées *Institutionnalismes et évolutionnismes : confrontations autour de perspectives empiriques*, Lyon, 2-3 décembre.
- Barthélémy D., Boinon J-P., Nieddu M., 2004, « Le dualisme comportemental des agriculteurs : une interprétation institutionnaliste dialectique », *Économie et Institutions*, n°6, pp.131-164.
- Barthez A., 1982, *Famille, Travail et Agriculture*. Paris, Economica.
- Baszanger I., 1990, « Émergence d'un groupe professionnel et travail de légitimation. Le cas des médecins de la douleur », *Revue française de sociologie*, vol.31, n°2, pp. 257-282.
- Bates R.H., Curry A.F., 1992, « Community versus market : a note on corporate villages », *The American Political Science Review*, vol.87, n°4, pp.457-463.
- Batifoulier P., 1999, « Éthique professionnelle et activité médicale : une analyse en termes de conventions », *Finance, contrôle et stratégie*, vol.2, n°2, pp.5-24.
- Belkacem R., 1998, *L'institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne. Une étude empirique et théorique*. Paris, L'Harmattan.
- Bell D., 1976, *Vers la société post-industrielle*. Paris, Robert Laffont.
- Berger S., 1976, *Les paysans contre la politique*. Paris, Seuil.
- Berlan M., 1983, *Le temps de travail des agricultrices*. Paris, INRA.
- Berlan M., 1980, *Les conditions de vie et de travail des femmes dans les exploitations agricoles en France*. Paris, INRA.

- Berlan M., Painvain R-M, 1981, « Division du travail et rôle des femmes dans l'agriculture française » *in* Michel A., ed., Femmes et multinationales. Paris, ACCT-Kathala, pp.171-187.
- Bernier M-F., 2004, Éthique et déontologie du journalisme. Sainte-Foy, Presses universitaires de Laval.
- Berthe B., 2006b, « La polyflexibilité des salariés du groupement d'employeurs », *in* Berthe B., ed., 2006, Travailler dans un groupement d'employeurs, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, pp. 73-100.
- Berthe B., ed., 2006, Travailler dans un groupement d'employeurs. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Bessy C., Eymard-Duvernay F., de Larquier G., Marchal E., eds., 2001, Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume Uni, Peter Lang, Bruxelles.
- Bessy C., Favereau O., 2003, « Institutions et économie des conventions », Cahiers d'économie politique, vol.1, n°4, pp. 119-164.
- Bessy C., Eymard-Duvernay F., eds., 1997, Les intermédiaires du marché du travail. P.U.F, Paris.
- Bessy C., Larquier G. de, 2009, « Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement », Documents de travail du CEE, n°113. url : http://www.cce-recherche.fr/fr/doctrav/113-specialisation_efficacite_intermediaires_placement.pdf
- Béteille R., 1974, Les aveyronnais : essai géographique sur l'espace humain. Thèse de doctorat de Géographie, Université de Toulouse Le Mirail, Toulouse.
- Biche B., Desbois A., Le Monnier J., Monteillet Y., 2000, Les Groupements d'employeurs. Une innovation économique et sociale. Paris, L'Harmattan.
- Bidet E., 2000, « Économie sociale, nouvelle économie sociale et sociologie économique », Sociologie du travail, n°42, pp.587-599.
- Billaud J-P., 1990, « Les analyses de la cogestion en France », *in* Coulomb P., Delorme H., Hervieu B., Jollivet M., Lacombe P., eds., Les agriculteurs et la politique, Paris, FNSP, pp.226-236.
- Blanc J., 1998, Les monnaies parallèles. Approches historiques et théoriques. Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Lumière Lyon 2.
- Blanc J., 2007, « Les monnaies sociales : dynamique et logiques des dispositifs », RECMA. n°303, pp. 30-43.
- Blanc M., Perrier-Cornet P., 1999, « Emploi agricole : les cadres d'analyse à l'épreuve des dynamiques actuelles », Économie Rurale, n°253, pp. 8-14.
- Blanc M., Brun A., Delors B., Lacombe P., 1990, « L'agriculture française est-elle encore familiale ? », *in* Coulomb P., Delorme H., Hervieu B., Jollivet M., Lacombe P., eds., Les agriculteurs et la politique, Paris, FNSP, pp. 310-330.
- Blanc M., 1985, Les tendances de l'évolution de l'emploi agricole familial. Volume 2 : l'emploi féminin. Toulouse, INRA.
- Bloch M., 1988, Les caractères originaux de l'histoire rurale française. Paris, Armand Colin.
- Boehler J-M., 1976, « Communauté villageoise et contrastes sociaux : laboureurs et manouvriers dans la campagne strasbourgeoise de la fin du XVII^e au début du XIX^e siècle », Études rurales, n°63-64, pp.92-116.

- Boltanski L., 1981, « America, America, ... », Actes de la recherche en sciences sociales, vol.38, n°1, pp.19-41.
- Boltanski L., 1982, Les cadres. La formation d'un groupe social. Paris, Éditions de Minuit.
- Boltanski L., Thévenot L., 1991, De la justification. Les économies de la grandeur. Paris, Gallimard.
- Boltanski L., Darré Y., Schiltz M-A., 1984, « La dénonciation », Actes de la recherche en sciences sociales, n°51, pp. 3-40.
- Bonneau J., Malézieux R., 1963, La mutualité sociale agricole. Paris, Berger-Levrault.
- Booth W.J., 1993, « A note on the idea of the moral economy », The American Political Science Review, vol.87, n°4, pp.949-954.
- Booth W.J., 1994, « On the idea of the moral economy », The American Political Science Review, vol.88, n°3, pp.653-667.
- Borraz O., 2004, « Les normes : instruments dépolitisés de l'action publique », in Lascombes P., Le Galès P., eds., Gouverner par les instruments, Paris, FNSP, pp.123-161.
- Boudon R., 1991, « Individualisme et holisme dans les sciences sociales », in Birnbaum P., Leca J., eds., Sur l'individualisme, Paris, FNSP, pp. 45-59.
- Bourdieu P., 1984, « Espace social et genèse des "classes" », Actes de la recherche en sciences sociales, vol.52, n°1, pp.3-14.
- Bourdieu P., 1992, Les règles de l'art. Genèse et structure du champ littéraire. Paris, Seuil.
- Bourdieu P., 2000, Les structures sociales de l'économie. Paris, Seuil.
- Bourdieu P., 1994, Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action. Paris, Seuil.
- Bourgeois L., 1987, « L'agriculture et les services : divorce ou symbiose ? », Économie rurale, n°177, pp. 10-18.
- Bourquelot F., Pasquier J., 1986, « Chez les salariés agricoles : une singulière flexibilité », Maclouf P., La pauvreté dans le monde rural, Paris, ARF Éditions - L'Harmattan, pp.221-230.
- Bourquelot F., 1991, « Les syndicats de salariés de la production agricole : la conquête de l'égalité sociale », Économie Rurale, n°201, pp. 12-15.
- Boussard V., 2008, Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance. Paris, Belin.
- Bowles S., Gintis H., 1998, « The moral economy of communities : structured populations and evolution of pro-social norms », Evolution and Human Behavior, n°19, pp.3-25.
- Boyer R., 1998, « Hybridization and Models of Production : geography, History and Theory », in Boyer R. *et alii*, eds, Between Imitation and Innovation, Oxford University Press, Oxford, pp.23-56.
- Boyer R., Durand J-P., 1993, L'après-fordisme. Syros, Paris.
- Bruneteau B., 1994, Les paysans dans l'État. Le gaullisme et le syndicalisme agricole sous la Ve République. Paris, L'Harmattan.
- Brunsson N., Jacobson B., 2000, A world of standards. Oxford, Oxford University Press.
- Buchanan J.M., 1965, « An economic theory of clubs », *Economica*, vol.32, n°125, pp.1-14.
- Bucher R., Strauss A.L., 1992, « La dynamique des professions », in Strauss A.L., La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionniste, Paris, L'Harmattan, pp. 67-86.

- Bureau M-C., Marchal E., 2005, « Pluralité des marchés du travail et qualité des intermédiaires », Documents de travail du CEE, n°48.
- Busch L., Tanaka K., 1996, « Rites of passage : constructing quality in a commodity subsector », *Science, technology and human values*, vol.21, n°1, pp.3-27.
- Cahuc P., Zadjela H., 1991, « Comment expliquer le dualisme du marché du travail à partir de comportements rationnels ? », *Revue économique*, vol.42, n°3, pp.469-491.
- Caire G., 1973, *Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire*. Paris, Éditions ouvrières.
- Callon M., 1986, « Éléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc », *L'année sociologique*, vol.36, pp.169-208.
- Callon M., Muniesa F., 2008, « La performativité des sciences économiques », *Papiers de recherche du CSI*, n°10.
- Callon M., Law J., 1988, « La protohistoire d'un laboratoire », *in Callon M., ed., La science et ses réseaux. Genèse et circulation des faits scientifiques. La découverte*, Paris.
- Callon M., 1999, « La sociologie peut-elle enrichir l'analyse économique des externalités ? Essai sur la notion de cadrage-débordement », *in Foray D., Mairesse J., eds., Innovations et performances. Approches interdisciplinaires*, Paris, EHESS, pp. 399-431.
- Callon M., 1998, « Introduction : The embeddedness of economic markets in economics », *in Callon M., ed., The Laws of the Markets*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.1-57.
- Callon M., Latour B., 1997, « "Tu ne calculeras pas !" – ou comment symétriser le don et le capital », *Revue du MAUSS*, n°9, pp.45-70.
- Callon M., 1991, « Réseaux technico-économiques et irréversibilité », *in Boyer R., Chavanne B., Godard O., eds., Figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, EHESS, pp.195-230.
- Calvignac C., 2008, « Socio-économie d'une innovation par l'utilisateur : les réseaux wifi communautaires », *Réseaux*, vol.2, n°148-149, pp.299-334.
- Canévet C., 1992, *Le modèle agricole breton*. Rennes, P.U.R.
- Cardon P., 2004, *Des femmes et des fermes. Genres, parcours biographiques et transmission familiale*. Paris, L'Harmattan.
- Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris, Fayard.
- Céreq (collectif de recherche), 1981a, *Les agents de développement agricole. Dossier n°28*, Paris, La documentation française.
- Céreq (collectif de recherche), 1981b, *Les salariés agricoles. Dossier n°30*, Paris, La documentation française.
- Chalmin P., 1987, *De la cotise au groupe. Les assurances mutuelles agricoles*. Paris, Economica.
- Chamberlin E.H., 1953, *Théorie de la concurrence monopolistique : une nouvelle orientation de la théorie de la valeur*. Paris, PUF.
- Champagne P., 1975, « La restructuration de l'espace villageois », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.1, n°3, pp.43-67.

- Champagne P., 1975, « Les paysans à la plage », Actes de la recherche en sciences sociales, vol.1, n°2, pp.21-24.
- Chapoulie J-M., 1973, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », Revue Française de Sociologie, vol.14, n°1, pp.86-114.
- Chavance B., 2001, « Organisations, institutions, système : types et niveaux de règles », Revue d'économie industrielle, vol.97, n°1, pp.85-102.
- Chevalier J., 2000, « La place du service public dans l'univers juridique contemporain », in Rouban L., ed., Paris-Montréal-Budapest-Torino, L'Harmattan, pp.
- Clerc F., 1990, « FNSEA-CNJA. Les conflits de l'unité », in Coulomb P., Delorme H., Hervieu B., Jollivet M., Lacombe P., eds., Les agriculteurs et la politique, Paris, FNSP, pp.339-354.
- Coase R., 1937, « The nature of the firm », *Economica*, vol.4, pp.386-405.
- Cocaud M., 2008, « Un modèle de solidarité du monde agricole d'après-guerre : le mouvement des CUMA », in Antoine A., Mischi J., eds., Sociabilité et politique en milieu rural, Rennes, PUR, pp.159-168.
- Cochoy F., Garel J-P., de Terssac G., 1998, « Comment l'écrit travaille l'organisation : le cas des normes Iso 9000 », Revue française de sociologie, vol.39, n°4, pp.673-699.
- Cochoy F., 2000, « De l'«AFNOR» à «NF». Ou la progressive marchandisation de la normalisation industrielle », Réseaux, dossier « La fabrication des normes », vol.18, n°102, pp. 65-89.
- Cochoy F., 2008a, « Du lien au cœur de l'échange », Sciences de la société, n°73, numéro spécial *Liens et marchés : Harrison White et les nouvelles sociologies économiques*, pp.105-121.
- Cochoy F., 2008b, « Faut-il abandonner la politique aux marchés ? Réflexions autour de la consommation engagée », Revue Française de Socio-économie, vol.1, n°1, pp. 107-129.
- Cochoy F., ed., 2004, La captation des publics. C'est pour mieux te séduire mon client. Presses Universitaires du Mirail, Toulouse.
- Cochoy F., 2001, « Le marketing, ou la ruse de l'économie », Politix, vol.14, n°53, pp. 175-201.
- Cochoy F., ed., 2002a, « Les figures sociales du client », Sciences de la société, n°56, mai 2002.
- Cochoy F., 2008, « Sélection et collection : de l'ambivalence des relations entre liens et marchés », Communication à l'Université de Printemps du GRES, Temple sur Lot, 22 mai 2008.
- Cochoy F., 1999, Une histoire du marketing. Discipliner l'économie de marché. Paris, La découverte.
- Cochoy F., 2002b, « Une petite histoire du client, ou la progressive normalisation du marché et de l'organisation », Sociologie du travail, vol. 44, n°3, juillet-septembre, pp. 357-380.
- Coleman J.S., 1988, « Social Capital in the Creation of Human Capital », *American Journal of Sociology*, vol. 94, pp. 95-120.

Comité d'histoire de la sécurité sociale, 1991, La Sécurité sociale. Son histoire à travers les textes. Tome 4, La Mutualité Sociale Agricole, 1919-1981. Paris, Association pour l'étude de l'Histoire de la Sécurité Sociale.

Commons J.R., 1934, Institutional Economics. Its Place in Political Economy. New-York, The MacMillan Company.

Corcuff P., Depraz N., 1995, « Vers une sociologie de l'interpellation éthique dans le face-à-face. Le cas des relations infirmières/malades et agents de l'ANPE/chômeurs », document de travail, GSPM-EHESS.

Cordellier S., 2009, « Le vote des agriculteurs aux élections professionnelles 1983-2007 », Économie rurale, n°312, pp. 14-31.

Coriat B., Weinstein O., 2004, « Institutions, échanges et marchés », Revue d'économie industrielle, vol.107, n°1, pp.37-62.

Coulomb P., Nallet H., 1980, Le syndicalisme agricole et la création du paysan modèle. Paris, INRA-ESR.

Coulomb P., 1987, « Les conférences annuelles agricoles : genèse et âge d'or (les trois premières conférences de 1971, 1972, 1973) », Communication au colloque de l'Association Française de Science Politique, Les agriculteurs et la politique depuis 1970, Paris, 1-2 décembre.

Cova A., 1997, Maternité et droits des femmes en France. XIXe-XXe siècle. Paris, Anthropos.

Crebow Y., 1996, « Droits et obligations des journaliers et des domestiques, droits et obligations des maîtres », *in* Hubscher R., Farcy J-C., eds., La moisson des autres : les salariés agricoles aux XIX^e et XX^e siècles. Paris, Créaphis.

Crozier M., Frieberg E., 1977, L'acteur et le système. Seuil, Paris.

Dalichoux J., Fadeuilhe P., 2005, Les groupements d'employeurs. Le travail à temps partagé au service de l'emploi. Paris, Éditions Liaisons.

Darré J-P., 1996, L'invention des pratiques dans l'agriculture. Vulgarisation et production locale de connaissance. Paris, Karthala.

Darré J-P., 1984, « La production des normes au sein d'un réseau professionnel », Sociologie du travail, n°2, pp.141-156.

Debatisse M., 1963, La révolution silencieuse : le combat des paysans. Paris, Calmann-Lévy.

Delmas S., Lacour S., Allaire G., 1980, La collecte de lait dans la montagne pyrénéenne. Toulouse, INRA.

Delorme H., 1996, « Les syndicats agricoles français et la répartition des aides publiques : contexte et contenu du débat », Économie rurale, n°233, pp.49-54.

Demazière D., 2002, « Chômeurs âgés et chômeurs trop vieux. Articulation des catégories gestionnaires et interprétatives », Sociétés Contemporaines, n°48, pp.109-130.

Demazière D., 2003, Le chômage. Comment peut-on être chômeur ? Paris, Belin.

Derouet B., 1989, « Pratiques successorales et rapport à la terre : les sociétés paysannes d'Ancien Régime », Annales. Histoire, Sciences Sociales, vol.44, n°1, pp.173-206.

Descombes V., 1996, Les institutions du sens. Paris, Minuit.

- Descombes V., 2000, « Philosophie des représentations collectives », *History of human Sciences*, vol.13, n°1, pp.37-49.
- Desrosières A., Thévenot L., 1996, *Les catégories socio-professionnelles*. Paris, La Découverte.
- Dodier N., 1993, « Les arènes des habiletés techniques », *Raisons pratiques*, n°4, pp.115-139.
- Doeringer P.B., Piore M.J., 1971, *International labor markets and manpower analysis*. New-York, Sharpe.
- Dondeyne C., 2002, « Professionnaliser le client : le travail du marché dans une entreprise de restauration collective », *Sociologie du travail*, n°44, pp.21-36.
- Doray P., Collin J., Aubin-Horth S., 2004, « L'État et l'émergence des "groupes professionnels" », *Canadian Journal of sociology*, vol.29, n°1, pp.83-110.
- Dosi G., Teece D.J., Winter S.G., 1990, « Les frontières des entreprises : vers une théorie de la cohérence de la grande entreprise », *Revue d'économie industrielle*, n°51, pp.238-254.
- Dubuisson-Quellier S., 1999, « Le prestataire, le client et le consommateur : sociologie d'une relation marchande », *Revue Française de Sociologie*, vol.40, n°4, pp.671-688.
- Dupeuble T., 2006, *Changement institutionnel, normalisation et compétences : le cas du dispositif des contrats territoriaux d'exploitation*. Thèse pour le doctorat de sciences économiques, Université de Toulouse I.
- Durkheim E., 1994, *De la division du travail social*. Paris, PUF.
- Eck A., 1975, *Le lait et l'industrie laitière*. Paris, PUF.
- Elyakime B., 2007, « Groupement d'employeurs agricoles : quelle aide publique locale ? », *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n°5, pp.861-880.
- Enjolras B., 2002, *L'économie solidaire et le marché. Modernité, société civile et démocratie*. Paris, L'Harmattan.
- Evrard P., Vedel G., 2003, « Développement agricole : réinventer le modèle à la française », *Cahier du Club Déméter*, n°11, pp.1-69.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*. Métailié, Paris.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1994, « Les règles en action : entre une organisation et ses usagers », *Revue Française de Sociologie*, vol.35, n°1, pp.5-36.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., 2000, « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, vol.42, n°3, pp. 411-432.
- Faure-Guichard C., 2000, *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Faure-Guichard C., Fournier P., 2001, « L'intérim, creuset de la main-d'œuvre permanente », *Genèses*, n°42, pp.26-46.
- Favereau O., 1989a, « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, vol.40, n°2, pp.273-328.
- Favereau O., 1989b, « Organisation et marché », *Revue française d'économie*, vol.4, n°1, pp.65-96.

- Fligstein N., 2001, « Le mythe du marché », Actes de la recherche en sciences sociales, vol.139, n°1, pp.3-12.
- Fligstein N., 1996, « Markets as Politics : a political-cultural approach to market institutions », American Sociological Review, vol.61, n°4, pp.656-673.
- Fligstein N., 2001, The architecture of markets : an economic sociology of twenty-first-century capitalist societies. Princeton, Princeton University Press.
- Foucault M., 2004, Naissance de la biopolitique : cours au Collège de France, 1978-1979. Paris, Gallimard-Seuil.
- Foucault M., 1975, Surveiller et punir. Gallimard, Paris.
- Frankel M.S., 1989, « Professional codes : Why, how, and with what impact ? », Journal of business ethics, vol.8, n°2-3, pp.109-115.
- Freidson E., 1984, La profession médicale. Paris, Payot.
- Friedberg E., 1993, Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée. Seuil, Paris.
- Fustel de Coulanges N.D., 1984, La cité antique. Paris, Flammarion.
- Gadrey J., 1994, « La modernisation des services professionnels. Rationalisation industrielle ou rationalisation professionnelle ? », Revue Française de Sociologie, vol.35, n°2, pp.163-195.
- Gadrey J., 2003, Socio-économie des services. Paris, La découverte.
- Galbraith J.K., 1974, Le nouvel État industriel. Paris, Gallimard.
- Gallinato B., 1992, Les corporations à Bordeaux à la fin de l'Ancien Régime. Vie et mort d'un mode d'organisation du travail. Bordeaux, Presses Universitaires de Bordeaux.
- Garcia M-F., 1986, « La construction sociale d'un marché parfait », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, vol.65, n°1, pp.2-13.
- Garrier G., 1969, « L'Union du Sud-Est des syndicats agricoles avant 1914 », Le Mouvement social, n°67, pp.17-38.
- Gaudemard J-P. de, 1979, La mobilisation générale. Paris, Éditions du Champ urbain.
- Gautié J., Godechot O., Sorignet P-E., 2005, « Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail. Le cas de la chasse de tête », Sociologie du travail, n°47, pp.383-404.
- Gaxie D., 1977, « Économie des partis et rétributions du militantisme », Revue française de science politique, vol.27, n°1, pp.123-154.
- Gerbaux F., Muller P., 1984, « La naissance du développement agricole en France », Économie rurale, n°159, pp.17-22.
- Gervais M., Jollivet M., Tavernier Y., 1977, Histoire de la France rurale. Tome 4 : La Fin de la France paysanne, depuis 1914. Paris, Seuil.
- Giraudeau M., 2007, « Le travail entrepreneurial, ou l'entrepreneur schumpetérien performé », Sociologie du travail, n°49, pp.330-350.
- Glain B., 1994, De nouvelles formes d'emploi en agriculture : les groupements d'employeurs. Mémoire de D.E.S.S. « Ingénierie appliquée aux systèmes de formations et d'emplois », Université de Toulouse I – ENFA, 78 p.
- Glaymann D., 2007, L'intérim. Paris, La Découverte.

- Glaymann D., 2005, *La vie en intérim*. Paris, Fayard.
- Goffman E., 1991, *Les cadres de l'expérience*. Paris, Minuit.
- Gomart E., Hennion A., 1999, « A sociology of Attachment : Music Lovers, Drug Addicts », *in* Law J., Hassard J., eds., *Actor Network Theory and After*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.220-247.
- Gomez P.Y., 1994, *Qualité et théorie des conventions*. Paris, Economica.
- Goode W.J., 1961, « The librarian : from occupation to profession », *The library quarterly*, vol. 31, n°4, pp. 306-320.
- Goujon P., 1993, *Le vigneron citoyen. Mâconnais et Chalonnais (1848-1914)*. Paris, Comité des travaux historiques et scientifiques.
- Granovetter M., 1985, « Economic action and social structure the problem of embeddeness », *American Journal of Sociology*, vol.91, n°3, pp.481-510.
- Granovetter M., 2000, *Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie*. Paris, Desclée de Brouwer.
- Gresle F., 1981, « L'indépendance professionnelle. Actualité et portée du concept dans le cas français », *Revue Française de Sociologie*, vol.22, n°4, pp.483-501.
- Grignon C., 1981, « Les conditions sociales de l'intensification », *Économie rurale*, n°146, pp.3-13.
- Grignon C., 1982, « Professionnalisation et transformation de la hiérarchie sociale des agriculteurs », *Économie rurale*, n°152, pp.61-66.
- Gueslin A., 1988, « Du rejet à la tolérance : les pluriactifs face à la profession (années 1960-1980) », *in* Garrier G., Hubscher R., eds., *Entre faucilles et marteaux*, Lyon - Paris, Presses universitaires de Lyon - Ed. de la Maison des Sciences de l'Homme, pp.201-232.
- Gueslin A., 1984, *Histoire des crédits agricoles*. Paris, Economica.
- Gueslin A., 1987, *L'invention de l'économie sociale. Le XIX^e siècle français*. Paris, Economica.
- Gueslin A., 1985, *Le Crédit Agricole*. Paris, La Découverte.
- Gueslin A., 1978, *Les origines du Crédit Agricole (1840-1913)*. Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- Guilbert M., 1962, « Les modes de recrutement de la main d'œuvre dans quelques industries de la région parisienne », *Revue Française de Sociologie*, vol.3, n°1, pp.37-54.
- Halbwachs M., 1964, *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*. Paris, Rivière.
- Hamon T., 1999, « Corporations et compagnonnage dans la Bretagne d'Ancien Régime : une lutte pour le contrôle du marché du travail », *Mémoires de la Société d'Histoire et d'Archéologie de Bretagne*, Rennes, t.77, pp. 165-221.
- Hardin G., 1968, « Tragedy of commons », *Science*, vol.162, pp.1243-1248.
- Harff Y., Lamarche H., 1998, « Le travail en agriculture : nouvelles demandes, nouveaux enjeux », *Économie rurale*, n°244, pp.3-11.
- Hatchuel A., 1995, « Les marchés à prescripteurs. Crises de l'échange et genèse sociale », *in* Jacob A., Vérin H., eds., *L'inscription sociale du marché*, Paris, L'Harmattan, pp.205-225.

- Héas F., 2006, « Le particularisme des relations professionnelles au sein des groupements d'employeurs bretons », *in* Berthe B., ed., *Travailler dans un groupement d'employeurs*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, pp. 29-45.
- Hennion A., 1993, *La passion musicale. Une sociologie de la médiation*. Paris, Métailié.
- Hirschman A.O., 1983, *Bonheur privé, Action Publique*. Paris, Fayard.
- Hirschman A.O., 1995, *Défection et prise de parole*. Paris, Fayard.
- Hirschman A.O., 1980, *Les passions et les intérêts. Justifications politiques du capitalisme avant son apogée*. Paris, PUF.
- Hirschman A.O., 1982, « Rival interpretations of Market Society : Civilizing, Destructive, or Feeble ? », *Journal of Economic Literature*, vol.20, n°4, pp. 1463-1484.
- Houée P., 1972a, *Les étapes du développement rural. Tome 1 : une longue évolution (1815-1950)*. Paris, Les éditions ouvrières.
- Houée P., 1972b, *Les étapes du développement rural. Tome 2 : la révolution contemporaine (1950-1970)*. Paris, Les éditions ouvrières.
- Houée P., 1974, « Animation et développement micro-régional en milieu rural français », *Économie rurale*, n°99-100, pp.41-52.
- Houée P., 1996, *Les politiques de développement rural : des années de croissance aux temps d'incertitude*. Paris, INRA-Economica.
- Houis P., 1907, *La mutualité et les sociétés de secours mutuel*. Thèse pour le doctorat économique, Université de Rennes.
- Hubscher R., Lagrave R-M., 1993, « Unité et pluralisme dans le syndicalisme agricole français. Un faux débat. », *Annales ESC*, n°1, pp.109-134.
- Hugues E.C., 1996, *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris, EHESS.
- Isaac H., 1996, *Les codes de déontologie, outils de gestion de la qualité dans les services professionnels*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, Université de Paris-Dauphine.
- Isaac H., 1998, « Les normes de qualité dans les services professionnels : une lecture des pratiques à travers la théorie des conventions », *Finance-Contrôle-Stratégie*, vol.1, n°2, pp.89-112.
- Jaume L., 1986, *Hobbes et l'État représentatif moderne*. Paris, PUF.
- Jeannot G., 2004, « Les métiers flous de l'action publique territoriale : emploi, travail et parcours des agents de développement rural en Franche-Comté (1970-2003) », *Rapport de recherche, CNFPT-MENRT*.
- Jeannot G., 2005, « Les métiers flous du développement rural », *Sociologie du travail*, vol.47, n°1, pp.17-35.
- Jennings B., Callahan D., Wolf S.M., 1987, « The professions: public interest and common good », *The Hastings Center Report*, vol. 17, n°1, pp.3-10.
- Juan S., 1999, « L'utilité sociale de l'activité associative face à la professionnalisation et à la "marchandisation" », *Sociologie du travail*, n°41, pp.195-207.
- Jury C., 1985, *Entreprises de travaux agricoles et C.U.M.A : Étude comparative*. Mémoire de fin d'études, Institut des Hautes Etudes de droit rural et d'économie agricole, Levallois-Perret.

- Kaplan S.L., 1989, « La lutte pour le contrôle du marché du travail à Paris au XVIII^e siècle », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, tome 36, pp. 351-412.
- Karpik L., 1995, *Les Avocats. Entre l'État, le public et le marché, XIIIe - XXe siècle*. Paris, Gallimard.
- Kaul I., 2001, « Public goods : taking the concept to the 21st Century », *in* Drache D., ed., *The Market of the Public Domain*. London and New York, Routledge, pp.255-273.
- Kerr C., 1977, *Labor Markets and Wage Determination. The Balkanization of Labor Markets and Other Essays*. California, University of California Press.
- Klatzmann J., 1961, « Les limites du calcul économique en agriculture », *Études rurales*, n°1, pp.50-56.
- Labarthe P., 2005, « Trajectoire d'innovation des services et inertie institutionnelle : dynamique du conseil dans trois agricultures européennes », *Géographie, Économie, Société*, vol.73, n°3, pp. 289-311.
- Labatut J., 2004, *La participation des femmes aux innovations sociales en agriculture. Mémoire de DEA Essor, Université de Toulouse-Le-Mirail*.
- Lachèze A., 2007, *Commerce, entreprises et éthique : le cas de la Responsabilité Sociale des Entreprises. Pour une sociologie de l'engagement marchand. Thèse pour le doctorat de sociologie, Université Toulouse II*.
- Lagrave R-M., 1987, ed., *Celles de la terre. Agricultrice : l'invention politique d'un métier*. Paris, EHESS.
- Lagrave R-M., Caniou J., 1987, « Un statut mis à l'index », *in* Lagrave R-M., ed., *Celles de la terre. Agricultrice : l'invention politique d'un métier*. Paris, EHESS, pp.111-150.
- Lallement M., 2004, « Action collective et institutionnalisation des marchés du travail : quelques éléments d'analyse », *in* Delamotte E., ed., *Du partage au marché. Regards croisés sur la circulation des savoirs*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, pp. 251-314.
- Lallement M., 1999, *Les gouvernances de l'emploi. Relations professionnelles et marché du travail en France et en Allemagne*. Paris, Desclée de Brouwer.
- Lamarche H., 1987, « Crise et permanence de l'exploitation familiale en France », *Sociologie du travail*, n°4, pp.443-458.
- Langlois F., 1962, *Les salariés agricoles en France*. Paris, Armand Colin.
- Larquier G. de, 1997, « Approche macro-économique du marché du travail et qualité des appariements », *in* Bessy C., Eymard-Duvernay F., eds., *Les intermédiaires du marché du travail*. P.U.F, Paris, pp.53-99.
- Larquier G. de, 2000, « Émergence des services publics de placement et construction des marchés du travail français et britannique au XX^e siècle », *Travail et Emploi*, vol.10, n°84, pp.33-45.
- Latour B., 1992, *Aramis ou l'amour des techniques*. Paris, La découverte.
- Laville J-L., 2000, « Le tiers secteur. Un objet d'étude pour la sociologie économique », *Sociologie du travail*, n°42, pp.531-550.
- Le Gouis M., 1974, « Les choix actuels de l'ANDA », *Revue d'économie rurale*, n°99-100, pp.53-56.

- Le Guen R., 1997, « Les élections aux Chambres départementales d'agriculture du 31 janvier 1995 », *Économie Rurale*, n°237, pp.30-36.
- Lelong B., Mallard A., 2000, eds., numéro spécial « La fabrication des normes », *Réseaux*, vol.18, n°102.
- Lelong B., Mallard A., 2000, « Présentation », *Réseaux*, numéro spécial « La fabrication des normes », vol.18, n°102, pp. 9-34.
- Lémery B., 2003, « Les agriculteurs dans la fabrique d'une nouvelle agriculture », *Sociologie du travail*, vol.45, n°1, pp. 9-25.
- Le Play F., 1884, *L'organisation de la famille selon le vrai modèle signalé par l'histoire de toutes les races et de tous les temps*. Paris, Alfred Mame et Fils.
- Leveau R., 1969, « Le syndicat de Chartres (1885-1914) », *Le Mouvement social*, n°67, pp.61-78.
- Luciani J., 1990, « Logiques du placement ouvrier au XIX^e siècle et construction du marché du travail », *Sociétés Contemporaines*, n°3, pp.5-18.
- MacKenzie, 2007, « Is Economics Performative ? Option Theory and the Construction of Derivative Markets », *Journal of the History of Economic Thought*, vol.28, n°1, pp.29-55.
- Manderscheid F., 1989, *Une autre sécurité sociale. La mutualité sociale agricole*. Paris, L'Harmattan.
- Marchal E., Bureau M-C., 2009, « Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail », *Revue Française de Sociologie*, vol.50, n°3, pp.573-598.
- Marie J-L., 1994, *Agriculteurs et politique*. Paris, Montchrétien.
- Marsden D., 1989, *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*. Paris, Economica.
- Martuccelli D., *Sociologie de la modernité. L'itinéraire du XXe siècle*. Paris, Gallimard.
- Marx K., 1984, *Le 18 brumaire de Louis Bonaparte*. Paris, Éditions sociales.
- Mayaud J-L, 1999, *La petite exploitation rurale triomphante. France, XIXe siècle*. Paris, Belin.
- Mayaud J-L, 1986, *Les secondes Républiques du Doubs*. Paris, Les Belles-Lettres.
- Mc Carthy J., Zald M.N., 1977, « Resource Mobilization and Social Movements : a partial theory », *American Journal of Sociology*, vol.82, n°6, pp. 1212-1241.
- Ménard C., 2003, « L'approche néo-institutionnelle : des concepts, une méthode, des résultats », *Cahiers d'économie politique*, n°44.
- Mendras H., 1970, *La Fin des Paysans. Changement et innovations dans les sociétés rurales françaises*. Paris, Armand Colin.
- Mendras H., 1995, *Les sociétés paysannes*. Paris, Gallimard.
- Merton R.K., 1958, « The functions of the professional association », *The American Journal of Nursing*, vol.58, n°1, pp.50-54.
- Mesliand C., 1969, « Le syndicat agricole vauclusien (1887-1939) », *Le Mouvement social*, n°67, pp.39-60.

- Michard C-E., 2004, « Les accidents, fléaux méconnus en agriculture. De la solidarité facultative à la solidarité obligatoire : pour une histoire sociale du monde agricole », *Ruralia*, n°14, pp.95-112.
- Moriceau J-M., 2005, *Histoire et géographie de l'élevage français (XV^e-XVIII^e siècles)*. Paris, Fayard.
- Moulin A., 1988, *Les paysans dans la société française*. Paris, Seuil.
- Mouriaux M-F., 2005, « Groupement d'employeurs et portage salarial : salariés à tout prix ? », le 4 pages du Centre d'études de l'emploi, n°19, juillet 2005.
- Mouriaux M-F., 2006, « Du fait au droit. Diverses figures du temps partagé », Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n°77.
- Muller M., 1991, *Le pointage ou le placement. Histoire de l'ANPE*. Paris, L'Harmattan.
- Muller P., 1984, *Le technocrate et le paysan*. Paris, Les éditions ouvrières.
- Muller P., 1990, *Les politiques publiques*. Paris, PUF.
- Mundler P., Laurent C., 2003, « Flexibilité du travail en agriculture : méthodes d'observation et évolution en cours », *Ruralia*, n°12-13. Mis en ligne le 26 janvier 2005. URL : <http://ruralia.revues.org/document336.html>.
- Nicourt C., Filippi G., 1987a, « Contribution à la définition d'un métier : agricultrice », *Sociologie du travail*, n°4, pp.477-494.
- Nicourt C., Filippi G., 1987b, « Domestique-professionnel : la cohérence du travail des femmes des exploitations agricoles familiales », *Économie rurale*, n°178-179, pp. 47-52.
- Nicourt C., 1984, *L'activité de travail des femmes des exploitations agricoles familiales*. Paris, INRA.
- Nonaka I., 1994, « A dynamic theory of organizational knowledge creation », *Organization Science*, vol.5, n°1, pp.14-37.
- Nonaka I., Takeuchi H., 1997, *La connaissance créatrice. La dynamique de l'entreprise apprenante*. Bruxelles, De Boeck Université.
- Nonaka I., Toyama R., Noboru K., 2000, « SECI, Ba and leadership : a unified model on dynamic knowledge creation », *Longe Range Planning*, n°33, pp.5-34.
- Nonaka I., Toyama R., 2003, « The knowledge-creating theory revisited : knowledge creation as a synthesizing process », *Knowledge Management Research & Practice*, n°1, pp.2-10.
- North D.C., 1990, *Institutions, institutionnal change and economic performance*. Cambridge, Cambridge University Press.
- North D.C., 1991, « Institutions », *The Journal of Economic Perspectives*, vol.5, n°1, pp.97-112.
- North D.C., 2005, *Le processus du développement économique*. Paris, Ed.d'Organisation.
- Olson M., 1987, *Logique de l'action collective*. Paris, PUF.
- Ostrom E., 2000, « Collective action and the evolution of social norms », *Journal of Economic Perspectives*, vol.14, n°3, pp.137-158.
- Ostrom E., 1990, *Governing the Commons : the evolution of institutions for collective action*. Cambridge, Cambridge University Press.

- Ostrom E., Gardner R., 1993, « Coping with Asymmetries in the Commons: Self-Governing Irrigation Systems Can Work », *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 7, n° 4, pp. 93-112.
- Paradeise C., 1988, « Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail », *Sociologie du travail*, n°1, pp.79-105.
- Paradeise C., 1984, « La marine marchande française : un marché du travail fermé », *Revue Française de Sociologie*, vol.25, n°3, pp. 352-375.
- Paradeise C., 1988, « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol.20, n°2, pp.9-21.
- Paradeise C., 1985, « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, n°1, pp.17-31.
- Pelletier C., Marguet J., Privat C., Coulombel A., 2009, « La place du travail salarié dans la gestion des exploitations agricoles », *Notes et Études Socio-Économiques*, n°32, pp. 41-59.
- Perrot M., 1987, « La jaciste : une figure emblématique », *in* Lagrave R-M., ed., *Celles de la terre. Agricultrice : l'invention politique d'un métier*. Paris, EHESS, pp.111-150, pp.33-60.
- Petite S., 2005, *Les règles de l'entraide. Sociologie d'une pratique sociale*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Pharo P., 1985, *Savoirs paysans et ordre social : l'apprentissage du métier d'agriculteur*. Paris, CÉREQ.
- Pillon T., 2006, « Les intérimaires et le temps », *in* Vatin F., Bernard S., eds., *Le salariat : Histoire, théorie et formes*. Paris, La Dispute, pp. 279-297.
- Piotet F., 2002, ed., *La révolution des métiers*. Paris, PUF.
- Polanyi K., 1983, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*. Paris, Gallimard.
- Popkin S., 1980, « The rational peasant : the political economy of peasant society », *Theory and Society*, vol.9, n°3, pp.411-471.
- Popper K., 1986, *Conjectures et réfutations*. Paris, Payot.
- Prugnaud L., 1963, *Les étapes du syndicalisme agricole en France*. Paris, Éditions de l'Epi.
- Purseigle F., 2004, *Les sillons de l'engagement. Jeunes agriculteurs et action collective*. Paris, L'Harmattan.
- Rajaud B., 1987, « La nécessaire évolution des services intervenant dans le domaine foncier agricole », *Économie rurale*, n°177, pp.32-38.
- Rattin S., 2006a, « Le travail s'intensifie dans des exploitations professionnelles toujours agrandies », *Agreste - Les Cahiers*, n°4.
- Rattin S., 2006b, « Main-d'œuvre salariée et matériel, deux facteurs de développement », *Agreste - Les Cahiers*, n°4.
- Rattin S., 2003, « Recrudescence du temps partiel chez les salariés permanents non familiaux », *Agreste - Les Cahiers*, n°3.
- Ravix J.T., Romani P-M, 1996, eds., numéro spécial « Normalisation et organisation de l'industrie : approches pluridisciplinaires », *Revue d'économie industrielle*, n°75.

- Reboul C., 1981, « L'apprentissage familial des métiers de l'agriculture », Actes de la recherche en sciences sociales, vol.39, n°1, pp.113-120.
- Rémy J., Brives H., Lémery B., eds., 2006, Conseiller en agriculture. Dijon, Educagri Editions/INRA.
- Rémy J., 1987, « La crise professionnelle en agriculture : les enjeux de lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur », Sociologie du travail, n°4, pp.415-441.
- Rees A., 1966, « Labor Economics : Effects of More Knowledge. Information Networks in labor Markets », American Economic Review Papers Proceedings, vol.56, n°2, pp. 559-566.
- Revue d'Économie Rurale, 1974, Le développement agricole en France, n°99-100.
- Reynaud J-D, 1979, « Conflit et régulation sociale : esquisse d'une théorie de la régulation conjointe », Revue Française de Sociologie, vol.20, n°2, pp.367-376.
- Reynaud E., Reynaud J-D., 1996, « La régulation des marchés internes du travail », Revue Française de Sociologie, vol.37, n°3, pp.337-368.
- Reynaud J-D., 1997, Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale. Paris, Armand Colin.
- Reynaud J-D, 1988, « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », Revue Française de Sociologie, vol.29, n°1, pp.5-18.
- Reynaud J-D, 1978, « Nature et rôle de la convention collective dans la France actuelle », Revue Française de Sociologie, vol.19, n°2, pp.171-194.
- Reynaud J-D, 1991, « Pour une sociologie de la régulation sociale », Sociologie et sociétés, vol.23, n°2, pp.13-26.
- Rieu A., 2004, « Agriculture et rapports sociaux de sexe. La "révolution silencieuse" des femmes en agriculture », Cahiers du genre, n°37, pp.115-130.
- Rolland L., 1984, « L'histoire de la vulgarisation agricole avant 1966 », Économie rurale, n°159, pp.11-16.
- Ruellan D., 1997, « Groupe professionnel et marché de travail du journalisme », Réseaux, vol.15, n°81, pp.135-151.
- Ruellan C., Gras F., 1997, Les groupements d'employeurs. Paris, Economica.
- Saint-Jours Y., 1984, Traité de sécurité sociale. Tome IV : la protection sociale agricole. Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence.
- Salais R., Baverez N., Reynaud B., 1999, L'invention du chômage. Paris, PUF.
- Sanselme F., 2003, « Le *Nouveau Larousse Agricole* et "La gestion rationnelle des entreprises" : une tentative d'acculturation capitaliste en agriculture », *Techniques et culture*, n°42. Mis en ligne le 6 novembre 2007. URL : <http://tc.revues.org/document101.html>.
- Schlager E., Ostrom E., 1992, « Property-Rights Regimes and Natural Resources : A conceptual Analysis », Land Economics, vol.68, n°3, pp.249-262.
- Schöttler P., 1985, Naissance des Bourses du Travail : un appareil idéologique d'État à la fin du XIX^e siècle. Paris, PUF.
- Schöttler P., 1981, « Politique sociale ou lutte des classes : notes sur le syndicalisme "apolitique" des Bourses du Travail », Le Mouvement social, n°116, pp.3-20.

- Scott J.C., 1977, *The moral economy of the peasant. Rebellion and Subsistence in Southeast Asia*. New Haven, Yale University Press.
- Scott J.C., Kerkvliet B., 1973, « The politics of survival : peasant response to progress in southeast asia », *Journal of Southeast Asian Studies*, vol.4, n°2, pp.241-268.
- Segrestin D., 1980, « Les communautés pertinentes de l'action collective. Canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, vol.21, n°2, pp.171-202.
- Segrestin D., 2004, *Les chantiers du manager*. Paris, Armand Colin.
- Sen A., 1982 [a], *Poverty and Famines : An Essay on Entitlements and Deprivation*. Oxford, Clarendon Press.
- Sen A., 1977, « Rational fools: a critique of the behavioral foundations of economic theory », *Philosophy and Public Affairs*, vol.6, n°4, pp.317-344.
- Sen A., 1982 [b], « The food problem : Theory and policy », *Third World Quarterly*, vol.4, n°3, pp.447-459.
- Sen A., 2000, *Un nouveau modèle économique : développement, justice, liberté*. Paris, Odile Jacob.
- Servolin C., 1972, « L'absorption de l'agriculture dans le mode de production capitaliste », *in* Gervais M., Tavernier Y., Servolin C., eds., *L'univers politique des paysans*, Paris, Armand Colin.
- Soboul A., 1956, « The french rural community in the eighteenth and the nineteenth century », *Past and Present*, n°10, pp.78-95.
- Steiner P., 2001, « Don de sang et don d'organes: le marché et les marchandises "fictives" », *Revue française de sociologie*, vol.42, n°2, pp.357-374.
- Steiner P., 2007, « Karl Polanyi, Viviana Zelizer et la relation marché-société », *Revue du Mauss*, n°29, pp. 257-280.
- Stigler G.J., 1962, « Information in the Labour Market », *Journal of Political Economy*, vol.70, n°5, pp.94-105.
- Stigler G.J., 1971, « The Theory of Economic Regulation », *The Bell Journal of Economics and Management Science*, vol.2, n°1, pp.3-21.
- Tavernier Y., 1969, *Le syndicalisme paysan. F.N.S.E.A – C.N.J.A*. Paris, Armand Colin.
- Terressac G. de, 1992, *Autonomie dans le travail*. Paris, PUF.
- Terressac G. de, 2003, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud. Débats et prolongements*. Paris, La Découverte.
- Terressac G. de, 2006, « Pour une sociologie des activités professionnelles », *in* Bidet A., Borzeix A., Pillon T., Rot G., Vatin F., eds., *Sociologie du travail et activité*, Paris, Octarès, pp.191-207.
- Théret B., 2001, « Saisir les faits économiques : la méthode Commons », *Cahiers d'économie politique*, n°40-41, pp.79-137.
- Thévenot L., 1986, « Les investissements de forme », *in* Thévenot L., ed., *Conventions économiques*, Paris, Puf.
- Tixier P-E., 2002, ed., *Du monopole au marché. Les stratégies de modernisation des entreprises publiques*. Paris, La découverte.

- Tordjman H., 2004, « How to study markets : an institutionalist point of view », *Revue d'économie industrielle*, vol.107, n°1, pp.19-36.
- Tulet J-C., 1977, *Cahors et l'espace lotois*. Thèse de doctorat en Géographie, Université de Toulouse 2.
- Vatin F., 1990, *L'industrie du lait. Essai d'histoire économique*. Paris, L'Harmattan.
- Weber M., 1995, *Économie et société. Les catégories de la sociologie*. Paris, Plon.
- Weber M., 1990, *L'Éthique protestante et l'Esprit du capitalisme*. Paris, Presses Pocket.
- Williamson O.E., 1985, *The Economic Institutions of Capitalism*. New York, Free Press.
- Wolf E., 1969. *Peasant Wars of the Twentieth Century*. New-York, Harper and Row.
- Wright G., 1953, « Catholics and peasantry in France », *Political Science Quarterly*, vol.68, n°4, pp.526-551.
- Wright G., 1967, *La révolution rurale en France*. Paris, Éditions de l'Epi.
- Zarca B., 1988, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, vol.29, n°2, pp.247-273.
- Zelizer V., 1978, « Human values and the Market : The Case of Life Insurance and Death in 19th-Century America », *The American Journal of Sociology*, vol.84, n°3, pp.591-610.
- Zelizer V., 1992, « Repenser le marché. La construction sociale du "marché aux bébés" aux Etats-Unis, 1870-1930 », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, vol.94, n°1, pp.3-26.
- Zelizer V., 2005a, « Intimité et économie », *Terrain*, n°45, pp. 13-28.
- Zelizer V., 2005b, *La signification sociale de l'argent*. Paris, Seuil.
- Zimmerman B., 2006, « Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité ? », *Sociologie du travail*, n°48, pp.1-16.

Annexe 1 : liste des archives consultées

a) Archives de l'Association Nationale de Développement Agricole (cotées) :

1°) 3 ANDA 492 : Remplacement : statistiques, article de presse, correspondance. FNSR (Fédération Nationale des Services de Remplacement en Agriculture) : comptes-rendus d'assemblée générale, statuts, revue de presse, comptes-rendus de réunions, programme, correspondance, convention. Période : 1999-2003 ;

2°) 3 ANDA 493 : Remplacement, groupe de travail : correspondance, compte de résultat, statistiques, programmes, comptes-rendus de réunions. Commission d'examen des programmes de l'ANDA : notes, comptes-rendus. Période : 1996-2002 ;

3°) 3 ANDA 494 : Remplacement : statistiques, bilans, tableaux de bord. Période : 1974-2002 ;

4°) 3 ANDA 495 : Remplacement, audit : état des dépenses, correspondance, factures, frais de déplacement, rapport de mission, comptes-rendus d'activité, rapport d'audit, comptes-rendus de réunions. Période : 1999-2001 ;

5°) 3 ANDA 496 : Remplacement : comptes-rendus de la cour des comptes, notes, dossier d'information, statistiques, guide, circulaires, correspondance, programmes d'action, décret. Période : 1972-2002.

b) Archives de l'Association Régionale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (AREFA) de Midi-Pyrénées (non cotées) :

Groupements d'employeurs agricoles : textes de loi, correspondance, notes juridiques sur le statut de GE, revue de presse, documents de vulgarisation sur les GE, mémoires de stage et d'ingénieur, rapport d'évaluation sur la démarche de labellisation des groupements d'employeurs, rapports d'activité de l'AREFA, statistiques sur les GE en Midi-Pyrénées. Période : 1987-2006.

c) Archives de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (non cotées) :

Congé de remplacement pour maternité et paternité : correspondance, comptes-rendus de réunions, projets de décret et textes de loi, statistiques sur la maternité. Période : 1976-2002.

d) Archives de la Fédération Nationale des Services de Remplacement (non cotées) :

1°) Bureau National des Services de Remplacement : comptes-rendus du comité de pilotage, journaux « Remplacement Infos », enquête nationale sur les services de remplacement, correspondance, circulaires ANDA. Période : 1988-2008.

2°) Dossier « Mandat syndical » : Comptes-rendus des groupes de travail avec le ministère de l'Agriculture et les organisations syndicales, procès-verbaux du bureau de la FNSR, versions du protocole d'accord national sur la répartition des crédits alloués au remplacement syndical, correspondance, bilan d'activité sur le remplacement mandat syndical. Période : 2003-2007 ;

3°) Dossier « charte qualité des services de remplacement » : procès-verbaux du bureau de la FNSR, questionnaire d'auto-évaluation, documents de travail sur la procédure d'agrément, dossiers de candidature, rapports d'audit. Période : 2003-2008.

4°) Dossier « congés » : procès-verbaux du bureau de la FNSR, contribution au projet de loi de modernisation agricole, texte de loi et décret sur le crédit d'impôt pour remplacement congés. Période : 2006-2007.

f) Archives du service de remplacement en agriculture de l'Ariège (non cotées) :

Service de remplacement en agriculture : rapports d'activité. Groupement d'employeurs départemental « Agrisaisons » : rapports d'activité. Groupement d'employeurs départemental « Aria 09 » : rapports d'activité. Période : 1979-2006.

g) Archives du service de remplacement en agriculture de l'Aveyron (non cotées) :

Service de Remplacement : modèles de statuts et de règlements intérieurs, notes de travail, comptes-rendus de réunions du service (FDSEA), comptes-rendus d'activité à l'ANDA, correspondance, rapports d'activité du service. Période : 1969-1988.

h) Archives du service de remplacement en agriculture du Doubs (non cotées) :

Comité Départemental des Services de Remplacement du Doubs : statuts et règlements intérieurs des services locaux, rapports d'activités, comptes-rendus bureau, correspondance, coupures de presse, notes de travail diverses. Période : 1970-2006.

i) Archives du service de remplacement en agriculture du Finistère (non cotées) :

Comptes-rendus d'activités ANDA et diverses notes sur l'historique des services locaux de remplacement dans le département par la chambre d'agriculture départementale. Fédération Départementale des Services de Remplacement (à partir de 1998) : rapports d'activité. Service départemental « Finistère remplacement » (à partir de 2003) : rapports d'activité, convention de fonctionnement Finistère remplacement-SDAEC. Période : 1977-2006.

j) Archives du service de remplacement en agriculture du Jura (non cotées) :

Service d'Entraide et de Remplacement (chambre d'agriculture) : rapports d'activité, comptes-rendus du conseil de direction du service, statuts et règlements intérieurs, comptes-rendus d'activité ANDA. Fédération départementale des services de remplacement du Jura (à partir de 1997) : notes de travail sur le découpage du département en 6 services locaux, statuts et règlements intérieurs des services locaux, grilles tarifaires, convention régionale avec la Mutualité Sociale Agricole, registre des délibérations, rapports d'activité FDSR. Période : 1979-2006.

k) Archives du service de remplacement en agriculture du Lot (non cotées) :

1°) Service de remplacement en agriculture : Rapports d'activité du service de remplacement, modèles de statuts et de règlements intérieurs, comptes-rendus d'activité à l'ANDA, dossier sur la mise en place du contrat d'assurance collectif (notes de travail, correspondance avec la CRAMA et l'ANDA). Période : 1975-2006 ;

2°) Association des Surcharges Temporaires de Travail en Agriculture (ASTA) : Rapports d'activité. Groupement « Agrisaisons » : Rapports d'activité, comptes-rendus de réunions et notes de travail sur la création du groupements d'employeurs départemental. Période : 1989-2006.

l) Archives du service de remplacement des Pyrénées-Atlantiques (non cotées) :

Service de remplacement en agriculture : rapports d'activité, statuts et règlement intérieur, notes sur le fonctionnement des associations locales (mutuelles coups durs), coupure de presse, correspondance. Période : 1973-2006.

m) Archives du service de remplacement en agriculture du Tarn (non cotées) :

Association de Remplacement du Tarn : rapports d'activité. Période : 1976-2006.

n) Archives du service de remplacement en agriculture du Tarn-et-Garonne (non cotées) (complétées avec les archives personnelles de M. Jacques Miramont, premier président du service de remplacement) :

Service de remplacement : rapports d'activité, statuts et règlement intérieur, correspondance et notes de travail diverses, comptes-rendus groupes de travail ANDA. Période : 1977-2006.

Annexe 2 : Liste des entretiens

Organisme		Date
Mission Cas DAR (ex-ANDA, ex-ADAR)		
Jean-Marie B.	Chargé des actions de remplacement ANDA (1974-1980)	12 Mars 2007
Marie-Thérèse B.	Chargée des actions de remplacement ANDA (1980-2001)	20 mars 2007
Jacques G.	Responsable des actions de remplacement - Mission Cas DAR	03 avril 2007
BNSR-FNSR		
Directeur de la FNSR	i) Organisation et professionnalisation des services de remplacement	23 juillet 2006
Directeur de la FNSR	ii) Charte qualité	05 décembre 2007
Rémi T.	Président du SRA de l'Ariège et Vice-Président de la FNSR	22 novembre 2007
Raymond C.	Ancien Président du SDAEC - Membre BNSR	15 juin 2007
Pierre B.	Administrateur de la FNSR	14 février 2008
Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole		
Philippe M.	Sous-Directeur de l'assurance maladie CCMSA	10 septembre 2007
ministère de l'Agriculture		
Michel V.	Sous-Direction de la Protection Sociale - Ministère de l'Agriculture	14 septembre 2007
Confédération Paysanne		
Jean-Jacques B.	Ancien Trésorier Confédération Paysanne	13 août 2007
Service de remplacement de l'Aveyron		
Pierre C.	Secrétaire planning syndicat local de remplacement du Seyrou	19 janvier 2007
Jacques D.	41 ans, agent de remplacement en CDI	21 janvier 2007
Joel V.	Secrétaire planning syndicat local de remplacement du Seyrou	21 janvier 2007
Robert G.	Ancien agent de remplacement et animateur du SRA (1975-1986)	22 janvier 2007
Bernard B.	Animateur du SRA	23 janvier 2007
Jean D.	54 ans, agent de remplacement en CDD	23 janvier 2007
Service de remplacement du Cantal		
André B.	Premier responsable du service de la Coopérative Centre-Lait	17 septembre 2008
Service de remplacement de Charente-Maritime		
Christelle D.	Ancienne présidente SRA des JA de Charente-Maritime	25 septembre 2008
Patrick C.	Président de la MSA et du SRA de Charente-Maritime	25 septembre 2008

Organisme		Date
<i>FDSR du Finistère - Service de remplacement "Finistère Remplacement"</i>		
Stéphane C.	Directeur FDSR et Finistère Remplacement	10 mars 2008
Jean-Alain P.	Responsable de secteur Finistère Remplacement	10 mars 2008
Entretien	Président et responsable planning du service de remplacement local de Plouarzel	11 mars 2008
Michel V.	Président FDSR et de Finistère Remplacement	11 mars 2008
<i>FDSR du Jura</i>		
Jérôme M.	26 ans, agent de remplacement en CDD du SRA local "les Plateaux"	06 décembre 2006
Liliane F.	Responsable Planning du SRA local "Les Plateaux"	07 décembre 2006
Julien F.	23 ans, agent de remplacement en CDD du SRA local "les Plateaux"	07 décembre 2006
Didier J.	Actuel animateur FD CUMA et premier animateur FDSR du Jura (1997-2000)	07 décembre 2006
Jean-Noël B.	Responsable Planning du SRA local "Bresse Revermont"	08 décembre 2006
Michel M.	45 ans, agent de remplacement en CDI du SRA local "Bresse Revermont"	08 décembre 2006
Ludovic V.	24 ans, agent de remplacement en CDD du SRA local "Bresse Revermont"	08 décembre 2006
Gilles D.	Premier président de la FDSR	10 décembre 2006
Evelyne P.	Trésorière du SRA local "Bresse Revermont"	11 décembre 2006
Laetitia P.	Animatrice FDSR	11 décembre 2006
<i>Service de remplacement du Lot</i>		
Annette B.	Secrétaire planning du SRA	21 juillet 2005
Cathy F.	Comptable du SRA	21 juillet 2005
Dominique B.	Animatrice du SRA	21 juillet 2005
Karine F.	Animatrice emploi du groupement d'employeurs départemental "Agrisaisons"	22 juillet 2005
Guy L.	Premier président du SRA	25 juillet 2005
Christian M.	Animateur du SRA entre 1978 et 1986	25 juillet 2005
Pierre C.	Actuel Président du SRA et d'"Agrisaisons"	29 août 2005
Pierre F.	Président Mutuelle coups durs de Martel	30 août 2005
André B.	Président Mutuelle coups durs de Figeac-Est	26 septembre 2005
André P.	Éleveur de porcins, adhérent	26 septembre 2005
Francis C.	42 ans, agent de remplacement en CDI	27 septembre 2005
Alain P.	Président Mutuelle coups durs de Labastide	27 septembre 2005
Alain F.	37 ans, agent de remplacement en CDD	28 septembre 2005
Lucien M.	46 ans, agent de remplacement en CDI	28 septembre 2005
Bernard M.	52 ans, agent de remplacement en CDD	03 octobre 2005
Cyril G.	Éleveur de brebis, adhérent	03 octobre 2005
Frédéric B.	Président Mutuelle coups durs de Labastide-Murat	04 octobre 2005
Olivier C.	35 ans, agent de remplacement en CDD	04 octobre 2005
Sébastien C.	23 ans, agent de remplacement en CDD	06 octobre 2005
Thierry R.	Producteur laitier, adhérent	06 octobre 2005

Organisme***Service de remplacement du Tarn***

		Date
Yves D.	46 ans, agent de remplacement en CDI	20 novembre 2006
Manuel D.	Producteur laitier, adhérent	20 novembre 2006
Sylvie R.	Animatrice du SRA 81	21 novembre 2006
Patricia S.	Animatrice du SRA 81	21 novembre 2006
Jérôme R.	Président du SRA 81	22 novembre 2006
Jean-Claude G.	41 ans, agent de remplacement en CDD	23 novembre 2006
Christophe R.	Producteur laitier, adhérent	23 novembre 2006

Table des illustrations

1- Liste des encadrés

<i>Encadré n°1</i> : synthèse des différentes procédures associées aux motifs de remplacement comme règles institutionnelles spécifiques	27
<i>Encadré n°2</i> : note de travail de la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Doubs sur les conditions de fonctionnement des services de remplacement locaux (janvier 1973)	95
<i>Encadré n°3</i> : extrait du règlement intérieur des services de remplacement locaux du Doubs en 1972	97
<i>Encadré n°4</i> : extrait du règlement intérieur de l'Aveyron en 1970	108
<i>Encadré n°5</i> : la circulaire de mars 1973 sur les services de remplacement	230
<i>Encadré n°6</i> : la structure originelle du système de financement des actions de remplacement par l'ANDA (1973-1977)	236
<i>Encadré n°7</i> : synthèse des comptes-rendus de six réunions du groupe de travail CNJA entre 1983 et 1987	297
<i>Encadré n°8</i> : extrait du dépouillement de l'enquête de 1984 sur les statuts (comme opération de clarification de savoirs)	299
<i>Encadré n°9</i> : extraits du référentiel de mai 1985 sur les contrats d'assurance collectifs	303
<i>Encadré n°10</i> : sommaire du guide du remplacement	326
<i>Encadré n°11</i> : extrait du guide (p.23)	330
<i>Encadré n°12</i> : page de couverture du premier bulletin « remplacement info »	334
<i>Encadré n°13</i> : l'entrée dans une carrière d'employeur d'un producteur laitier lotois	414
<i>Encadré n°14</i> : extrait du guide de notation pour l'enquête 1999 sur les actions de remplacement	436
<i>Encadré n°15</i> : extrait (anonymisé) du travail de dépouillement de l'enquête 1999 sur les actions de remplacement	437
<i>Encadré n°16</i> : fiche métier d'agent de remplacement	442
<i>Encadré n°17</i> : les engagements de la charte qualité des services de remplacement	455
<i>Encadré n°18</i> : procédure d'adoption de la charte qualité de la FNSR à partir de 2005	456
<i>Encadré n°19</i> : extrait des statuts du groupe d'entraide et remplacement du canton de Vayrac (mutuelle « coups durs » cantonale) en 1983 – Greffe juridique de l'entraide sur la prestation de remplacement	560
<i>Encadré n°20</i> : le travail du suivi des « groupes-emploi » de Karine, animatrice « emploi » du groupement d'employeurs départemental <i>Agrisaisons</i>	617

2- Liste des schémas

<i>Schéma n°1</i> : structure élémentaire des relations dans l'activité de service de remplacement	17
<i>Schéma n°2</i> : structure institutionnelle de l'activité de service de remplacement	145
<i>Schéma n°3</i> : esprit du capitalisme agraire et éthique patrimoniale	151
<i>Schéma n°4</i> : spirale des savoirs chez Nonaka	219
<i>Schéma n°5</i> : système d'action du service de remplacement dans la politique de développement	235
<i>Schéma n°6</i> : système d'action de la politique sociale agricole (congé de maternité)	267
<i>Schéma n°7</i> : processus de transformation du schéma pluraliste appelé par le contrat d'assurance collectif	313

<i>Schéma n°8</i> : structuration de base du champ du travail partagé	358
<i>Schéma n°9</i> : structure professionnelle du champ du travail partagé en agriculture.....	372
<i>Schéma n°10</i> : schématisation des déplacements des offres de médiation (débordements des frontières du champ du travail partagé).....	382
<i>Schéma n°11</i> : augmentation du temps partiel des salariés entre 1988 et 2000	398
<i>Schéma n°12</i> : les deux grands schémas d'organisation des MCD dans le Lot.....	559
<i>Schéma n°13</i> : association des acteurs autour du PPO (système SRA-MCD).....	566
<i>Schéma n°14</i> : les prévisions d'organisation des mutuelles « coups durs » sur les cantons en 1984.....	570
<i>Schéma n°15</i> : système d'action SRA-MCD et ses séquences d'intervention (T1, T2,... T7)	581
<i>Schéma n°16</i> : structure de l'offre d'intermédiation départementale à partir de 2000	606
<i>Schéma n°17</i> : animatrice « emploi » d'Agrisaisons comme point de passage convenu	629
<i>Schéma n°18</i> : système d'action SRA-MCD-GED	633

3- Liste des tableaux

Tableau n°1 : Propriétés des différentes figures dominantes du remplacement	88
Tableau n°2 : Classement des figures selon leurs dimensions territoriales et les publics visés	88
Tableau n°3 : Caractéristiques de la transfiguration communautaire	141
Tableau n°4 : répartition et importance relative des maîtres d'œuvre en 1976.....	246
Tableau n°5 : part des motifs de remplacement par catégorie de maître d'œuvre	248
Tableau n°6 : synthèse des contenus des circulaires de l'ANDA de 1973 à 1991	251
Tableau n°7 : nombre de journées de remplacement par motif en 1976, 1980, 1984 et 1988.....	275
Tableau n°8 : nombre de journées réalisées par le SRA 81 entre 1976 et 1981 et part des motifs dans le volume d'activité	278
Tableau n°9 : évolution du nombre de salariés hommes et femmes, permanents et vacataires dans les services de remplacement entre 1977 et 1984	284
Tableau n°10 : configuration initiale du champ du travail partagé en agriculture.....	371
Tableau n°11 : synthèse des évolutions du champ du travail partagé depuis 1995	390
Tableau n°12 : quantité de travail fourni par l'ensemble des actifs agricoles entre 1988 et 2003 exprimée en Unité de Travail Annuelle (UTA)	397
Tableau n°13 : évolution comparée de l'embauche directe (sans portage) et de l'embauche avec tiers employeur – évolution du nombre d'UTA réalisées par les salariés d'exploitation (CDI temps plein et temps partiel, CDD et saisonniers), les groupements d'employeurs agricoles (CDI et CDD) et les services de remplacement (CDI et CDD) en Agriculture entre 2000 et 2006.....	400
Tableau n°14 : répartition des quantités de travail des salariés sur l'exploitation en 2003 (% calculés par rapport aux UTA totales de salariés sur l'exploitation)	402
Tableau n°15 : évolution du nombre de contrats, par type de contrat, dans les services de remplacement en agriculture et dans les groupements d'employeurs agricoles entre 2001 et 2006	404
Tableau n°16 : part des différents types de contrat de travail dans le nombre total d'UTA des SRA en 2001 et 2006	405
Tableau n°17 : part des différents statuts des personnes à leur entrée dans le service de remplacement en agriculture	423
Tableau n°18 : part des statuts de salariés ou de demandeurs d'emploi des personnes avant leur entrée au service de remplacement en 2006.....	424

Tableau n°19 : évolution du nombre de bénéficiaires de l'allocation de remplacement pour maternité entre 1988 et 1997	477
Tableau n°20 : nombre de journées « maternité » réalisées dans le cadre du service de remplacement et hors service de remplacement entre 1996 et 1997	477
Tableau n°21 : taux de réalisation (dotation attribuée/dotation consommée) du remplacement pour les mandats syndicaux infra nationaux entre 2004 et 2006	495
Tableau n°22 : taux de réalisation (dotation attribuée/dotation consommée) du remplacement pour les mandats syndicaux nationaux entre 2004 et 2006	495
Tableau n°23 : évolution quantitative (officielle) du personnel salarié du service de remplacement du Lot.....	542
Tableau n°24 : évolution quantitative du service de remplacement du Lot entre 1975 et 1980	543
Tableau n°25 : feuille de présentation des tarifs de l'année 1976 remise aux adhérents du service.....	546
Tableau n°26 : indemnités du FAMEXA en 1979	548
Tableau n°27 : évolution du nombre d'exploitations adhérentes par canton entre 1982 et 1992	569
Tableau n°28 : part des « coups durs » dans le volume d'activité de remplacement (1978-1988).....	574
Tableau n°29 : nombre de journées de remplacement « coups durs » par utilisateur (1978-1988).....	574
Tableau n°30 : part de l'entraide et du remplacement dans les journées de travail réalisées dans les MCD (1987-1991)	575
Tableau n°31 : part du remplacement en MCD et hors MCD (1987-1995).....	576
Tableau n°32 : nature des ressources engagées et niveaux de gestion.....	580
Tableau n°33 : structure du financement d'un remplacement pour « coups durs » au sein de la MCD de Gramat en 2000	591
Tableau n°34 : nombre d'agents de remplacement entre 1976 et 2006	599
Tableau n°35 : nombre total de journées de travail réalisées par le SRA et l'Asta entre 1990 et 1995	599
Tableau n°36 : groupes-emploi créés entre 2000 et 2005	634

Table des matières

INTRODUCTION GENERALE : POSITIONNEMENT DE L'OBJET « SERVICES DE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE »	10
CHAPITRE 1 : LE REMPLACEMENT EST-IL MORAL ? ESSAI DE GENEALOGIE D'UNE ACTIVITE DE SERVICE (LE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE DES ANNEES 1960 AU DEBUT DES ANNEES 1970)	48
INTRODUCTION.....	48
SECTION 1- MOMENTS CONTEXTUALISES DE CREATION D'UN SERVICE DE REMPLACEMENT AGRICOLE, EN AVEYRON ET AILLEURS, DANS LES ANNEES 60 ET AU TOUT DEBUT DES ANNEES 1970	60
<i>1- Développement agricole et formation des premiers services de remplacement en agriculture</i>	<i>63</i>
1.1- Remplacement agricole et idéologie du développement.....	63
1.1.1- D'une exploitation familiale à l'autre	64
1.1.2- Le remplacement comme outil de conquête d'une parité	65
1.2- Modèle professionnel et solidarité	67
1.3- Enquête sur les formes de prestation (potentiellement) alternatives au service de remplacement et (déjà) disponibles à l'époque	75
1.4- Le remplacement dans la dynamique de vulgarisation et de développement agricole	79
<i>2- Remarques générales sur les formes de remplacement associées aux dynamiques des collectifs professionnels (avant mars 1973)</i>	<i>84</i>
2.1- Le remplacement comme émanation des groupes et réseaux professionnels	84
2.1.1- Service des jeunes agriculteurs (Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs) et services locaux de remplacement.....	89
2.1.2- Le service de remplacement des laiteries	97
2.1.3- La figure générique de l'entrepreneur de cause.....	102
2.2- La dichotomie originelle entre salariés permanents et salariés vacataires	113
SECTION 2- DE L'ENTRAIDE AU MARCHE DU TRAVAIL : ANALYSE DES FONDEMENTS INSTITUTIONNELS DU REMPLACEMENT EN AGRICULTURE	116
<i>1- De la solidarité villageoise à la solidarité professionnelle : le remplacement comme produit d'une transfiguration communautaire</i>	<i>117</i>
1.1- La modernisation comme construction du modèle économique et politique de l'exploitation familiale	122
1.1.1- Les mérites de l'exploitation familiale de la première moitié du 20 ^e siècle	122
1.1.2- La politique de modernisation et la mise en place du modèle de l'exploitation familiale	125
1.2- L'éthique patrimoniale de la profession agricole.....	135
1.2.1- La transfiguration communautaire.....	137
1.2.2- Le service de remplacement comme expression de l'éthique patrimoniale.....	142
1.3- Esprit du capitalisme agraire et éthique patrimoniale, économie tendue et économie relâchée.....	146
<i>2 – Raisons et caractéristiques générales de la médiation marchande introduite par le remplacement à ses débuts</i>	<i>152</i>
2.1- La nécessaire médiation du remplacement en agriculture	152

2.2- Les fondements d'une norme salariale dans l'activité de remplacement : l'aide familial comme type idéal d'agent de remplacement	155
2.2.1- Du côté des responsables des services de remplacement	158
2.2.2- Du côté des aides familiaux	160
2.2.3- La norme salariale du remplacement élaborée dans les années 1960-1970 : une précarité salariale « qui va de soi »	164
SECTION 3- GENESE ET EVOLUTION D'UNE ECONOMIE COMMUNAUTAIRE DE SERVICES EN AGRICULTURE : LES CONDITIONS DE CONSTITUTION DU SERVICE DE REMPLACEMENT EN UN BIEN PUBLIC PROFESSIONNEL NATIONAL.....	168
1- <i>L'économie associationniste de services en agriculture</i>	170
1.1- Les services comme expression du groupe paysan villageois.....	170
1.2- Les services au principe de l'organisation professionnelle de l'agriculture	172
1.3- Les services professionnels liés à la modernisation de l'agriculture : « endroit » et « envers » de cette histoire	180
1.3.1- L'endroit de l'ouvrage de modernisation.....	181
1.3.2- ... Et l'envers de cette histoire.....	186
2- <i>La constitution de la modernisation du secteur agricole comme bien public et le travail d'institutionnalisation du format de la coopération professionnelle dans les services</i>	194
3- <i>L'intégration du remplacement en agriculture dans la politique de développement agricole : un bien public joint à la modernisation</i>	198
CONCLUSION : LA GENESE DU SERVICE DE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE COMME TRAVAIL DE « MARQUAGE » PROFESSIONNEL DU MARCHÉ.....	201
CHAPITRE 2 : ITINERAIRE DU SEGMENT « REMPLACEMENT » AU SEIN DU CHAMP PROFESSIONNEL AGRICOLE : HISTOIRE D'UN PROCES DE DIFFERENCIATION SOCIALE.....	208
INTRODUCTION.....	208
SECTION 1- L'INSCRIPTION DU REMPLACEMENT DANS LE CHAMP DU DEVELOPPEMENT AGRICOLE	214
1- <i>Régulations autonome et de contrôle, régulations publique et professionnelle</i>	215
1.1- De la contribution de la sociologie des organisations	215
1.2- ... À la contribution des sciences de gestion	217
1.3- Essai de synthèse : les formes de régulations institutionnelles	220
2- <i>L'action de l'Association Nationale de Développement Agricole (ANDA)</i>	221
2.1- Financement du remplacement et définition de son cadre d'exercice	223
2.2- La dynamique de création de services de remplacement sur l'ensemble du territoire national : la diversité organisationnelle et juridique des formes remplacement.....	237
2.2.1- Les formes organisationnelles territoriales du remplacement	238
2.2.2- Les formes juridiques du remplacement.....	245
2.3- L'évolution du cadre d'exercice des services de remplacement dans le champ du développement : le cas du remplacement des salariés agricoles	250
SECTION 2- GENESE DU REMPLACEMENT POUR MATERNITE : L'ENTREE DES SERVICES DANS LE CHAMP DE L'ASSURANCE SOCIALE AGRICOLE	258
1- <i>Fonctionnement du champ de l'assurance sociale agricole</i>	259
2- <i>Genèse du congé de maternité des agricultrices : élément d'une reconnaissance sociale d'un métier ?</i>	268
3- <i>Ce que le congé de maternité des agricultrices fait au remplacement en agriculture</i>	274
3.1- La transformation progressive des postes salariés du remplacement en « métiers »	275

3.2- Différenciation interne <i>versus</i> différenciation externe des motifs de remplacement : le congé maternité comme première manifestation de la dynamique de différenciation institutionnelle.....	280
3.3- Ce que le congé maternité n'a pas fait au remplacement : le cas de la (non) féminisation de la main-d'œuvre des services	283
SECTION 3- LA CONSTRUCTION DE LA REGULATION PROFESSIONNELLE DU REMPLACEMENT ET LA PRODUCTION DES FRONTIERES JURIDIQUES	286
1- <i>Le jeu des régulations autonomes : l'invention de solutions locales pour gérer l'incertitude (financière)</i>	287
1.1- Les technologies locales de contingentement et de diversification financière.....	287
1.2- Explicitation des savoir-faire et travail politique national	294
1.3- Institutionnalisation des savoir-faire financiers et effets externes	302
2- <i>La mise en place du Bureau national des services de remplacement en agriculture</i>	314
2.1- Une tentative endogène de création d'une union nationale des services de remplacement	315
2.2- Organisation et travaux du Bureau national des services de remplacement	322
3- <i>Production des frontières juridiques de l'activité de remplacement</i>	335
SECTION 4- GENESE ET EVOLUTION DU CHAMP DU TRAVAIL PARTAGE EN AGRICULTURE : D'UNE POLITIQUE PROFESSIONNELLE DU MONOPOLE A UNE POLITIQUE PROFESSIONNELLE DE LA CONCURRENCE DANS LE DOMAINE DE L'INTERMEDIATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL AGRICOLE	353
1- <i>Dynamiques de formation et d'évolution du champ du travail partagé en agriculture</i>	355
1.1- La dynamique de professionnalisation du champ de l'emploi partagé en agriculture : la genèse des encadrements professionnels des intermédiaires du marché du travail agricole ..	362
1.2- La dynamique de cadrage/débordement des offres de médiation et l'institutionnalisation d'un champ concurrentiel du travail partagé	373
1.3- La dynamique d'évolution des structures de production agricole : la désagrégation du collectif de travail familial	393
2- <i>L'émergence progressive d'une culture du salariat et l'évolution de la norme salariale dans le remplacement en agriculture</i>	406
2.1- L'évolution des schèmes de perception du salariat agricole (et quelques remarques autour de l'activisme politique discret de la norme salariale « anti-salariale » du remplacement en agriculture)	407
2.2- Notes sur l'évolution du profil des personnels salariés du service de remplacement et ses impacts sur le mode de gestion de la main-d'œuvre	423
SECTION 5- LA REGULATION PROFESSIONNELLE DE L'ACTIVITE DE REMPLACEMENT EN ACTE : PRODUCTION DES STANDARDS ET PROTECTION DES FRONTIERES	428
1- <i>Rationalisations organisationnelle et professionnelle du remplacement</i>	428
1.1- Le travail de rationalisation organisationnelle des services de remplacement.....	429
1.2- Le travail de rationalisation professionnelle de l'activité de remplacement	439
1.2.1- La rationalisation cognitive de l'activité de remplacement	440
1.2.2- La rationalisation institutionnelle de l'activité de remplacement	449
2- <i>La domination du marché de la prestation de remplacement (ou la protection des frontières de l'espace du remplacement)</i>	468
2.1- Le remplacement pour congé de maternité : rétablir un monopole de droit	474
2.1.1- De la disparition du monopole en 1985	474
2.1.2- ... À son rétablissement en 2000	477

2.2- L'émergence du mandat syndical comme prolongement du procès de différenciation institutionnelle des motifs de remplacement et affirmation (problématique) d'une éthique professionnelle	482
2.2.1- La différenciation du mandat syndical et du mandat professionnel	483
2.2.2- Monopole des subventions sur le marché du remplacement pour mandat syndical : ses coûts politiques et éthiques	489
2.3- Le remplacement pour congés : l'avènement d'une régulation concurrentielle	498
CONCLUSION : LA CONSTITUTION DU SEGMENT « REMPLACEMENT » AU SEIN DU CHAMP PROFESSIONNEL AGRICOLE, OU LA CONQUETE CONTRARIEE D'UNE DIMENSION PUBLIQUE DU SERVICE DE REMPLACEMENT	508
CHAPITRE 3 : INTERMEDIATION MARCHANDE ET GESTION DE COMMUNS. COMPOSER AVEC LA « TRAGEDIE » EN COMPOSANT DES « ATTACHEMENTS ».....	528
INTRODUCTION.....	528
SECTION 1- NAISSANCE D'UN NOUVEL INTERMEDIAIRE DU MARCHE DU TRAVAIL AGRICOLE DANS LE DEPARTEMENT DU LOT : LE SERVICE DE REMPLACEMENT EN AGRICULTURE.....	534
1- <i>Le contexte de création du service de remplacement en agriculture lotois</i>	535
2- <i>Projet politique du service et économie du travail d'intermédiation : les premiers pas</i>	537
3- <i>Tragédie du remplacement en agriculture et attachement du sociétaire : performer la figure du service en performant la figure de l'adhérent</i>	544
3.1- Tragédie du service de remplacement et premières parades : la mise en place de partenariats institutionnels avec la Mutualité Sociale Agricole et la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles	545
3.1.1- La mise en place de partenariats avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et la Caisse Régionale des Assurances Mutuelles Agricoles (CRAMA).....	547
3.1.2- Vers une nouvelle organisation du remplacement en agriculture lotois	550
3.2- La création de Mutuelles « Coups Durs » (MCD) cantonales comme modalité spécifique d'attachement du sociétaire au service de remplacement.....	551
3.2.1- L'organisation de l'alliance entre entraide et remplacement.....	552
3.2.2- L'enrôlement des partenaires institutionnels et des sociétaires autour des « coups durs ».....	562
SECTION 2- LE SYSTEME D'ACTION « SRA-MCD » ET SES EVOLUTIONS	573
1- <i>Les effets performatifs de la figure du sociétaire</i>	573
2- <i>Les modes de régulation du système d'action SRA-MCD : de la figure du sociétaire aux figures mutualistes</i>	578
2.1- Mode d'allocation des ressources dans le système (T0, T1, T2)	582
2.1.1- Le régime allocatif « mixte ».....	582
2.1.2- Le régime allocatif salarial	585
2.2- Mode de fourniture des ressources dans le système d'action.....	586
2.2.1- L'engagement des ressources humaines bénévoles (T4, T5).....	587
2.2.2- L'engagement des ressources humaines salariées (T3, T5 ou T6)	589
2.2.3- L'engagement des ressources financières (T5 ou T6, T7).....	591
2.3- Modes de contrôle et sanctions communautaires.....	593
SECTION 3- COMPOSER AVEC UNE AUTRE TRAGEDIE : L'EFFET DE « PRIVATISATION » DE LA RESSOURCE SALARIALE ENGENDRE PAR LE DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE DE COMPLEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE DU SRA LOTOIS ET LA MODERATION DE CETTE DERIVE PAR LE TRAVAIL D' « HYBRIDATION ORGANISATIONNELLE »	596
1 – <i>« Industrialisation » (relative) des procédés de mise à disposition et prise de parole des mutuelles</i>	597

2 – L'échec du travail d'ancrage des compétences rares au niveau de chaque mutuelle « coups durs » cantonale	600
3 – Le déplacement de l'offre de médiation vers le complément de main-d'œuvre et l'effet de « privatisation » des ressources collectives : la captation des meilleurs salariés dans les « groupes-emploi »	604
3.1- De la création des groupements d'employeurs agricoles avec l'ASTA à la mise en place des « groupes-emploi » avec Agrisaisons	607
3.2- Les raisons de la privatisation des compétences les plus rares : deux régimes de recrutement à l'œuvre et l'institutionnalisation d'un « point de passage convenu ».....	611
3.2.1- Le travail de création des « groupes-emploi » et l'activation du régime de négociation des compétences des salariés.....	612
3.2.2- Le régime de planification des compétences dans le service de remplacement et le groupement d'employeurs départemental : un enrôlement « rapide » et « lointain » des salariés.....	618
3.2.3- Les connexions entre les deux régimes et l'institutionnalisation de l'animatrice « emploi » d'Agrisaisons en « point de passage convenu » : la captation des meilleurs éléments dans les groupes-emploi.....	624
3.3 – Nouvelle prise de parole des responsables des mutuelles cantonales et hybridation du dispositif d'intermédiation entre « groupes-emploi » et service de remplacement	630
CONCLUSION : DU TRAVAIL D'ATTACHEMENT DU SOCIETAIRE AU TRAVAIL D'ATTACHEMENT DU SALARIE : D'UNE REGULATION DE LA « TRAGEDIE DES COMMUNS » A L'AUTRE	637
CONCLUSION GENERALE : L'HISTOIRE DU REMPLACEMENT, OU LA MORALISATION DEMORALISANTE DE L'ECONOMIE POLITIQUE DU TRAVAIL AGRICOLE	643
BIBLIOGRAPHIE	667
ANNEXE 1 : LISTE DES ARCHIVES CONSULTEES	685
ANNEXE 2 : LISTE DES ENTRETIENS.....	688
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	691
1- Liste des encadrés	691
2- Liste des schémas	691
3- Liste des tableaux	692