

- le Fonds d'assurance formation des salariés d'exploitations agricoles (FAFSEA),
- le Service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole de l'Aquitaine (SRITEPSA),
- l'Union régionale d'Aquitaine des mutualités sociales agricoles (URAMSA).

La Chambre régionale d'agriculture d'Aquitaine est tout naturellement associée et participe activement à la mise en place de cette structure qui renforce l'échelon régional. Cette collaboration se concrétise par la mise à disposition d'un de ses salariés qui aura pour mission d'animer la structure.

3. En se dotant d'outils d'aide à la décision

L'observatoire des métiers et de l'emploi salarié agricoles.

Connaître et faire connaître l'emploi salarié agricole et ses métiers, c'est le cœur même de l'approche technique de l'AREFA.

Des données homogènes et centralisées au niveau de la région sont nécessaires pour mieux définir les besoins et les ressources sur ce marché. L'information ne doit bien évidemment pas être simplement quantitative. En complément du travail sur la statistique, l'AREFA mènera donc un certain nombre d'analyses par filière de production,

par bassin d'emploi, par métier et ce, en synergie avec les structures départementales précitées.

Les résultats obtenus permettront aux partenaires sociaux d'appréhender techniquement les dossiers (au sein de l'AREFA), et donc de prendre des décisions opportunes (au sein de la CPRE).

L'AREFA pourra être aussi mobilisée, sur commande de ces mêmes partenaires, pour étudier plus précisément une problématique liée à l'emploi (sur une filière, un référentiel métier, une conjoncture particulière...).

L'observatoire de l'adaptation formation-emploi en agriculture.

Après un état des lieux indispensable de l'offre de formation, au regard des besoins du salariat agricole et des entreprises, l'approche qualitative se fera en tenant compte des informations recueillies sur le terrain grâce à l'observatoire des métiers et de l'emploi salarié.

L'AREFA se présente comme un lieu d'échange où l'on pourra mesurer les enjeux avant, une fois encore, de trancher au niveau de la Commission paritaire régionale de la formation. Les partenaires départementaux ou régionaux pourront eux aussi utiliser cette structure comme base d'information ou/et de réflexion. En ce qui concerne la formation continue professionnelle agricole, le FAFEA et le FAFSEA contribueront à l'apport des éléments de réflexion indispensables pour avoir une vision plus complète des besoins.

Ces travaux se feront, en ce qui concerne l'observatoire de l'emploi salarié :

- en relation partenariale avec les DDAF (comme prévu par la récente loi d'orientation agricole),
- en complémentarité du travail réalisé par la CRAA qui réalise ce suivi sur l'ensemble de l'activité économique agricole régionale (en tenant compte de l'emploi agricole non salarié).

En ce qui concerne l'observatoire de la formation : en complémentarité du travail réalisé par le SRFD de la DRAF.

L'objectif professionnel sur ces deux observatoires est bien de regrouper régio-

nalement l'information quantitative et qualitative au sein de groupes de travail compétents.

4. Une première réalisation : la charte régionale des groupements d'employeurs

L'étude sur les groupements d'employeurs préconise, en conclusion, l'adoption d'une méthodologie d'accompagnement et de promotion de la formule.

Préalablement à cette étude, une charte des groupements d'employeurs agréés en Aquitaine avait déjà été élaborée par la CRAA, projet à l'image de la charte mise en place en Midi-Pyrénées.

La CRAA proposait ainsi de rejoindre une orientation du Conseil économique et social d'Aquitaine du 18 novembre 1997 : que l'aide allouée le soit prioritairement aux GE faisant l'objet d'un agrément lié à une charte de qualité.

Aujourd'hui, l'AREFA se donne pour mission d'actualiser et de finaliser ce projet de charte. Les partenaires sociaux et les différentes structures techniques associées débattent d'ores et déjà de la finalité, des objectifs ainsi que des principes fondamentaux repris par cette charte.

L'objectif est, bien évidemment, que l'octroi des aides régionales soit conditionné au respect de ce cahier des charges qualitatif.

Afin de préparer l'avenir, l'AREFA a élaboré son programme d'actions dans le cadre du contrat de plan Etat-Région 2000-2006.

Avec comme objectif principal de trouver des solutions adaptées aux problèmes, aux évolutions constatées, en matière de main-d'œuvre, d'emploi et de formation pour l'agriculture d'Aquitaine.

..... AREFA

Président : **Bruno Valade**
 Animateur : **Jean-Marc Lacasa**
 Cité mondiale
 6, parvis des Chartrons
 33075 BORDEAUX CEDEX
 Tél. 05 57 85 40 33

agritaine
dossiers

Abonnement : 5 numéros.
 1999 : 180 F. Prix au numéro : 50 F
 Agent comptable : Chambre
 régionale d'agriculture d'Aquitaine

Code établissement : 20041. Code
 guichet : 01001. N° compte : 0670916A022.
 Cte RIP : 63 - CCP Bordeaux



Directeur de la publication : Gérard César
 • Coordination-Rédaction : Alain Gallinat
 • Conception et impression : Chambre
 régionale d'agriculture d'Aquitaine

Commission paritaire n° 81145 ADEP • Dépôt légal 4^{ème} trimestre 1999
 ISSN 1253-0387



agritaine

dossiers

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS face à la précarisation du travail LE CAS DU MILIEU RURAL AQUITAIN

Groupements d'employeurs : l'Aquitaine, 1^{ère} région française

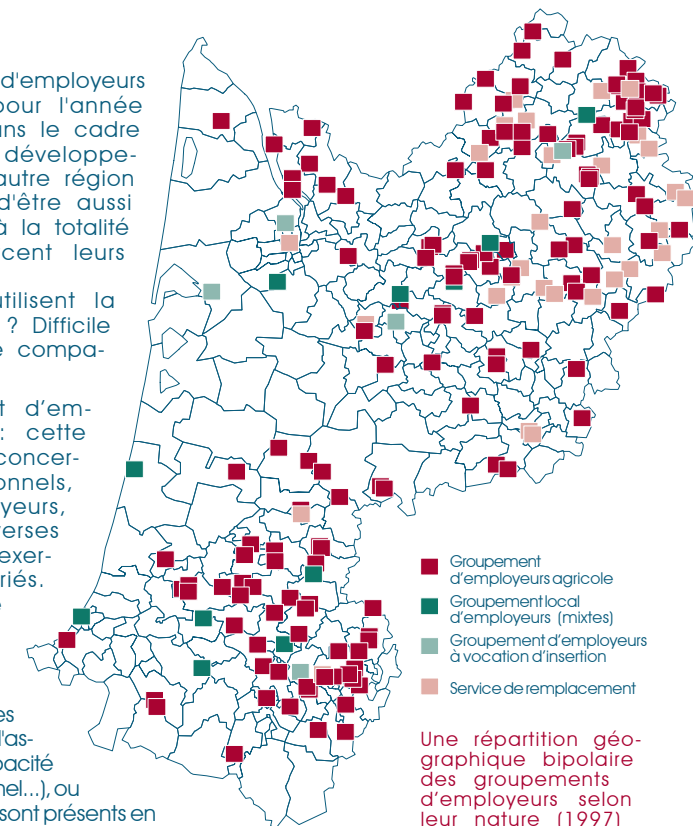
188, c'est le nombre total de groupements d'employeurs (GE) recensés sur les terres d'Aquitaine, pour l'année 1997, par l'étude de Jean-Marc Lacasa, dans le cadre d'un DESS d'aménagement du territoire et développement local réalisé à Bordeaux IV. Aucune autre région française ne peut, à ce jour, se targuer d'être aussi fertile en la matière. Ce chiffre correspond à la totalité des GE, tous types confondus, qui exercent leurs activités en milieu rural.

En Aquitaine, 3 343 employeurs ruraux utilisent la formule GE. Est-ce peu?... Est-ce beaucoup? Difficile de se prononcer, du moins sans élément de comparaison.

L'adaptabilité de la formule «groupement d'employeurs» est en tout cas remarquable : cette «banale» formule associative (loi de 1901) concerne une extrême variété de profils professionnels, tant chez les salariés que chez les employeurs, pour des entreprises elles aussi très diverses (statuts juridiques, modes de production...) exerçant sur des secteurs d'activité très variés. Tous et toutes recherchant une réponse adaptée à leurs problèmes spécifiques de main-d'œuvre ou d'emploi.

Le tableau ci-après fait apparaître la sur-représentation des GE agricoles (GEA). Les GE spécialisés dans les services de remplacement, dont l'objectif premier est d'assurer le «remplacement» d'un exploitant en cas d'incapacité de travail (maladie, accident, mandat socio-professionnel...), ou dans le cadre d'une surcharge temporaire de travail, sont présents en nombre dans notre région.

Les autres types de groupements ruraux, GE mixtes (activité agricole + une ou plusieurs autres activités) et GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) existent, certes, mais dans une moindre mesure. Ces deux dernières formules se développent aussi dans un contexte purement urbain mais celui-ci n'est pas pris en considération dans l'étude ici présentée.



Une répartition géographique bipolaire des groupements d'employeurs selon leur nature (1997)

Les GE, dans l'espace régional, se situent principalement :
 - soit sur les bords ou au nord de la vallée de la Garonne (principalement en Dordogne),
 - soit dans le sud des Landes (en Chalosse) ou dans le piémont pyrénéen (en Béarn).

Source : enquête CRAA

Imaginer de nouvelles formes d'emploi

Concilier emploi permanent et flexibilité

A cause des très fortes contraintes du marché du travail qui se traduisent par la raréfaction d'offres d'emplois permanents à temps plein, les comportements des ruraux ont changé. Désormais, la ville ne peut plus être le recours ; aussi sont-ils nombreux à rester à la campagne.

Ils y développent des stratégies et des pratiques atypiques et hétérogènes (étant donnée la diversité des situations, des motivations, des capacités d'adaptation de chacun) avec pour principal objectif de lutter le plus efficacement possible contre la précarité. Ils mettent en place des dispositifs, des parcours (individuels ou collectifs car très souvent familiaux) où différentes activités, rémunérées ou rémunératrices se combinent, créant par là même leurs emplois. C'est ainsi que la pluri-activité, ou la multi-activité, traditionnellement attachée au secteur agricole, s'étend, liée ou non à l'agriculture, dans tous les secteurs d'activité.

Ce renouveau révèle « de nouvelles articulations de l'économique, du social et du territoire... de nouvelles régulations basées sur la prise en compte d'un intérêt socio-local ». Ces transgressions des frontières traditionnelles entre les différents métiers, les différents secteurs d'activité, ne se font pas sans provoquer de sérieuses remises en cause ou, pour le moins, sans poser question aux administrations, aux organismes de sécurité sociale, aux diverses caisses de cotisation..., au droit du travail.

De la même manière, les très petites, les petites et les moyennes entreprises, si caractéristiques du monde rural, mènent une politique logiquement restrictive au niveau de l'emploi : point d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) sans mettre en route un raisonnement sur l'utilité marginale de long terme. La règle d'or, dans ce domaine, est de faire correspondre la durée du contrat d'embauche avec les besoins en main-d'œuvre du cycle de production, comme en agriculture.

Le milieu rural bénéficie de nouvelles créations d'entreprises qui ont, pour la plupart, un lien important avec le secteur primaire : industries agro-alimentaires, filière bois. En effet, ces entreprises recherchent bien souvent un environnement correspondant à leurs différents besoins.

D'une part, en main-d'œuvre : elles la désirent flexible, disponible, ayant des prétentions acceptables en termes de rémunération, ayant des savoir-faire de terroir (en conserverie artisanale par exemple).

D'autre part, en matières premières : elles tablent sur l'image du produit et souhaitent un bon rapport qualité/quantité/prix.

Enfin, en cadre de vie : les dirigeants ne sont pas, pour de multiples raisons, indifférents à un environnement « naturel ».

Les entreprises artisanales sont aussi à prendre en compte. Par leur nombre (environ 48 000), leur grande présence en zone rurale (plus d'un tiers de cet effectif) et la forte densité de leur tissu (1 67 entreprises pour 10 000 habitants contre 138 au niveau français), elles représentent un réservoir d'emplois non négligeable et jouent un rôle très important en ce qui concerne l'aménagement du territoire (cf. L'Aquitaine en chiffres. Edition 1998. Chambre régionale de commerce et d'industrie d'Aquitaine). Elles aussi ont des besoins spécifiques de main-d'œuvre.

Les caractéristiques de leurs activités, notamment pour celles qui exercent dans les métiers du bâtiment (40 % de l'effectif), les amènent à utiliser un savoir-faire local et donc à veiller à la transmission de ce savoir-faire.

Elles recherchent, comme leurs homologues industrielles ou agricoles, la possibilité d'adapter leurs capacités de travail au volume d'activité présent à un moment précis. Elles ont donc, elles aussi, besoin de souplesse.

L'effet « mobilisation, information, accompagnement »

Face à ces constats, le législateur d'une part, les organisations professionnelles agricoles et les partenaires sociaux d'autre part, ainsi que différents acteurs très présents en milieu rural (élus locaux, associations, etc.) tentent d'apporter des réponses capables de maîtriser ou d'accompagner ces mutations.

En 1985, a été créé un nouveau cadre juridique destiné à favoriser l'emploi dans les petites entreprises : le groupement d'employeurs (GE).

« Le monde agricole s'implique tous azimuts pour développer les emplois durables » (cf. Agritaine Info n° 4) :

– embauche directe,

– recherche de complémentarité d'activités entre employeurs,

– recours aux soutiens extérieurs, (coopératives d'utilisation de matériel agricole, entreprises de travaux agricoles, banques de travail organisées entre agriculteurs),

– services de remplacements,

– groupements d'employeurs.

Car les multiples signaux émis par le terrain (surcharge de travail sur les exploitations, besoins de main-d'œuvre qualifiée, difficultés pour recruter, évolution des modes de vie...) tendent à prouver que le salariat en agriculture n'est pas du tout condamné, bien au contraire. Ces mêmes signaux sont enregistrés dans de nombreuses régions françaises. On peut même affirmer, sans grands risques d'erreur si on tient compte des tendances démographiques de la population agricole exploitante et du phénomène de concentration des terres, que le rapport salariés/exploitation est appelé à croître. Mais « de nouvelles formes d'emplois sont à imaginer ».

Les groupements d'employeurs agricoles (GEA) semblent issus de cette « imagination » qui, une fois structurée, conceptualisée et organisée souhaite lutter contre les problèmes engendrés par les mutations du travail en agriculture. Il existe d'ailleurs, incontestablement, une liaison forte entre l'évolution du nombre de GE et la mobilisation de divers organismes sur le terrain (syndicats, structures de développement...).

Une étude du ministère de l'Agriculture, réalisée en 1992, démontre que le nombre de GE a plus que doublé en un an. Si la levée d'une partie des freins fiscaux et réglementaires peut expliquer en partie cette évolution, il est intéressant de constater qu'elle est, en vérité, imputable dans trois cas sur quatre à l'effort d'accompagnement entrepris dans six régions bien déterminées : Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées, Bretagne, Limousin, Pays-de-la-Loire et Aquitaine. A elles seules, elles totalisent 117 créations sur 161 créations nationales enregistrées en 1992.

L'effet « mobilisation, information, et accompagnement » joue donc très fortement sur le développement de cette formule.

– Le multi-salariat représente-t-il une avancée à caractère social ou la victoire d'un marché du travail libéralisé ?

– Les groupements d'employeurs sont-ils les tenants d'une économie solidaire ou la solution habile pour adapter plus encore le salariat rural aux stricts besoins à court terme de l'entreprise ? Une réponse définitive (vu le succès finalement très récent de la formule) ne pourra être donnée qu'une fois le système éprouvé et avec une étude complémentaire. L'approche en serait alors à centrer principalement sur le salarié.

S'impose, en tout cas, le constat qu'aucune logique régionale ne prévaut actuellement sur ce dossier. En fait, la seule identité perceptible en Aquitaine est celle issue de l'addition des stratégies élaborées à des fins fortement différenciées. Ces stratégies sont en majorité conçues par les décideurs des organismes locaux qui recherchent en priorité leurs propres intérêts.

De toute évidence, la lutte contre l'emploi précaire n'est pas l'objectif principal des différents types de GE car chaque type a, de par ses spécificités, une finalité qui lui est propre. On peut, tout de même, en tenant compte de ces finalités, distinguer trois catégories.

Première catégorie :

Ceux dont l'objectif économique n'est pas incompatible avec l'emploi partagé d'un ou plusieurs salariés pour une activité permanente. Ce sont principalement des groupements agricoles, certains services de remplacement et des GE mixtes à taille humaine. Ils participent effectivement à la lutte contre la précarité de l'emploi.

Deuxième catégorie :

Ceux qui se sont formés uniquement pour permettre aux entreprises adhérentes de mieux s'adapter aux fluctuations de leur activité. Ce sont principalement les GLE. La lutte contre la précarité de l'emploi qu'ils revendiquent n'est qu'un prétexte leur permettant d'exister.

Troisième catégorie :

Ceux qui ont pour mission de construire des parcours d'insertion et de qualification adaptés à des publics fragiles. Ce sont bien évidemment les GEIQ. Leur mission est intéressante car elle contribue à mettre en adéquation les parcours de formation de jeunes ruraux et les besoins des entreprises rurales. La médiation réalisée permet ainsi d'anticiper, donc de mieux gérer, les différents problèmes inhérents au marché du travail en milieu rural. C'est une initiative particulièrement intéressante à suivre.

Un des freins les plus puissants à l'emploi rural est, sans conteste, le coût salarial. C'est du moins la réponse don-

née par les personnes interrogées qui, majoritairement, partant de ce principe, ont choisi d'embaucher dans le cadre aidé du GE. C'est la prise en compte de cette démarche, principalement, qui laisse penser que la solution GE est jusqu'à présent souvent choisie par défaut.

Les mutations engagées en termes d'emploi et d'activité en milieu rural sont profondes et probablement durables. La progression du multi-salariat en est le véritable révélateur. Cependant, les dérégulations engagées, dès le début des années 90, sur le marché de l'em-

ploi, devraient inciter à rétablir l'équilibre entre enjeux sociaux et enjeux économiques de court terme. C'est dans ces conditions que l'on pourra véritablement parler de gestion partenariale de l'emploi local et animer les groupements multi-sectoriels.

En définitive, si les groupements d'employeurs aquitains constituent demain un modèle, c'est que leurs responsabilités auront, comme le proposent déjà certaines de nos régions voisines, accepté de travailler sur de véritables et solides bases paritaires, avec réalisme et souci d'anticipation.

Pour une meilleure synergie : l'AREFA

L'Association régionale pour l'emploi et la formation en agriculture (AREFA), structure technique centrée sur le salariat des exploitations agricoles, est enfin née en Aquitaine. Une de ses premières missions est de définir et de mettre en œuvre la charte régionale des groupements d'employeurs.

Déjà, en 1996, la Charte régionale d'initiative pour l'emploi et la formation en agriculture, signée par le préfet de région et le président du Conseil régional, préconisait la création d'une structure technique capable de mettre en œuvre les missions définies par la CPRE (Commission paritaire régionale pour l'emploi). En effet, cette instance n'avait jusqu'alors pas la possibilité de s'appuyer sur une structure paritaire de rang régional pour analyser les dossiers et exécuter ses décisions qui ont pour fondement la recherche de solutions adaptées pour promouvoir et défendre l'emploi et la formation en agriculture.

1. Par la volonté des partenaires sociaux

Sa mise en route progressive est le fruit d'une lente mais véritable mobilisation des partenaires sociaux lors du second semestre 1999.

Ceux-ci ont, non seulement fait admettre que cette structure technique était aujourd'hui indispensable pour appréhender les dossiers sur l'emploi et la formation, mais de plus réuni toutes les synergies afin de mettre en cohérence les nombreuses actions menées ou à mener impérativement.

Ainsi, autour des membres fondateurs que sont les principaux syndicats des salariés de l'agriculture (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO) et les principaux syndicats des employeurs (FNCUMA, FNE-TARF, FNSEA, UNEP), nous retrouvons les différents partenaires, départementaux ou régionaux, qui travaillent habituellement sur ces deux thèmes.

2. Pour une mise en synergie des approches

Les ADEFA (Association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture) de Gironde et des Landes sont bien évidemment membres de droit de l'AREFA ; leur expérience respective et la qualité de leur travail doivent être utilisées pour inciter les autres départements à se doter de structures bâties sur ce modèle paritaire.

Les services de remplacement aquitains, Agri main-d'œuvre 64, la FDGEA 24 ou toute autre association ou structure légitimement sensible aux dossiers traités y sont les bienvenus.

Les organisations professionnelles agricoles, les administrations, les organismes publics ou privés concernés en sont membres associés. Sont notamment invités :

- l'Association nationale pour l'emploi (ANPE),
- l'Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agro-alimentaire (APECITA),
- l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT),
- le Conseil régional d'Aquitaine (CRA),
- la Direction régionale de l'agriculture et de la forêt (DRAF),
- la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP),
- le Fonds d'assurance formation des exploitants agricoles (FAFEA),

effort de 42 %, Gironde : effort de 34 %, Pyrénées-Atlantiques : effort de 31 %). Le seul département à développer la multi-sectorialité en structurant l'emploi est le Lot-et-Garonne car, il est important de le rappeler, il donne naissance à des GE mixtes « à taille humaine ».

Le département des Landes est, de loin, le champion régional de l'effort de structuration de l'emploi par les groupements d'employeurs.

La nature des GE conditionne très fortement le nombre moyen d'adhérents par GE.

En moyenne, en Aquitaine, il y a :

5 adhérents par GEA,
9 adhérents par GLE,
27 adhérents par GEIQ,
80 adhérents par service de remplacement.

Le nombre moyen d'ETP par adhérent de GEA et de service de remplacement varie très peu d'un département à l'autre. La variabilité est beaucoup plus grande pour les GLE que pour les GEIQ. Ces différences sont difficilement comparables en terme de moyenne compte tenu des effectifs très faibles.

Toutefois, se retrouve encore une fois la différence très nette de logique de chaque structure qui doit répondre à des besoins spécifiques.

Le type de GE conditionne très fortement le nombre d'adhérents

Aquitaine 1997 : répartition des adhérents des GE par département et par nature de groupement

	NATURE DU GROUPEMENT				Total
	Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	
Dordogne	259	13	68	621	961
Gironde	49	7	57	550	663
Landes	108	13	0	180	301
Lot&Gar.	115	4	0	690	809
Pyr.-Atl.	179	64	10	356	609
Aquitaine	710	101	135	2 397	3 343

Aquitaine 1997 : nombre d'ETP par adhérent en fonction de la nature du GE et du département

	NATURE DU GROUPEMENT				Total
	Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	
Dordogne	0,33	10,40	0,41	0,06	0,30
Gironde	0,18	7,04	0,48	0,04	0,16
Landes	0,25	0,32		0,05	0,14
Lot&Gar.	0,18	5,19		0,02	0,07
Pyr.-Atl.	0,21	1,03	0,10	0,07	0,22
Aquitaine	0,26	2,73	0,41	0,05	0,19

Source : enquête CRAA

Les groupements d'employeurs : prémices de la mutation à venir de l'emploi salarié en milieu rural ?

Les groupements d'employeurs soulèvent de multiples questionnements.

Tout d'abord d'ordre juridique :
– un élargissement du dispositif à d'autres secteurs d'activité d'un même milieu s'accompagne, inévitablement, d'un aménagement du cadre juridique et réglementaire ;

– dans ces conditions, un statut plus spécifique, par familles de GE, est certainement souhaitable.

Ensuite d'ordre institutionnel :
– le passage d'un secteur d'activité à un autre, malgré le choix d'une convention

collective par groupement, n'est pas sans poser de problèmes « comptables » aux organismes de sécurité sociale, aux caisses de retraite...

Un dispositif de guichet unique, par exemple, est peut-être la solution.

Peut-être d'ordre syndical :

La prise en compte des salariés est toujours plus difficile dans des solutions « éclatées », c'est-à-dire changeantes et soumises fortement aux contraintes du marché. Les groupements d'employeurs pourraient-ils être l'occasion de restaurer une solidarité tombée quelque peu en désuétude ?

Certainement d'ordre technique :
Les besoins croissants de main-d'œuvre sur les exploitations agricoles, pour des travaux spécifiques par exemple, entraînent des besoins en technicité donc des besoins en formation. Ces formations sont normalement financées par des fonds d'assurance formation. Dans les cas de multi-sectorialité, quels fonds seront sollicités et sur quels critères ?

En fait, la diversité des pratiques, voire leurs divergences, laisse entières des questions essentielles.

9 groupements d'employeurs sur 10 relèvent de l'agriculture

Dans notre région, trois GE sur quatre sont des GEA (76 % exactement). L'agriculture est toujours et sans contestation possible le secteur d'activité qui développe le plus fortement cette formule.

Cette présence est encore renforcée par le fait que les différents services de remplacement, qui ont légalement statut de groupements d'employeurs, travaillent essentiellement avec des agriculteurs. La représentation agricole régionale est ainsi identique à celle constatée au niveau national. En Aquitaine comme en France, en incluant les services de remplacement, neuf GE sur dix sont agricoles.

Cette tendance lourde n'est sans doute pas sur le point de s'inverser. La progression des GE agricoles est de 20 % en seulement deux années :

– 118 GEA étaient recensés par le Ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation au 31 décembre 1995,
– 142 GEA le sont grâce à cette étude pour l'année 1997.

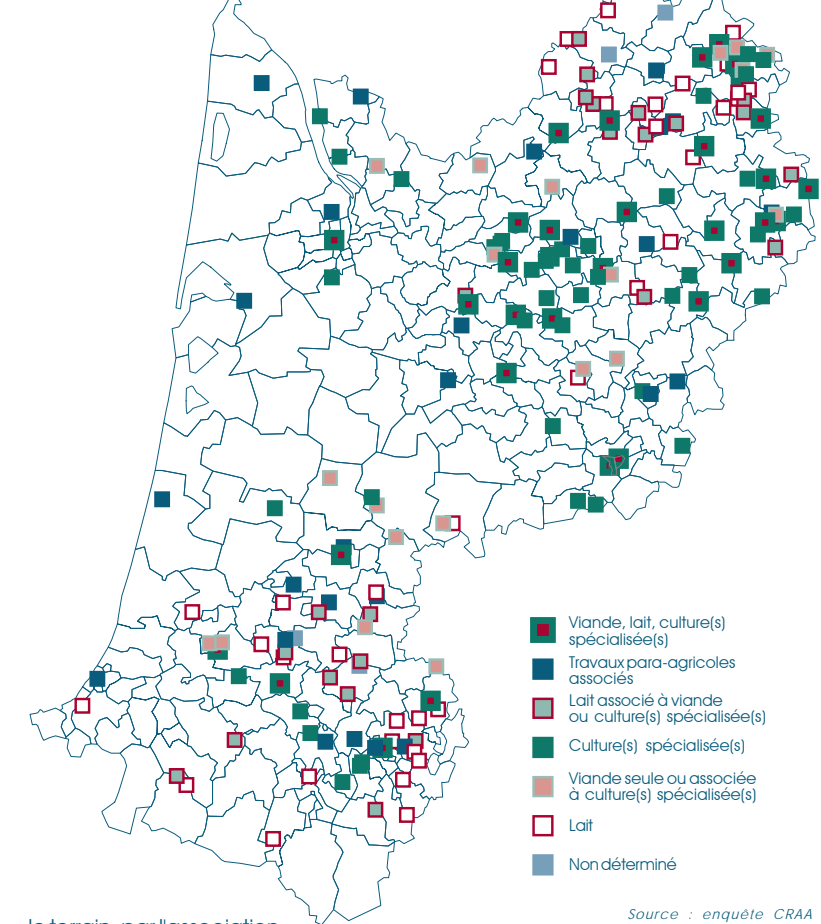
La prédominance des ateliers laitiers

En matière d'orientations technico-économiques les plus représentées au sein des GEA, la carte ci-contre permet rapidement de repérer la prédominance des ateliers laitiers. Ces ateliers, seuls ou combinés à d'autres, sont présents dans, au minimum, trois GEA sur cinq.

La traite quotidienne est une astreinte qui n'est pas étrangère au succès de cette formule permettant de soulager, sur ce point, les éleveurs. Le lait de vache est donc « responsable » de la création de nombreux GEA. Il est aussi et surtout l'origine et la raison d'être de la plupart des services de remplacement.

Le lait de brebis est, mais dans une moindre mesure, une production qui, dans le sud de la région, engendre le développement de la solution GE ou service de remplacement. Les Pyrénéens doivent ce dynamisme de l'emploi partagé à l'action menée, entre autres sur

Nature des ateliers de travail des salariés (ou du salarié) des groupements d'employeurs en 1997



Source : enquête CRAA

le terrain, par l'association Agri main-d'œuvre. Celle-ci gère le service de remplacement basé à Pau (en 1997 : 6 500 journées de travail réparties sur 360 exploitations), et engage, chez les éleveurs basques et béarnais, une réflexion aboutissant régulièrement à la création de groupements d'employeurs.

La carte de la première page fait également apparaître, dans la vallée de la Garonne, en Dordogne et sur les berges

de l'Adour, de nombreux GEA qui développent des cultures spécialisées : cultures fruitières ou légumières et tabaculture principalement (grandes cultures aussi, mais plus accessoirement).

On retrouve, dans ces GEA, des exploitations qui ont toutes des besoins très ponctuels de main-d'œuvre. Cette forte saisonnalité des travaux, qui pouvait auparavant trouver réponse dans la mécanisation des récoltes ou dans la main-d'œuvre familiale, pose moins de problèmes avec l'emploi partagé proposé par les groupements. Cette solution s'avère souvent moins contraignante que de lourds investissements matériels, et moins engageante juridiquement que des contrats de travail de longue durée.

Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	Total Aquitaine en 1997
142	11	5	30	188
76 %	6 %	3 %	16 %	100 %

Source : enquête CRAA

L'assouplissement du cadre législatif et réglementaire

Des objectifs clairement identifiés par la loi

L'objectif principal est de permettre le regroupement de petites entreprises en vue de favoriser l'embauche. Ces entreprises peuvent ainsi disposer de compétences dont elles ont un besoin régulier mais de façon ponctuelle. Cela facilite, par-là même, la gestion des fluctuations d'activité des entreprises membres :

- qu'elles soient le fait d'une activité saisonnière,
- qu'elles soient imprévisibles (en agriculture, cette situation correspond à la réponse apportée par les GE spécialisés dans le service de remplacement).

Le fait de regrouper les employeurs doit permettre de lutter contre la précarité de l'emploi. En effet, les GE ainsi créés peuvent être à l'origine d'emplois permanents (le contrat à durée indéterminée à temps complet doit, au sens du législateur, constituer la forme privilégiée du contrat de travail). La loi du 25 juillet 1985 a donc voulu répondre aux préoccupations des employeurs d'une part, et des salariés d'autre part, en créant un cadre légal pour les GE.

Avec la création, en 1994, des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), un autre objectif est visé : proposer une aide dans le domaine de l'insertion à des jeunes demandeurs d'emplois non qualifiés ou à des chômeurs de longue durée (CLD) dans le cadre d'une alternance de périodes de travail en entreprise et de périodes de formation.

Un dispositif législatif et réglementaire initialement contraignant

Les groupements d'employeurs résultent des lois n° 85-772 du 25 juillet 1985 et n° 87-588 du 30 juillet 1987, portant diverses dispositions d'ordre social, et du décret n° 86-523 du 13 mars 1986. Objet : les GE sont créés dans le but exclusif de mettre à la disposition de ses membres des salariés liés à ce groupement par un contrat de travail écrit.

Personnalité juridique : un GE ne peut exister que sous la forme exclusive d'association déclarée de la loi du 1^{er} juillet 1901. Il ne peut réaliser que des opérations à but non lucratif.

Adhérents : toute personne physique ou morale peut créer un GE ou y adhérer sous trois conditions :

- ne pas appartenir à plus de deux GE à la fois,
- ne pas occuper habituellement plus de dix salariés,
- relever de la même convention collective que les autres membres du GE.

Régime fiscal : au regard de l'administration fiscale, les GE couvrent des besoins qui peuvent être assurés par des entreprises présentes sur le marché (les

entreprises de travail temporaire). Bien que constitués sous forme associative, type loi 1901 à but non lucratif, ils n'exercent pas moins une activité à caractère lucratif.

Ils sont donc passibles du régime de droit commun de l'impôt sur les sociétés (IS), de l'imposition forfaitaire annuelle (IFA), de la taxe professionnelle (TP) et de la taxe d'apprentissage.

Par ailleurs, la mise à disposition de personnel par le GE est assimilée à une prestation de service qui entre donc dans le champ d'application de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA).

Des contraintes en partie levées mais de manière sélective

L'IFA : jusqu'en 1992, le régime fiscal se montre fortement dissuasif. Les personnes morales soumises à l'impôt sur les sociétés de droit commun sont soumises à l'IFA.

L'article 56 de la loi de finance rectificative n° 91-1323 du 30 décembre 1991 exonère de l'IFA les GE constitués exclusivement de personnes physiques ou morales exerçant une activité agricole ou artisanale (cf. «Le groupement d'employeurs», p. 48. La Documentation française).

La TVA : les GE réalisent des opérations qui entrent dans le champ d'application de la TVA. Toutefois, certains peuvent bénéficier d'une exonération. C'est le cas des GE où les personnes physiques ou morales qui les composent exercent toutes une activité exonérée ou placée hors du champ d'application de la TVA.

Si cette exonération n'est pas applicable, les prestations des GE doivent être soumises à la TVA au taux de 20,6 %. Les membres déduisent, dans les conditions habituelles, la taxe ainsi facturée.

La taxe professionnelle et la taxe d'apprentissage : la loi de modernisation agricole de 1995 exonère de taxe professionnelle et de taxe d'apprentissage les GE constitués exclusivement d'exploitants agricoles ou de sociétés civiles agricoles. Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) sont, elles aussi, exonérées de ces taxes.

Les cotisations sociales patronales : la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative au plan pour l'emploi de 1992 (article 47) vient compléter l'article 6 de la loi n° 89 du 13 janvier 1991 concernant «l'exonération des cotisations patronales d'assurance sociale (accident du travail, assurance maladie et vieillesse, allocations familiales) pour l'embauche du premier salarié et ce, pendant deux ans».

A compter du 1^{er} janvier 1992, cette mesure est étendue aux GE agricoles ou artisanaux. Cette exonération concerne aussi les EARL, les GAEC, les CUMA*.

* EARL : entreprise agricole à responsabilité limitée. GAEC : groupement agricole d'exploitation en commun. CUMA : coopérative d'utilisation de matériel agricole.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 1994, la loi quinquennale pour l'emploi permet aux GE dont les adhérents sont exclusivement des personnes physiques, agriculteurs ou artisans, de bénéficier de cette exonération de cotisation, pendant un an, lors de l'embauche du deuxième et troisième salarié.

La loi sur l'aménagement du territoire du 4 février 1995 étend ce type d'exonération aux embauches du quatrième au cinquantième salarié (durée identique de douze mois) à la condition que les salariés embauchés exécutent leurs contrats de travail exclusivement dans des zones de revitalisation rurale.

Tout comme les précédentes exonérations, cette disposition est réservée aux GE composés exclusivement de personnes physiques, agriculteurs ou artisans. (cf. «Les groupements d'employeurs», p. 64 à 66. Economica).

De plus, à compter du 1^{er} janvier 1997, les droits attendus vis-à-vis des GE par la Sécurité sociale sont modifiés (cf. «Les groupements d'employeurs», p. 74 et 75. Economica).

Enfin, fait conséquent, l'exonération de cotisation sur les contrats d'embauche des travailleurs occasionnels, qui était défavorable au GE, leur est aujourd'hui accordée (exonération de 75 % des cotisations d'assurances sociales et accident du travail sur 110 jours/an maximum).

La MSA permet, depuis la circulaire n° 53 du 19 juin 1995, le décompte des «110 jours» pour chaque adhérent des groupements composés exclusivement de personnes physiques ou de structures agricoles telles que CUMA, EARL et GAEC.

L'aménagement du cadre réglementaire : pour ce qui est du seuil d'effectif des entreprises autorisées à adhérer à un GE, la loi du 30 juillet 1987 le porte à 100 salariés. Puis, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 le porte à 300 salariés.

Cette même loi, dans un souci de promotion des GE, précise qu'une sous-catégorie de groupements, les groupements locaux d'employeurs (GLE), créés dans les zones éligibles à la prime d'aménagement du territoire, peut passer outre le seuil des 300 salariés des règles de constitution. Elle autorise, aussi, la participation des membres à plus de 2 GLE (alors que le nombre d'adhésions est toujours limité à 2 pour les GE «classiques»).

Quant au champ de la convention collective, cette même loi permet la constitution de GE entre les entreprises relevant de conventions collectives différentes. Les adhérents doivent, depuis, dans ce cas précis, en choisir une en fonction de critères établis (la plus favorable pour les salariés, celle majoritairement utilisée au sein des entreprises membres,...).

Précarisation de l'emploi : certains luttent, d'autres pas

Au cœur de la problématique siège le nombre d'emplois réels permanents* signés par les différents GE dans les départements aquitains. La comparaison entre ETP et nombre d'emplois réellement occupés permet de juger de l'effort réalisé par chacun pour structurer l'emploi.

Sur le tableau de la page 7, les GE agricoles aquitains ont un volume d'activité correspondant à 190 ETP, auxquels on peut comparer les 143 emplois salariés permanents du tableau ci-contre.

- Sur 190 emplois «possibles», soit 100 %, les GE agricoles emploient 143 salariés permanents (en contrat à durée indéterminée à temps plein), soit un effort de structuration égal à 75,3 %.

En revanche, aux 275 ETP réalisés par les GE mixtes ne correspondent que 23 emplois permanents,

- soit un effort de structuration qui équivaut à 8,36 % exactement.

La structuration de l'emploi est indéniablement plus importante au sein des GE agricoles. Les GE mixtes auraient-ils un tout autre objectif que celui qu'ils revendiquent pourtant dans leurs publications ? Il semble, en tout cas, qu'il faille impérativement, lors de cette analyse, distinguer les GE mixtes à taille humaine comme ceux situés en Lot-et-Garonne (chez qui se retrouve nettement le souci de lutter contre la précarité du travail), et les GLE de la FFGE qui n'ont, à vrai dire, qu'un objectif économique beaucoup plus étroit.

Ainsi, en Lot-et-Garonne, les deux GE mixtes ont un volume qui équivaut à 21 ETP auxquels correspondent 12 emplois permanents, soit un effort de structuration de 57 %. Cet effort est nettement supérieur à la moyenne régionale globale. (En Aquitaine : 255 emplois pour 630 ETP, soit un effort de 40,5 %).

Dès lors, il ne faut pas, sous prétexte de lutter contre les GE mixtes peu scrupuleux, tomber dans le piège manichéen de l'accusation facile. Il est nécessaire de s'interroger sur l'origine de la struc-

* Pour être en accord avec l'objectif de la loi sur les groupements d'employeurs et pour une clarté totale de l'analyse, ne sont retenus comme emplois réels permanents que les seuls CDI à temps complet.

Aquitaine 1997 : répartition des salariés permanents (CDI à temps complet) des GE par département et par nature de groupement

	NATURE DU GROUPEMENT				
	Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	Total
Dordogne	62	5	28	27	122
Gironde	7	0	27	2	36
Landes	27	3	0	3	33
Lot&Gar.	9	12	0	0	21
Pyr.-Atl.	38	3	1	1	43
Aquitaine	143	23	56	33	255

Aquitaine 1997. Ratio : salarié permanent/nombre d'ETP par type de GE et par département (en %)

	NATURE DU GROUPEMENT				
	Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	Total
Dordogne	72,1	3,7	100	71,1	42,1
Gironde	77,8	0	100	10,0	34,3
Landes	96,4	75,0	–	30,0	78,6
Lot&Gar.	42,9	57,1	–	0	36,8
Pyr.-Atl.	82,6	4,5	100	3,8	30,9
Aquitaine	75,3	8,4	100	30,3	40,5

Source : enquête CRAA

turation de l'emploi dans les différents GE :

- est-elle recherchée ? Volontaire donc (par devoir social, par exemple),
- ou plutôt le fait des caractéristiques propres aux activités menées ? (Emploi structuré dans le cadre d'un besoin constant et régulier de travail ou, à l'inverse, besoin ponctuel très saisonnier qui explique le recours à de la main-d'œuvre occasionnelle).

L'étude des services de remplacement est, sur ce point, intéressante.

- Au niveau régional, leur effort de structuration de l'emploi est minime, soit 33 emplois permanents sur 109 ETP (effort de 30 %).

- Si on observe ce total régional de 33 emplois réels, on s'aperçoit qu'il est le

fruit, à 73 % (27 emplois), de la politique menée par les services de l'UPARA (en Dordogne, ces services réalisent un effort de structuration de 71 %).

La stratégie de cette union est donc, non seulement de répondre aux besoins réguliers des éleveurs laitiers du sud de la Dordogne, mais aussi de structurer et probablement de créer de l'emploi.

(N.B. : les GEIQ, une fois de plus à cause de leurs spécificités, sont crédités d'une structuration totale... mais limitée dans le temps car les GEIQ ne sont que des structures provisoires d'accueil.)

Dernière remarque : les départements qui accueillent sur leur sol un GLE sont tous, sur le plan de l'effort de structuration de l'emploi, pénalisés (Dordogne :

temps plein au cours de l'année 1997, sont systématiquement comptabilisées 2028 heures (pour bien avoir une unité, un ETP).

2. vu la spécificité des GEIQ, tout contrat de travail signé a lui aussi été comptabilisé 2028 heures pour étudier le problème de l'affectation des heures lié à l'alternance spécifique de ces contrats (principalement des contrats de qualification ou d'apprentissage).

(C'est pourquoi, le volume horaire global retenu par cette étude (en 1997) n'est pas identique à celui déclaré par les GE à la MSA, par exemple.)

Pour situer les ordres de grandeur, dans leur ensemble, les GE représentent 630 ETP en Aquitaine, soit un chiffre légèrement inférieur au nombre de salariés de la première industrie agroalimentaire régionale (Labeyrie : 751 salariés) mais supérieur à la seconde (La Fromagerie des chaumes : 585 salariés).

Cette comparaison flatteuse est à relativiser. En effet, ces ETP représentent moins de 2 % du temps de travail salarié agricole aquitain (en 1994).

Les groupements mixtes (multi-sectoriels) représentent, eux, 6 % de l'effectif total des GE et réalisent quasiment la moitié du temps de travail total régional, soit 44 %. La logique de ces groupements diffère de celle des GE dits classiques.

Le cas de la Dordogne illustre parfaitement ce constat. A lui seul, le GLE Inter-emploi de Prigonrieux développe un volume de travail nettement supérieur aux 61 GE agricoles et supérieur encore aux volumes cumulés des GE agricoles et des services de remplacement :

GE agricoles
+ services de remplacement
= 86 ETP + 38 ETP
= 124 ETP

Il faut dire qu'il facture 270 000 heures de travail à des entreprises locales (conserveries, chaudronneries, entreprises pépiniéristes, entreprises situées sur la filière bois...), soit 133 des 135 ETP constatés sur le tableau de la page précédente. Son chiffre d'affaires estimé est, au minimum, de 15 000 000 de francs.

Chaque département a sa spécificité en termes de répartition du volume de travail entre les quatre types de GE.

Exemples :

- les GE agricoles ne réalisent que 8 % du temps de travail en Gironde contre 67 % dans les Landes,
- les GEIQ enregistrent le quart du volume de l'activité départementale et confirment la bonne santé de ce type de GE en terre girondine.

En revanche, ils sont absents des Landes et du Lot-et-Garonne.

Dans ces deux départements (Landes et Lot-et-Garonne), les services de remplacement, bien qu'étant en

deçà de leurs confrères aquitains en ce qui concerne le nombre d'ETP, représentent tout de même le quart du volume de l'activité départementale.

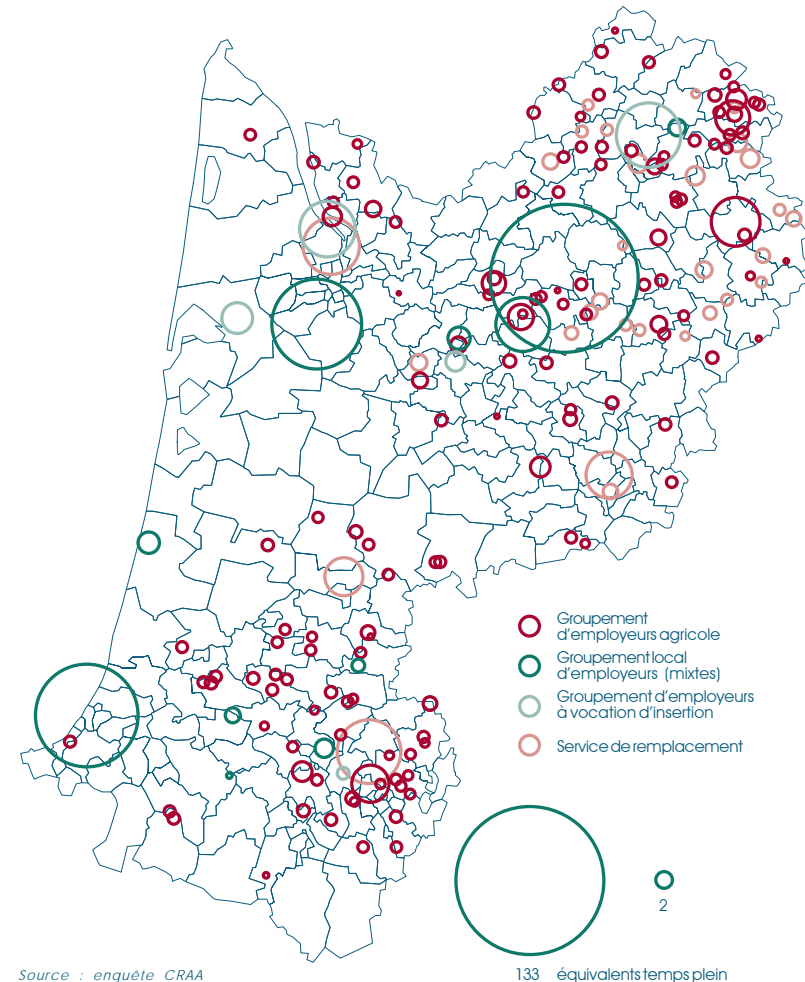
Source : enquête CRAA

Aquitaine 1997 : répartition des ETP des GE par département et par nature de groupement (en %)

	NATURE DU GROUPEMENT				Total
	Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	
Dordogne	30	47	10	13	100
Gironde	8	47	26	19	100
Landes	67	9	0	24	100
Lot&Gar.	37	37	0	26	100
Pyr.-Atl.	33	47	1	19	100
Aquitaine	30	44	9	17	100

Une répartition des volumes de travail qui souligne l'importance des GLE

ETP réalisés par chaque groupement d'employeurs en 1997



Source : enquête CRAA

Une activité accrue des groupements « mixtes »

À côté des groupements purement agricoles, notre région, aujourd'hui et de manière conséquente, développe les groupements dits « mixtes » travaillant en milieu rural. Ils sont :

- soit multi-activités, c'est-à-dire qu'ils exercent des métiers différents relevant d'un même régime de sécurité sociale. Une ou plusieurs activités agricoles sont combinées à une ou plusieurs activités forestières, par exemple.
- Soit multi-sectoriels, c'est-à-dire qu'ils ont franchi la barrière qui sépare certains secteurs d'activité. Ils combinent, à ce moment-là, des activités agricoles avec des activités artisanales, par exemple.

Ce rappel est important car, en Aquitaine, un amalgame est souvent fait entre ces deux définitions. En revanche, les « professionnels », eux, n'oublient pas que les GLE désignent les groupements locaux multi-sectoriels, qu'ils sont en Aquitaine au nombre de trois et qu'ils sont tous issus du mouvement initié en 1995 par la FFGE avec le GLE « Quatre saisons ». Ces GLE sont basés non loin des grandes agglomérations ; ils bénéficient ainsi de la présence d'un bassin de vie propice au développement d'activités diverses :

- proximité de multiples entreprises, si- ses en milieu rural ou périurbain,
- présence d'un potentiel de main-d'œuvre peu ou pas qualifiée et en situation précaire.

Ces trois GLE sont :

- le GLE Inter-emploi, domicilié à Prigonrieux (24),
- Gironde-emploi-Aquitaine (sigle : GEA) ou Gironde-emploi-agricole (sigle : GEA), domicilié à Léognan (33),
- le GLE du Pays Basque, domicilié à Anglet (64).

Il faut aussi ajouter le GLE Quatre saisons car, bien qu'étant domicilié dans le Gers, il intervient, comme le lui permet la loi, de manière considérable (mais non chiffrée par cette étude) dans le département du Lot-et-Garonne.

Par ailleurs, les GEIQ aquitains développent aussi cette dimension, qualifiée, pour simplifier, de mixte ou de rurale, avec des objectifs très différents de ceux des GLE. Les cinq groupements présents ont des spécificités plus ou moins marquées :

Des situations départementales spécifiques

Le recensement exhaustif des GE présents en Aquitaine, en 1997, fait tout de suite apparaître, comme la carte de la page 1, des situations départementales très différentes.

Aquitaine 1997 : répartition des GE par département et par nature de groupement

	NATURE DU GROUPEMENT				Total
	Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	
Dordogne	61	2	1	25	89
Gironde	11	1	3	1	16
Landes	27	2	0	1	30
Lot&Gar.	15	2	0	2	19
Pyr.-Atl.	28	4	1	1	34
Aquitaine	142	11	5	30	188

Aquitaine 1997 : répartition des GE par département et par nature de groupement (en %)

	NATURE DU GROUPEMENT				Total
	Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	
Dordogne	69	2	1	28	100
Gironde	69	6	19	6	100
Landes	90	7	0	3	100
Lot&Gar.	79	11	0	11	100
Pyr.-Atl.	82	12	3	3	100
Aquitaine	76	6	3	16	100

Source : enquête CRAA

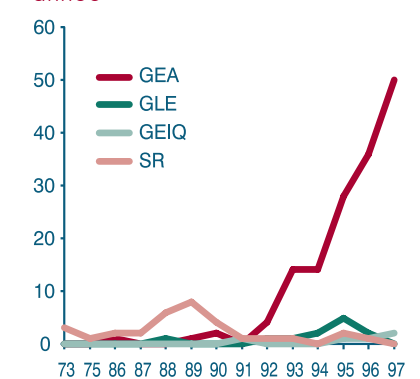
- 3 sont multi-sectoriels : le GEIQ de Trélissac (24), le GEIQ de Blanquefort (33) et le GEIQ de La Réole (33).

Les deux premiers relèvent du régime général, celui de La Réole du régime agricole.

- 2 développent une multi-activité : le GEIQ de Biganos (33) qui relève du régime général et le GEIQ de Pau (64), qui, malgré une domiciliation urbaine, développe une activité de formation dans la filière porcine (il relève, par conséquent, du régime agricole).

Il est à spécifier que d'autres GEIQ sont actuellement en cours de création. Ceci prouve que cette formule, originale, rencontre actuellement un succès certain en Aquitaine.

Nombre de créations de groupements d'employeurs et services de remplacement en Aquitaine par année



Trois fédérations présentes en Aquitaine

La FNSEA, une création tardive mais ambitieuse

La Fédération nationale des groupements d'employeurs agricoles fut créée le 10 juin 1997 à l'initiative de la FNSEA. Ses autres membres fondateurs sont l'Union nationale des entreprises paysagères (UNEP), la Fédération nationale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (FNETARF) et la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA). Son objectif affirmé est de favoriser, par l'intermédiaire de structures départementales, la création ou le maintien d'emplois répondant aux besoins des employeurs agricoles. Elle est, aujourd'hui, très présente en Dordogne.

Le CNCE-GEIQ, un positionnement particulier

Le Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ), créé en 1994, coordonne, informe et anime le réseau des GEIQ. Il se propose également, grâce au label octroyé, de défendre et promouvoir cette formule.

D'un point de vue législatif et réglementaire, rien ne distingue un GEIQ d'un autre groupement. Mais un GEIQ se donne un objectif particulier : « la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emplois au chômage de longue durée, allocataires du RMI... ».

Ce public, au sein du groupement, peut bénéficier de contrats de travail le plus souvent aidés : contrat de qualification et d'orientation, contrat initiative-emploi, etc.

La finalité du GEIQ étant d'amener ses salariés à l'emploi réel, il base son efficacité sur l'alternance de phases d'études et de qualification en centre de formation et de périodes de travail en entreprise. Les mises à disposition en entreprise sont supervisées par deux tuteurs :

- l'un au sein de l'entreprise d'accueil,
- l'autre étant l'animateur du GEIQ ou, pour les structures conséquentes, un formateur salarié du GEIQ.

Pour une efficacité maximale, ces deux personnes doivent développer « un double tutorat interactif ».

Le comité national se dote, grâce à sa charte et au label qu'il décerne, d'un cadre déontologique précis.

L'Aquitaine fut, dès l'origine, une des régions de prédilection de cette formule. Elle reste, grâce à la Gironde, une des régions phare : cinq GEIQ au total sur le département si on ajoute les GEIQ des villes (deux) aux GEIQ des campagnes (trois).

La FFGE, « une nouvelle race de GE »

La Fédération française des groupements d'employeurs (FFGE) est la doyenne de ces trois institutions. Elle fut créée en 1986 par un expert comptable parisien. Elle fédère principalement les groupements locaux d'employeurs (GLE), catégorie particulière de GE. Le journal : « La lettre des GE », lien informatif privilégié des adhérents et des cadres de la FFGE n'hésite pas à les qualifier de « nouvelle race de GE ».

Ces groupements doivent, pour pouvoir exister, répondre à des caractéristiques prévues par la loi.

Ils ne peuvent être constitués qu'à l'intérieur d'une zone géographique définie, dans un ou plusieurs départements limitrophes, à l'intérieur d'une zone éligible :

- à la prime d'aménagement au titre des projets industriels (décret n° 95-149 du 6 février 1995)
- ou :
- au programme d'aménagement concerté des territoires ruraux des contrats de plan, PACT (Journal officiel des communautés européennes du 14 avril 1994 pour les zones concernées par l'objectif 5b qui vaut pour le PACT).

En conséquence, pour constituer un GLE, deux conditions s'imposent :

- en premier lieu, les personnes physiques ou morales doivent disposer d'un établissement compris dans une zone éligible, c'est-à-dire dans un canton ou une commune mentionnés par les textes cités en référence ci-dessus,
- en second lieu, ces établissements doivent être inclus dans le même département ou dans les départements limitrophes.

En autorisant la création de GE entre des entreprises relevant de conventions collectives différentes (et en as-

souplissant les règles de constitution comme le seuil des 300 salariés), la loi quinquennale du 20 décembre 1993 fit preuve de l'audace qui permit la création du premier GLE : le groupement « Quatre saisons ». Cette loi est ainsi à l'origine des GLE. Ce GLE est localisé dans le Gers et développe son activité sur ce département et ceux qui l'entourent, notamment en Lot-et-Garonne. Aujourd'hui, les « Quatre saisons » font référence. Ce groupement et ses membres fondateurs participent à la FFGE et la soutiennent.

Il est important de souligner que le GLE obéit, pour l'essentiel, aux dispositions applicables au GE mais que ses règles de constitution sont plus souples. En effet, le législateur a cherché un moyen permettant à des salariés de travailler dans plusieurs entreprises sur un même territoire. Il pense qu'ainsi, en fixant une main-d'œuvre dans un bassin d'emploi, le GLE contribue à l'effort d'aménagement du territoire.

Autre précision utile : tous les groupements multi-sectoriels, ou GE affiliés sur le terrain de « mixtes », ne sont pas adhérents à la FFGE.

De la même manière, tous les GLE ne sont pas multi-sectoriels (ils peuvent être simplement interprofessionnels) mais, force est de constater que ceux affiliés à la FFGE désirent ardemment l'être.

La réalité s'avère donc particulièrement complexe. Les groupements sont aujourd'hui difficiles à cerner car, sous des appellations quasi identiques et en utilisant pratiquement une même formule juridique et réglementaire, travaillent des structures :

- qui n'ont pas les mêmes objectifs,
- qui ne « touchent » pas les mêmes publics,
- qui sont dirigées par des personnes n'ayant pas les mêmes représentations sur le sujet.

L'étude des « grandes familles » de groupements est donc indispensable pour, sur le terrain, comprendre le positionnement des différents acteurs. On ne conçoit pas et on n'agit pas de manière identique lorsque les finalités ne sont pas les mêmes. Exemple concret : la formation et la qualification du salarié ne revêtent pas la même importance dans un GE agricole « classique » et dans un GEIQ.

Les causes du développement : législation, aides et stratégies

Les groupements d'employeurs aquitains n'ont pas rencontré, d'emblée, le succès escompté. Ils ont connu, donc, la même désaffection que les autres GE nationaux.

Puis, comme eux, sous la double impulsion, d'une part de la loi de 1993,

- possibilité d'adhérer à plusieurs groupements,
- augmentation voire disparition du seuil concernant le nombre de salariés,
- possibilité pour des organismes relevant de conventions collectives différentes de s'associer,

et d'autre part de la loi de 1995

- qui ouvre aux groupements d'employeurs les exonérations de charges sociales relatives aux travailleurs occasionnels,

ils rencontrent enfin le succès.

D'autres raisons conditionnent le rythme de création des GE.

En premier lieu, une aide départementale dont le montant et les critères d'attribution sont fixés par le conseil général concerné, fut et est encore versée direc-

tement au GE lors de sa création. Très rapidement, la totalité des conseils généraux aquitains a versé des aides. Les montants varient de manière conséquente d'un département à l'autre (entre 10 000 F et 50 000 F).

Pourquoi cette aide ? Lorsqu'un GE se crée, il rencontre, comme toute entreprise naissante, prioritairement un problème de trésorerie. L'avance, constituée par la prime départementale, représente donc le fonds de roulement indispensable à l'ébauche d'autonomie financière de l'association. Les besoins sont plus ou moins importants suivant les engagements financiers des GE créés. Aussi, le montant de l'aide peut, de manière variable, conditionner les rythmes départementaux des créations.

Ensuite, la prise en compte de la solution GE au niveau européen a permis la mise en place d'un dispositif d'aide dans le cadre du Programme de développement des zones rurales (PDZR). Cette aide est strictement destinée aux structures d'appui et de développement.

Interviennent, enfin, les particularités des stratégies de chaque « famille » de groupements d'employeurs. En Aquitaine, seuls les GE agricoles voient leurs effectifs « exploser » à partir de 1992. Le faible nombre de créations de groupements d'autre nature résulte :

- pour les GEIQ, de leur spécificité (car leur création est avant tout subordonnée à l'adéquation locale entre les besoins des entreprises et les attentes et caractéristiques de la main-d'œuvre) ainsi que du contrôle important à la création réalisé par leur fédération et par les syndicats de professionnels avec qui ils construisent les parcours de qualification et d'insertion,

- pour les GE mixtes, principalement de la stratégie adoptée par les 3 GLE. Ils cherchent à élargir leur rayon d'action (dans les limites du zonage prescrit) et à développer leur volume d'activité (rayonnement et concentration).

De plus, on peut penser que la surveillance accrue des inspecteurs du travail est un frein à la création de ce type de GE.

Les équivalents temps plein (ETP) : une donnée révélatrice

L'objectif est de comparer l'importance de l'activité salariée dans les différents types de GE, dans chaque département et au niveau régional.

L'ETP paraît l'unité de comparaison pertinente puisqu'il représente le volume d'heures de travail réalisé par un salarié lorsqu'il travaille toute une année à temps plein. Ce volume est fixé, théoriquement, à 2028 heures/an. Cette notion est, dans l'esprit, semblable à celle de l'unité de travail annuelle (UTA) utilisée par les services statistiques du ministère de l'Agriculture.

Pour savoir combien de salariés pourraient théoriquement être embauchés par un GE, il suffit de diviser son volume global d'heures de travail par 2028.

Exemple :

un GE qui facture au total 12450h
à un effectif théorique de 12450/2028
= 6,13 ETP.

Aquitaine 1997 : répartition des ETP des GE par département et par nature de groupement

	NATURE DU GROUPEMENT				Total
	Groupement d'employeurs agricole	Groupement mixte	GEIQ	Service de remplacement	
Dordogne	86	135	28	38	287
Gironde	9	49	27	20	105
Landes	28	4	0	10	42
Lot&Gar.	21	21	0	15	57
Pyr.-Atl.	46	66	1	26	139
Aquitaine	190	275	56	109	630

Pour pouvoir compter en ETP, lors de la saisie informatique, des rectifications aux volumes d'heures de travail comp-

tabilisés sont opérées dans deux cas précis :
1. pour tout salarié de GE embauché à