

Session Flash – Grand-Est

25 juin 2024

EXTERNALISATION ET SOUS-TRAITANCE : ENJEUX POUR LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR AGRICOLE / VITICOLE

Enjeux :

Par la composition de l'atelier, les échanges ont essentiellement porté sur la filière viticole « Champagne ». Le contexte socio-économique de cette filière se prête particulièrement à traiter les enjeux vis-à-vis de la sous-traitance et de la prestation de service sous l'angle des conditions de travail et d'emploi.

Pour répondre aux besoins de main d'œuvre, l'activité de récolte/vendanges est marqué par un afflux de 100 à 120 000 travailleur.e.s sur une dizaine de jours dans la région. Ces travailleur.e.s doivent être recrutés, logés, transportés sur les différentes exploitations au cours de la – courte – période. L'année 2023 a été marqué par des accidents mortels sur les lieux de travail, rappelant l'importance de la prévention des risques et des conditions de travail sur ces métiers. Il s'agit également d'un fort enjeu pour l'image de marque de l'ensemble de la filière.

La filière Champagne (regroupant les maisons et les vignerons) se structure pour faire face à des évolutions des conditions de production¹. La durée des vendanges a tendance à se réduire, intensifiant les besoins de mains d'œuvre. Le recrutement a évolué : là où il se faisait en recrutant des voisins et des étudiants, il est aujourd'hui nécessaire de recruter une main d'œuvre spécialisée, en grande partie de pays européens (voire en détachement). Cette main d'œuvre nombreuse doit être hébergée et transportée dans des conditions décentes. La mise à disposition de cette main d'œuvre se fait dans le cadre de contrat commerciaux avec des prestataires spécialisés, parfois organisés dans une chaîne de sous-traitance.

L'apparition relativement récente d'une filière de prestataire de service de « mise à disposition de main d'œuvre » soulèvent de nombreuses interrogations que l'atelier a pu mettre en lumière. Cela bouscule les rapports de force entre les acteurs du secteur (Maison, exploitants, prestataire) dans des configurations complexes. En phase de structuration, les pratiques ne sont pas harmonisées et les règles pas toujours effectives. Cela rend possible des abus et des comportements individuels à la limite de la légalité.

¹ [Le vigneron champenois dans sa filière. État des lieux, évolutions et enjeux économiques \(openedition.org\)](https://openedition.org)

Ces questions mobilisent les acteurs de la filière Champagne qui œuvre à harmoniser les pratiques commerciales et à soutenir les prestataires de service dans le développement de pratiques « vertueuses » (via notamment une plateforme de référencement et de mise en relation entre donneurs et preneurs d'ordre). Mais il s'agit également d'un sujet d'attention pour de nombreuses institutions : sont aussi mobilisés les agents de l'Inspection du travail, notamment de la lutte contre le travail illégal, la gendarmerie avec l'OCLTI, l'URSSAF, ou encore la MSA.

Horizon(s) :

Les travaux de l'atelier mettent en avant l'importance d'appréhender l'ensemble du système d'acteurs de la production, et en particulier des vendanges.

Dans la continuité des initiatives menées par la filière Champagne, il s'agit de responsabiliser l'ensemble de la chaîne de donneurs d'ordre et de prestataires de service pourvoyeurs de main d'œuvre. L'objectif est double :

- favoriser des pratiques vertueuses en matière de condition d'emploi et de travail (notamment du respect de la réglementation)
- répondre aux enjeux économiques (contrôle des coûts, de la qualité et de l'image de marque) et de besoins de la production (notamment le recours nécessaire à la main d'œuvre pour la récolte)

Freins :

Ces ambitions sont confrontées à des obstacles de nature différente qui nécessite de mobiliser des acteurs distincts, et parfois opposés.

Tout d'abord, les relations entre donneurs d'ordre et preneurs d'ordre présentent des configurations complexes dont il faut prendre pleinement la mesure. Entre maisons de Champagne, vigneron exploitants et prestataires pourvoyeurs de main d'œuvre, les relations commerciales ne sont pas uniquement à sens unique. Des situations de dépendance ou de contrainte économique peuvent se retrouver à différents niveaux. Ces configurations complexes ont des conséquences très concrètes sur la performance économique (taux de productivité, de marge) mais aussi sur les conditions de travail et d'emploi (quid de la chaîne de responsabilité, pression sur les coûts, précarisation de certains contrats, etc.).

L'application des dispositions légales et réglementaires, en particulier en matière de droit du travail, se voit limitée par les moyens restreints des services de l'Etat pour suivre et faire appliquer des règles de prévention. Avec 16 000 exploitations pour une cinquantaine d'agents (sur la partie « travail illégal ») et une période de vendange de 10 jours, il est certain que les contrôles ne peuvent être exhaustifs.

Par ailleurs, une difficulté importante quant aux conditions d'emploi et de travail et qui génère un coût important est la question de l'hébergement des

travailleur.e.s sur la période. Les normes prescrites nécessitent des moyens importants qui doivent être pensé en lien avec les collectivités territoriales. C'est notamment dans l'élaboration des PLU que peuvent s'anticiper ces situations. Cela nécessite d'associer les acteurs du territoire très en amont, dans le cadre de plan à moyen ou long terme.

Au niveau institutionnel, les entreprises prestataires, pourvoyeuses de main d'œuvre ne disposent pas véritablement à ce jour de représentations qui permettraient de soutenir la construction et le partage de pratiques régulées. La diversité de ces entreprises (en taille, en implantation, en ancienneté, etc.) complexifie l'harmonisation des pratiques.

La représentation des travailleur.e.s interroge également le rôle que peuvent jouer les organisations syndicales dans la mise en œuvre de pratiques vertueuses en termes de conditions d'emploi et de travail dans la sous-traitance. En effet, les conditions mêmes de recrutement et de mise à disposition de la main d'œuvre ne facilite pas le rôle des OS. Le recrutement de travailleurs se fait en grande partie de pays européens ou tiers, et non-francophones, sur des périodes assez courtes et pour des chantiers mobiles. Les employeurs directs ne sont eux-mêmes pas toujours concernés par le droit français.

Ressources :

Les ambitions qui visent à structurer des règles et des pratiques au sein de la chaîne de production peuvent compter sur différentes ressources déjà disponibles ou à venir. Les actions portées par la filière Champagne illustrent la dynamique régionale : la création d'un référentiel emploi, la traduction de documents à l'attention des prestataires et des travailleur.e.s, la diffusion de pratiques vertueuses en matière commerciale, etc.

Des ressources sont également identifiables dans des évolutions réglementaires, en particulier autour du devoir de vigilance, qui viseront à responsabiliser les acteurs en amont de la chaîne de production².

Enfin, ces actions de structuration, ces pratiques et ces formes de relation innovantes peuvent faire l'objet d'appui technique et financier auprès de différents partenaires mobilisables. C'est le cas notamment de la CARSAT et du *Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle* (FIPU) qui peut accompagner des actions auprès des travailleur.e.s. Le Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) portée par le réseau Anact-Aract constitue également une ressource potentielle pour financer des actions auprès d'entreprises ou de

² [Devoir de vigilance et notation extra-financière : un tournant majeur dans l'action de la Commission européenne - Toutedurope.eu](#)

groupes d'entreprises de la filière, en bénéficiant d'un accompagnement dédié. La MSA intervient également pour le financement d'actions pour la prévention des risques pour les travailleur.e.s.

Jalons :

Pour la filière Champagne

La poursuite des actions de la filière vers les prestataires pourvoyeurs de main d'œuvre doit permettre de soutenir la structuration de la relation commerciale et le partage de bonnes pratiques dans les contrats. Les travaux autour de la plateforme de recommandations vont dans ce sens. Quelle évaluation de ces mesures ? Quels moyens seront nécessaire pour pérenniser ces actions ?

Par ailleurs, il pourrait être opportun de réévaluer l'intérêt et les modalités de recrutement local et/ou direct à l'aune de pratiques mises en œuvre dans d'autres secteurs agricoles de la région.

Pour l'écosystème

La structuration des relations entre maisons de champagne, viticulteurs/vignerons et prestataire pourvoyeurs de main d'œuvre nécessite d'être mieux cernée et mieux connue. Les schémas anciens sont remis en cause. Le modèle économique est bousculé par un marché moins dynamique ; le modèle de production est perturbé par le dérèglement climatique et ses conséquences sur le calendrier, la répartition des tâches mais aussi la qualité des productions. L'apparition relativement récente de nouveaux acteurs en charge de fournir de la main d'œuvre n'est pas sans conséquences sur les modèles économiques et les équilibres entre acteurs. Quelles conséquences sur les conditions d'emploi et de travail ? Quels modes de régulation s'installent ? Quels autres acteurs sont parties prenantes ?

Pour les DREETS

Face aux enjeux de structuration des différents acteurs, les actions des services du travail s'orientent vers le maintien des missions de contrôle pour identifier les abus. Mais il s'agit aussi d'envisager comment appuyer les initiatives des acteurs de la filière pour se structurer. La DREETS peut ainsi permettre le rapprochement de parties prenantes (notamment les organisations syndicales) et de partenaires (appui technique et financier) pour soutenir les actions en lien avec la lutte contre le travail illégal et la prévention des risques professionnels. Cela peut également se jouer par la mise en œuvre d'échanges de pratiques et des mises en perspectives avec d'autres environnements professionnels.